ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВИ НА ЗАЕТОСТТА В ПРОМИШЛЕНИЯ ОТРАСЪЛ В БЪЛГАРИЯ

Д-р Гергана К. Йочева

Резюме. *Настоящата статия е разработена въз основа на съществуващата обстановка в страната, свързана с Covid 19 и проблемите със заетостта в промишления отрасъл. Разкрити са закономерностите, които пораждат намаляването на заетостта в страната, влиянието на пандемията, което оказа сериозен неблагоприятен ефект в сектора на индустрията, а като цяло и на цялата икономика в страната. Кризата с Covid 19 допринесе за намаляване на заетата работна ръка, принуди затварянето на много и големи предприятия, формира ново поведение и нов начин на работа в промишлеността. Проблемите, с които се сблъскаха всички работодатели промениха изцяло трудов процес на обществото. Старанието на предприятията е насочено за запазване и увеличаване на работните места, за насърчаване и съживяване на бизнеса и трансформирането им в устойчиви и работещи икономически субекти.*

Ключови думи: промишленост, заетост, проблеми, Covid 19

Abstract. *This article has been developed based on the existing situation in the country related to Covid 19 and employment issues in the industrial sector. The regularities that give rise to the decrease in employment in the country, the impact of the pandemic, which had a serious adverse effect on the industry sector, and in general on the entire economy in the country, have been revealed. The Covid 19 crisis contributed to the reduction of the employed workforce, forced the closure of many large enterprises, shaped new behavior and a new way of working in industry. The problems faced by all employers completely changed the work process of the society. The efforts of enterprises are aimed at preserving and increasing jobs, promoting and revitalizing businesses and transforming them into sustainable and working economic entities.*

Keywords: industry, employment, problems, Covid 19

Въведение

През последните няколко години в страната се наблюдава намаляващ брой на заетите и висока безработица за условията на България[1]. Високата безработица се дължи не само на кризата, а произтича също и от структурните проблеми на българската икономика. Освен структурните проблеми на икономиката,

1 Луканова, П. Състояние, проблеми и перспективи за подобряване на заетостта, Българска академия на науките, София, 2007, с. 191-192.

тежките регулационни режими на пазара на труда и липсата на проекти и инвестиции, които да поемат повече работни места, също предполагат ръст на безработицата. Поради неефективното трудово законодателство има проблеми при наемането на хора на срочни договори и договори на непълен работен ден, както и ангажирането на хора в специфични ниши на пазара на труда[2].

Загубата на работни места е на път да стане основен вътрешнополитически проблем на България, тъй като икономиката не смогва да открие и половината работни места. Проблемите основно произтичат и от трудовото законодателство, насърчаващо наемането на безсрочни трудови договори. Поради тази причина този вид политика среща неочаквано отзивчиво посрещане от страна на българските работодатели. Причината е в много ниската цена на работната сила в България, което е на последно място в Евросъюза по среден размер на заплатите. В условията на криза работодателите предпочитат и им е изгодно да назначават на безсрочни договори с ниски равнища на заплащане[3]. Предприятията са затруднени при осигуряването на работа за своите подчинени, а това рефлектира и върху наетия персонал. Основните причини се свеждат до повишаване на суровините и материалите, повишаване на услугите, свързани с провеждане на работния процес, липсата на търсене и предлагане и пр.

Covid блокадите също поддържаха намаляване на заетостта в страната, а основната причина за годишния ръст на показателя бяха Covid ограниченията и затворените бизнеси и икономически сфери[4]. Също така при разглеждане на заетостта се извежда и проблемът свързан с промените на населението в трудоспособна възраст. Предлагат се различни мерки за подобряване на заетостта и намаляване на безработицата, като по-съществените от тях са свързани с подобряване на образователната структура на работната сила и продължаващо професионално обучение, развитие на инфраструктурата, увеличаване на възможностите за усвояване на средства от европейските фондове, използването на страната като общоевропейски транспортен коридор, наемането на трансгранична работна сила; насърчаване на трудовата мобилност и др.[5]

