

ПАЗАРЪТ НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ: ИНСТИТУЦИИ И ГЪВКАВОСТ

Изследвано е влиянието на институциите на пазара на труда в България върху неговата гъвкавост. Институциите са дефинирани в широк смисъл, включвайки и политиките на пазара на труда. Направени са емпирични оценки за гъвкавостта на трудовия пазар, базирани на възприетата дефиниция за гъвкавост. Предложени са количествени оценки и сравнителен анализ на институциите на пазара на труда (законовата защита на заетите и колективното трудово договаряне), които са съвместими с методологията, възприета от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие. Направени са оценка и изводи за връзката между институциите на пазара на труда и неговата гъвкавост.

JEL: C52; J20; J30; J50; J60

Въведение

Функционирането на пазара на труда е детерминирано от множество обстоятелства и фактори, сред които от особено значение е неговата институционална структура. Институциите на пазара на труда определят общата рамка на поведение и взаимодействие между търсещите и предлагащите труд и в този смисъл те представляват една от ключовите предпоставки, формираща неговата реакция на външни въздействия. Следователно между институции и гъвкавост съществува пряка причинно-следствена връзка и въздействие.

Проблемите на оценяването на силата на връзките и степента на въздействие на институциите върху параметрите на пазара на труда са обект на изследване през последните двадесет години. Акцентът в тези изследвания е поставен върху два аспекта: разработване на методологически инструментариум за количествена характеристика на институциите на трудовия пазар (законодателството, колективното договаряне и др.) и оценка на степента на влияние на институциите върху заетостта, безработицата и икономическата активност. Получените резултати показват стремеж на страните с по-строга трудово законодателство към намаляване регулациите на трудовия пазар; противоречивост на оценките за степента на влияние на институциите върху

¹ Васил Цанов е ст.н.с. д-р в Икономическия институт на Българската академия на науките, секция „Макроикономика“, тел: 8104044.

заетостта и безработицата; търсене на баланс между гъвкавост и сигурност на пазара на труда.

В българската икономическа литература тази тематика не е обект на задълбочени изследвания. Ролята на институциите на пазара на труда се разглежда предимно от аспекта на осигуряване на баланс между гъвкавост и сигурност на работните места и прилагането на по-гъвкави форми на заетост.

Целта на изследването е да се оцени връзката между гъвкавостта и институциите на пазара на труда в България. В контекста на тази цел анализът е фокусиран върху изследването на три логически свързани проблема. Първият се отнася до оценка на гъвкавостта на българския пазар на труда. На базата на възприетата дефиниция за гъвкавост се изследва реакцията на пазара на труда на външни въздействия и способността му да се променя. Вторият проблем е свързан с количественото характеризиране на институциите на пазара на труда. Институциите са дефинирани в широк смисъл, включвайки и политиките на пазара на труда. Третият проблем се отнася до оценка на връзките между гъвкавостта и институциите на пазара на труда. С оглед на ограничените възможности за прилагане на иконометричен инструментариум в анализа се използва асоциативният подход и корелационният анализ.

1. Измерения на гъвкавостта на пазара на труда в България

1.1. Концептуална рамка на изследването

Централно място в икономическите изследвания през втората половина на XX век заемат проблемите на гъвкавостта на пазара на труда и нейното влияние върху икономическите резултати и параметри на трудовия пазар. В тях гъвкавостта на пазара на труда се дефинира и разглежда от различни аспекти. Най-често тя се отъждествява с прилагането на гъвкави форми на заетост, по-висока мобилност на заетите, промяна на работните места, способността на пазара на труда да реагира на външни въздействия, степента на регулация на трудовите отношения и т.н.

В тази широка гама от дефиниции се разграничават две основни концептуални направления: първо, дефиниране и разглеждане на гъвкавостта на пазара на труда като цяло (т.нар. външна гъвкавост) и второ, гъвкавостта на пазара на труда в рамките на организацията (т.н. вътрешна гъвкавост).² Тези направления не се взаимноизключват, а напротив, те се допълват, защото между тях съществуват определени връзки и взаимодействия. Външната стабилност на пазара на труда може да се компенсира с по-голяма вътрешна гъвкавост

² Curry, J. The flexibility Fetish: A Review Essay on Flexible Specialisation. – Capital & Class, 1993, 50 (summer), p. 99-126; Kucera, D. Unemployment and External and Internal Labor Market Flexibility: A Comparative View of Europe, Japan and the United States. Centre for Economic Policy Analysis, New School for Social Research, Working Paper № 11, 1998.

(увеличаване на почасовата заетост в организацията, мобилност на заетите в организацията, увеличаване на трудовите договори с фиксиран срок и др.).