Някои анализи дават основание да бъдат изведени основни проблеми, отнасящи се до основните проблеми на заетостта в страната, както и да се предложат възможни перспективи за неговото по-нататъшно развитие на предприятията с оглед повишаване тяхната конкурентоспособност. Съществуващите

---

2 https://www.investor.bg/a/332-ikonomika-i-politika/143999-strukturnite-problemi-v-ikonomikata-iztochnik-na-visokata-mladezhka-bezrabotitsa

3 https://bia-bg.com/service/view/15003/

4 https://www.investor.bg/a/85-analizi/342106-godinata-za-trudoviya-pazar-v-balgariya-razvitie-v-zastoy

5 Рисемова, Т. Проблеми на заетостта и безработицата в българските области по течението на долен Дунав. *В*: Годишен алманах научни изследвания на докторанти, 2019, с. 310-311, https://dlib.uni-svishtov.bg/bitstream/handle/10610/4277/1276515c5131bf6c586375d6ab229f6b.pdf?sequence=1&isAllowed=y

проблеми от своя страна налагат необходимостта от наличието на условия и познаване на факторите за успеха и развитието на предприятията в промишления отрасъл. Икономическото развитие на някои области в страната е много по-развито в сравнение с някои други области. Доказателство за това е големия брой функциониращи предприятия и осигурената в тях висока заетост.

Някои от проблемите са общи и се отнасят до следното:

- работните заплати на в някои области изостават в сравнение с други в страната. Възможната причина за това е големия брой предприятия с чуждестранно участие, които поддържат ниски нива на трудови възнаграждения. Друга особеност е, че се наблюдават по-високи възнаграждения на работниците в промишлените предприятия, представени в малките населени места, в сравнение с тези в областните и общинските центрове;

- кризата на пазара на труда в България произтича основно от структурните проблеми на икономика;

- тежките регулационни режими на пазара на труда, липсата на проекти и инвестиции в предприятията оказват значително влияние върху заетостта;

- заради неефективното трудово законодателство предприятията в отрасъла на промишлеността изпитват проблеми при наемането на хора на срочни договори и договори на непълен работен ден, както и обвързването на хора в специфични дейности на пазара на труда.

Периодът на пандемията COVID-19 оказа значително въздействие върху икономиката в цялата страна, което промени живота на по-голяма част от населението. Много голяма част от заетите в промишления отрасъл беше сериозно засегнато, като значителна част от предприятията намалиха производството на своята продукция, а някои затвориха врати за неопределено време. Влиянието на пандемията оказа неблагоприятно въздействие на работодатели и работници, като много от предприятията предприеха необходимите драстични мерки за справяне с проблема.

В основата на COVID-19 стои уязвимостта на човешкия фактор. От тази гледна точка, може да се направи извода, че, секторите в производството, където живият труд е доминиращ се оказват най-силно засегнати. В случая има дейности и производства, които извличат ползи (фармация, някои сектори от хранителната промишленост, производство и търговия със стоки от първа необходимост, производство на предпазни облекла и защитни средства). Голяма част от предприятията пристъпиха към едно по-значително съкращаване на работна ръка, което доведе до трайно потискане на съвкупното търсене с вероятен вторичен ефект върху предлагането и последващ натиск за ново съкращаване на още по-голям дял от работната сила. Без адекватна и навременна намеса както от страна на държавата, така и от страна на работодатели и синдикални организации се получава „омагьосан кръг“, излизането от който става толкова по-трудно, колкото по-дълго се отлагат мерките, а рецесията прераства

в депресия[6].

Една от основната пречка при ситуация COVID-19 и при икономически растеж в промишлеността в България е недостигът на работна ръка. Все още процента незаетост за конкретни групи хора е много висок, включително най-неквалифицираните и живеещите в селски райони. В България т.н. „работещите бедни“ продължават да бъдат значителен проблем, особено що се отнася до младите и нискоквалифицираните работници. Това е видно и във високите нива на неравенство, което се дължи и на ниските нива на пенсиите за старост. Като основни пречки за прехода към насочена за иновации икономика, Европейската комисия отбелязва „ниските нива на публични и частни инвестиции и фрагментираната система на научните изследвания”. Все още в процеса на модернизация на икономиката продължават да пречат недостатъчните нива на инвестициите[7].

Оценката на състоянието на заетостта на промишлеността е необходима с оглед установяване на ефективността от функционирането на този бизнес, реализацията на очакваните икономически и други ползи за него, както и за вземането на решения за бъдещото развитие на отрасъла. Ето защо важно значение има извеждането и очертаването на неговите проблеми. Те могат да се обособят в няколко групи:

Първата група е свързана с възнагражденията на персонала в предприятията в промишлеността. В самите предприятията в отрасъла на промишлеността работниците не получават достойни и достатъчни възнаграждения, необходими за нормалния и жизнен процес, така предвид съществуващата социално-икономическата обстановка в страната. Ниските трудови възнаграждения, стреса на работните места, увеличават риска и възможностите от професионални заболявания на работещите и работодателите не могат да оценят това. В допълнение режима на работа и почивките не могат да осигурят нормални условия на труд и това пряко влияе върху качеството на труда, семейния живот и производителността на работното място. От своя страна това рефлектира върху работната заплата, която е най-важния фактор за мотивация на персонала. Често работниците работят и под напрежение, което засилва чувството на безпомощност, изразяващо се в страх от загубата на работното място и безизходица. Това в определена степен поражда примиряване с условията на работната среда.

В условията на висока степен на несигурност, породена от пандемията от COVID-19, основни задачи на институциите в страната са ограничаването и контролът на нейното разпространение и преодоляването на последици от нея.

---

6 БАН, Институт за икономически изследвания, 2020 г., Макроикономически последици от борбата с Covid-19: експресни оценки, изводи и прогнози към 12.04.2020 г. 1 (актуализация към 14.04.2020 г.), София, с. 4

7 Institute for Agrostrategies and Innovations, 2021, Food Foresight: Въздействие на COVID-19 върху сектора на храните в Централна и Източна Европа, Доклад за държава: България, с. 13

Настоящата ситуация изисква целенасочени мерки, чието ефективно изпълнение е от ключово значение за запазване на икономическия потенциал и конкурентоспособността на икономиката, както и запазване на работната ръка в промишлените предприятия[8].

Трябва да се отбележи, че все още съществуват дефицити в заетостта в промишлените предприятия, които са обусловени от възрастовата структура на заетите в тях. Голяма част от тях са в пред пенсионна възраст, които не се заместват в пълна степен от входящия поток лица, напускащи образователната система, отказващи да работят за предлаганите им възнаграждения. Острота на проблема допълнително се засили и от усложнената епидемиологична обстановка, която изкара на преден план съществуващите дефицити на квалифицирани кадри[9].

Втората група е свързана с подбора и квалификацията на персонала в предприятията в промишлеността. Затрудненията, които работодателите изпитват при набирането на подходящите хора за работа и, макар в областта да има достатъчно необходим ресурс от икономически активно население, основно са свързани с малцинствените групи, желаещи да получават месечни помощи, но не и да работят, независимо от осигуряването на заслужени доходи и допълнителни стимулирания. По-голяма част от предприятията в промишления отрасъл не могат да отделят средства за обучение и допълнителна квалификация на наетия персонал, а работниците са назначавани за извършване дейностите на предприятието. Липсата и недостиг на квалифицирана работна ръка е проблем за целия бизнес. Конкуренцията и интегрирането на пазара е фактор, влияещ върху целия производителен процес. Повечето от предприятията не могат да осигурят и повишаване на социалния и жизнения стандарт на хората, да създадат повече работни места и по-добри условия на труд. Също така по-голяма част от тях не могат да отделят средства за обучение и допълнителна квалификация на наетия персонал, а работниците са назначавани за извършване дейностите на предприятието.

Едно от най-голямото предизвикателство пред което е изправена страната от демографска гледна точка представлява намаляващият брой на населението в работоспособна възраст, което е тясно свързано с увеличаващия се брой хора, които се пенсионират, и нарастващия брой млади хора, които напускат страната. Липсата на хора в почти всички промишлени сектори се превръща в една от основните пречки за бъдещото развитие на всички видове производства и това може да възпрепятства бъдещи инвестиции в страната в средносрочен и

---

8 Министерски съвет на Р. България, 2022, Национален план за устойчивост и възстановяване на Република България, София, с. 3.

9 Министерство на финансите на Р. България, 2021, Икономиката на България, годишен обзор, София, с. 21.

дългосрочен план[10].

Голяма част от предприятията не разпознават продължаващото обучение и преквалификацията на персонала като съществено предимство и условие за успех. Високата цена се посочва като важна пречка за обучение и преквалификация на заетата работна ръка[11]. Икономическият и социален съвет установяват, че нивото на образователните характеристики на заетите лица в промишления сектор е основна предпоставка за качеството и адаптивността на човешкия капитал, за развитието на икономиката, за напредъка на обществото, както и за качеството на живот на всеки човек. Във връзка с непрекъснато променящите се процеси, свързани с навлизането на новите технологии във всички сектори на производството е необходимо по-ефективно и бързо развитие на системите за продължаващо обучение в България. Според съвета негативните демографски тенденции, като намаляването на броя на населението в активна възраст и процеса на неговото застаряване се налага още по-убедително необходимостта не само да се мобилизира целият наличен ресурс от добре обучени кадри, но и тяхната квалификация, познания и умения непрекъснато да се адаптират към все по-високите и непрекъснато променящите се изисквания на пазара на труда. Изисква се все по-голяма необходимост от заетите лица да надграждат уменията си и познанията до равнището на съвременните професионални и квалификационни критерии[12].

Следващата група проблеми е свързана с въвеждането на иновативно и модерно оборудване в предприятията в промишлеността. Много голяма част предприятия в страната не са подсигурени с нови и модерни за времето си технологии, необходими за извършване на дейността от работниците за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд, липсата на добра техническа база, съобразена със съвременните изисквания за работа. Също така много от предприятията не разполагат с много добро и модерно оборудване, с подходящите съоръжения за увеличаване производствения капацитет. Основните проблеми се отнасят също и до осигуряването на необходимите суровини и материали в несигурната икономическа среда, особено в ситуация на пандемията COVID-19, която промени живота на всички и доведе до нови предизвикателства на пазара на труда и заетостта.

Чрез въвеждането на иновации и нови съоръжения, предприятията ще ра-

---

10 Катро България, 2018, Нуждите на българския пазар на труда като ключ към заетостта на бежанците, Доклад за заетостта на бежанците в България, София, с. 27.

11 Нейчева, М., Йоргова-Форд, Ю. Нагласи на българските предприемачи към продължаващото обучение и управленското консултиране, Съвременни управленски практики XI - БСУ, Интелигентна специализация в десетилетието на свързаността и автоматизацията, Бургаски свободен университет, 2021, с. 41-42.

12 Икономически и социален съвет на Р. България, 2020, Анализ на тема „Нови финансови инструменти за развитие на ученето през целия живот в България, София, с. 3.

ботят по-добре. В този случай е необходимо производството на продукти да се обновява, да се предсказват нуждите на клиентите и да се дава повече, защото тези които въвеждат иновации, ще завладеят пазара[13]. По този повод българските институции все повече насочват вниманието към промишленото производство, което е двигател на българската и европейската икономика. Липсата на инвестиции и внедряването на иновативни технологии, глобалната икономическа криза и в допълнение COVID-19 доведоха до намаление на производството в преработващата промишленост, както и загуба на конкурентоспособност на самите предприятия. Към този момент развитието на индустрията на база съвременното технологично оборудване става приоритет за икономически растеж след кризата, чрез провеждането на редица Оперативни програми в подкрепа на самите предприятия в промишлеността[14].

Иновационната стратегия за интелигентна специализация на Република България 2021-2027 г. е едно от задължителните условия за подобряване на научноизследователската система и иновационното представяне на предприятията, повишаване на технологичния капацитет на предприятията, повишаване на екологичността и интернационализацията на българските продукти и услуги и подобряване на капацитета на човешкия ресурс в областта на новите технологии и иновациите[15].

Четвъртата група проблеми се отнасят до профила на заетите лица в предприятията в промишления отрасъл. Малък дял на заетите лица в промишлените предприятия на възраст между 18-29 години, което се дължи главно на малкия натрупан опит и трудов стаж. В предприятията липсва адекватно заплащане за положения труд, липсват достатъчно квалифицирани кадри, които притежават необходимото образование сред заетите лица. Като съществен проблем се отчита и допълнителното обучение на заетите лица, което в повечето случаи се смята за излишно, без да се има предвид нейната необходимост поради недостатъчната компетентност на собствениците или управителите на предприятията по редица важни въпроси, свързани с осъществяването дейността на предприятията.

Предотвратяването текучеството на персонала е едно много сложно предизвикателство, пред което са изправени повечето от днешните промишлени предприятия. Сложността му произтича преди всичко от една страна от решенията на служителите в контекста на техните индивидуални решения да напуснат и до доколко работодателите създават нужните условия за ограниче-

---

13 Деминг, У. Новата икономика. За индустрията, правителството и образованието. 2014, Инвестпрес АД, с. 7-8.

14 Христова-Балканска, И. Българската индустрия и реиндустриализацията в ЕС. Българската икономика десет години в Европейския съюз, изд. FastPrintBooks, С., 2017, с. 163-164.

15 Министерски съвет, 2022, Проект на Иновационна стратегия за интелигентна специализация (ИСИС), 2021-2027 г. на Република България, С., с. 8.

ване на обхвата на това явление. Тези заети лица, които проявяват готовност към смяна на работното място са онези категории лица, които се определят като „най-рискови“. Такива са нискоквалифицираните работници, с ниска степен на образование, които проявяват по-често склонност към преминаване от една фирма в друга, младите хора до 29 годишна възраст, които са в началото на своята трудова кариера и са по-мобилни, по-решителни, за разлика от по-възрастните работници, лицата с по-дълъг професионален и трудов стаж, семейните мъже, с висока степен на образование склонни към мобилност, с цел израстване в кариерата и осигуряване на по-добри доходи за своите семейства. Към тези групи лица могат да се отнесат и служителите, работещи в микро и малки фирми, основно поради неудовлетвореността от предоставените допълнителни финансови бонуси, възнаграждения, условия на труд и други социални придобивки, също така заети лица, които изпитват неудовлетвореност от размерът на възнаграждението и допълнителните бонуси, липса на ясна визия и възможности за кариерно израстване в краткосрочен и средносрочен план; невъзможност за личностна изява, междуличностни конфликти на работното място и пр. Заетите лица са склонни да напуснат работното си място и поради лош работен климат и неблагоприятни междуличностни отношения, авторитарно ръководство не само на високо, но и на средно равнище, отсъствие на мотивация и свързаните с нея подходи за задържането им на работа[16].

В случая липсата на необходимата квалификация може да бъде основен източник на силен професионален стрес в постигането на максимално съответствие между изискванията на длъжността и компетенциите на изпълнителя, включващи знания, умения и способности. По този повод основна задача в подбора на персонала на предприятията е насочена да формира производителна работна сила, да намалява разходите за обучение, да насърчава развитието на персонала и да предотвратява текучеството[17].

Квалификацията и преквалификацията през целия живот се очертава като ключов фактор за постигане на общата цел на Европейския съюз - да бъде „най-конкурентната и динамична, основана на познания икономика в света, способна на устойчив икономически растеж с повече и по-добри работни места и по-голяма социална кохезия”. Образованието и обучението на възрастните в промишлените предприятия може да се разглежда и като начин на мислене, стимулиращ всеки индивид да осъзнае собствената си потребност от непрекъснато придобиване на нови знания, умения и компетентности. Разбирано като системен процес, то е насочено преди всичко към самия индивид и неговите

---

16 ЕС, ЕСФ, 2021, Профил на заетите лица по икономически сектори, Проект: „Устойчива заетост и превенция на текучеството на работната сила”, Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, С., с. 80

17 Славянска, В. Текучеството на персонала като организационен феномен. Годишника на БСУ. 2012, Бургас, с. 85.

потребности за личностно и професионално развитие. Това поражда значими последици както за самата личност, която независимо от своята възраст и получено формално образование има възможност да реализира пълноценно своя потенциал, така и за работодателите, които се явяват потребители на този човешки ресурс[18].

Във връзка с правилното и ефективно функциониране дейността на предприятията в промишлеността е необходимо очертаването на възможни перспективи за неговото бъдещо развитие. Още повече, че подкрепата за този вид отрасъл е един от основните приоритети на Европейската комисия, насочен към подобряване на икономическия растеж, създаване на работни места, икономическо и социално сближаване, както внедряването на модерно и иновативно оборудване. Европейската общност в своето развитие има за цел изграждането на динамична икономика, количествено и качествено нарастване на заетостта в отрасъла и намаляване на безработицата. Във връзка с това тя отделя специално внимание на предприемачеството и предприятията, като ориентира своята политика към осигуряване на условия за техния просперитет независимо от големината, правната им форма или областта на действие.

Определящо значение за преодоляването на проблемите, свързани с ефективното функциониране на предприятията в промишлеността има създаването на система за контрол, която от своя страна е необходимо да бъде активирана по всяко време на изпълнение на дейностите на предприятията. Изграждането на подходяща организационна структура способства за ефективно осъществяване дейностите на промишлените предприятия.

Добрите работни места са от голямо и съществено значение, но е важно те да бъдат и достъпни за население в страната. Задължително е работодателите да предоставят на по-слабо квалифицираните си работници възможности за развитие, необходимо за тяхната преквалификация и да не се допуска разделение на добре платената квалифицирана работна сила и ниско платената неквалифицирана работна сила. Самите работодатели в промишлеността не са особено склонни да инвестират в обучението на по-ниско квалифицирания си персонал[19].

Заключение

Според работодателите решенията за функционирането на предприятията се състоят основно в създаване на необходимата помощ и оказване подкрепа на предприятията в промишлеността, тъй като липсата на работа, съкращаването на дейности, намаляване поръчките и производствената дейност водят до

18 НСИ, https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/EducationAES_2011.pdf

19 Froy, F., Giguere, S. Как да създадем устойчиви работни места. Ръководство за стимулиране на качествената заетост на местно ниво. 2012, с. 37.

съкращаване на персонала и прекратяване трудовите правоотношения на работниците или на част от тях. Респективно това влияе и върху осигуряването на финансови средства за заплати, върху свиване търсенето и предлагането на пазара. Липсата на материални ресурси в производството в повечето случаи води до неосигуряване на работа и се принуждават работниците да остават по принуда в къщи, независимо, че техническата база на повечето предприятия вече е добра и достатъчна за постигането на по-голяма производителност. Необходимо е да съществува прилагането на единна система за контрол на промишлените предприятия, оценяването на физическия напредък на работата е задължително да се направи на база на измерване на извършената работа спрямо вложените разходи за тази работа.

За съжаление повечето от работодателите не признават съществуващите проблеми в управляваните от тях предприятия и смятат, че предлаганите условия на работа и работни заплати са сравнително добри, докато работниците са на мнение, че получаваните възнаграждения не покриват полагания от тях труд, а работното време не осигурява необходимата почивка.

Според работниците, заети в сферата на промишлеността проблемите основно са в липсата на адекватна работна заплата, което е най-важния стимул за извършване на труда и в повечето случаи работниците получават минимална работна заплата, което допълнително ги демотивира в процеса на осъществяване на своята дейност. Липсата на признание в работата също може да демотивира работещите и някои от тях да напуснат работното място, с цел търсене на по-добро, честите конфликти и напрежение в отношенията, продължителността на дългия работен ден, което в повечето случаи е по-голям от установения, умората и монотонността, общуването, поведението и взаимоотношенията между работниците в предприятията, предпоставка за влошаване качеството на извършваните дейности. Всичко това води до непрекъснати емоционални и физиологически реакции, които създават стрес и предизвикват умствена и физическа умора. В допълнение може да се твърди, че проблем се явява и осигуряването на постоянна заетост в предприятията, осигуряване на подходящо трудово възнаграждение, допълнително стимулиране, обучения и преквалификация, липса на добра техническа база, гарантираща здравословни и безопасни условия на труд, липса на признание и комуникация с мениджърите на предприятията, липса на социални придобивки, липса на възможности за развитие, неясни и прозрачни задължения, мотивация.

Основните перспективи е предприемането за разработване на модели по примера на много европейски страни за осигуряване на трайна и устойчива заетост в индустриалните предприятия, свързани с по-високо и достойно заплащане, което да бъде адекватно и отговарящо на жизнените потребности на наетите лица с цел подобряване работата по производствения процес.

Използвана литература

1. БАН, Институт за икономически изследвания, 2020 г., Макроикономически последици от борбата с Covid-19: експресни оценки, изводи и прогнози към 12.04.2020 г. 1 (актуализация към 14.04.2020 г.), София, стр. 4;

2. Деминг, У., 2014, Новата икономика. За индустрията, правителството и образованието, печат Инвестпрес АД, стр. 7-8.;

3. ЕС, ЕСФ, 2021, Профил на заетите лица по икономически сектори, Проект: „Устойчива заетост и превенция на текучеството на работната сила", Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси", София, стр. 80;

4. Икономически и социален съвет на Р. България, 2020, Анализ на тема „Нови финансови инструменти за развитие на ученето през целия живот в България, София, стр. 3.;

5. Катро България, 2018, Нуждите на българския пазар на труда като ключ към заетостта на бежанците, Доклад за заетостта на бежанците в България, София, стр. 27;

6. Луканова, П., 2007, Състояние, проблеми и перспективи за подобряване на заетостта, Българска академия на науките, София, стр. 191-192.;

7. Министерски съвет на Р. България, 2022, Национален план за устойчивост и възстановяване на Република България, София, стр. 3;

8. Министерски съвет, 2022, Проект на Иновационна стратегия за интелигентна специализация (ИСИС), 2021-2027 г. на Република България, София, стр. 8;

9. Министерство на финансите на Р. България, 2021, Икономиката на България, годишен обзор, София, с. 21;

10. Нейчева, М., Йоргова-Форд, Ю., 2021, Нагласи на българските предприемачи към продължаващото обучение и управленското консултиране, Съвременни управленски практики XI - БСУ, Интелигентна специализация в десетилетието на свързаността и автоматизацията, Бургаски свободен университет, с. 41-42.;

11. НСИ, https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/EducationAES_2011. pdf

12. Рисемова, Т., 2019, Проблеми на заетостта и безработицата в българските области по течението на долен Дунав, Годишен алманах научни изследвания на докторанти, стр.310-311, https://dlib.uni-svishtov.bg/bitstream/handle/10610/4277/1276515c5131bf6c586375d6ab229f6b.pdf?sequence=1&isAllowed=y;

13. Славянска, В., 2012, Текучеството на персонала като организационен феномен, Годишника на БСУ, Бургас, стр. 85;

14. Христова-Балканска, И., 2017, Българската индустрия и реиндустриализацията в ЕС, Българската икономика десет години в Европейския съюз, изд. FastPrintBooks, София, стр. 163-164.;

15. Institute for Agrostrategies and Innovations, 2021, Food Foresight: Въздействие на COVID-19 върху сектора на храните в Централна и Източна Европа, Доклад за държава: България, стр. 13;

16. Froy, F., Giguere, S., 2012, Как да създадем устойчиви работни места. Ръководство за стимулиране на качествената заетост на местно ниво, стр. 37;

17. https://www.investor.bg/a/332-ikonomika-i-politika/143999-strukturnite-problemi-v-ikonomikata-iztochnik-na-visokata-mladezhka-bezrabotitsa

18. https://bia-bg.com/service/view/15003/

19. https://www.investor.bg/a/85-analizi/342106-godinata-za-trudoviya-pazar-v-balgariya-razvitie-v-zastoy