В първото направление доминират две схващания за гъвкавостта на пазара на труда. Едното, което съответства на общото разбиране за гъвкавост, се отнася до способността на трудовия пазар да реагира на външни въздействия (шокове) и да се променя. Другото, което се възприема от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)³, е свързано със степента на дерегулация на трудовите отношения и служи като основа за формулиране на препоръки към държавната политика по отношение на пазара на труда. То се основава на разбирането, че свободното действие на пазарните сили е най-добрият регулатор на търсенето и предлагането на труд. Колкото по-ограничена е намесата на институциите на пазара на труда (трудоовото законодателство, колективното договаряне, минималната работна заплата, осигуряването на безработните и др.), толкова по-висока е гъвкавостта на пазара на труда. Макар че съществуват определени различия между двете схващания, те взаимно се допълват. Деретулацията на пазара на труда е предпоставка за по-адекватна реакция на външните въздействия и посока на развитие.

Тук гъвкавостта на пазара на труда в България се оценява в аспекта на способността да реагира на външни влияния и да се променя. Степента на либерализация на институциите на трудовия пазар се разглежда като условие, което формира способността за реакция и промяна. Изхождайки от тази концептуална рамка на изследването, гъвкавостта се анализира в три направления: общото функциониране на трудовия пазар, способността да реагира на външни въздействия и степента на промяна. За целта се използват ключови показатели, с помощта на които може да се добие обща представа за гъвкавостта на българския трудов пазар.

1.2. Реакция на пазара на труда на външни въздействия

Реакцията на пазара на труда, породена от въздействието на изменения на външната среда (шокове), е един от аспектите за определяне на неговата гъвкавост. Тези промени обикновено се свързват с количествени изменения на параметрите на трудовия пазар, поради което гъвкавостта се възприема като "количествена гъвкавост".⁴ Степента, в която пазарът на труда се адаптира към променящите се условия, се възприема като нейн измерител.

Върху пазара на труда оказват влияние множество външни променливи (макроикономически, институционални и политически). Тук гъвкавостта на пазара на труда се оценява от позициите на въздействието на макроикономическите показатели. В икономическата теория и научните

³ OECD. The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies, OECD, 1994.

⁴ В английската икономическа литература е възприет терминът "numerical flexibility".

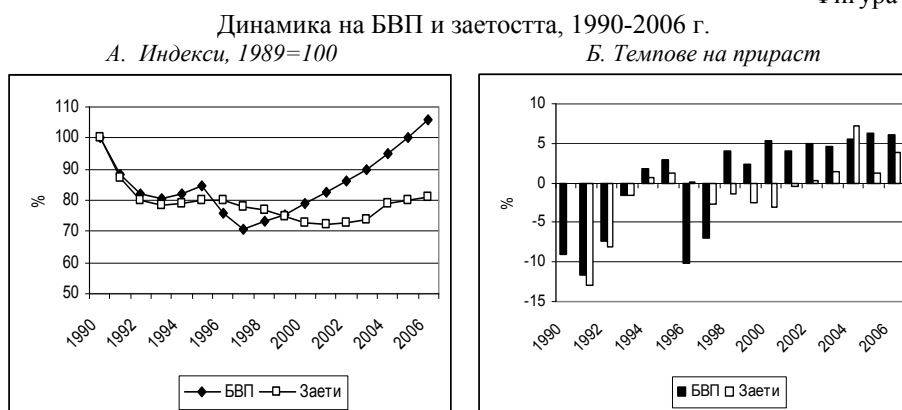
изследвания са обособени няколко основни макроикономически фактора, които влияят върху пазара на труда. Това са динамиката на БВП, инфлацията и производителността на труда.

А. Приспособяване на пазара на труда към промените в БВП

Икономическото развитие на България след началото на реформите през 1990 г. се характеризира със съществени изменения в количествено и структурно отношение. Икономическият растеж, измерен чрез динамиката на БВП, най-общо може да се характеризира с два периода на развитие: първият обхваща времето до 1997 г. и е свързан с чувствително намаляване на производството и на БВП, а вторият, след 1997 г. – с постепенно възстановяване. Тази динамика на общото икономическо развитие на страната оказва влияние върху основните параметри на трудовия пазар.

Реакцията на пазара на труда спрямо негативните производствени резултати се изразява най-силно върху съкращаването на работни места, респ. намаляването на заетостта. Между динамиката на БВП и заетостта съществува значително сходство, което подсказва за наличието на положителна корелационна зависимост и причинно-следствена връзка (вж. фиг. 1). За целия изследван период 1989-2005 г. БВП спада с 9%, докато броят на заетите в икономиката намалява с 25%, т.е. с около 16 процентни пункта. Тази реакция на пазара на труда показва, че през отделните години адаптацията към изменящите се икономически условия е различна.

Фигура 1



Източник: Статистически годишник, НСИ; различни публикации.

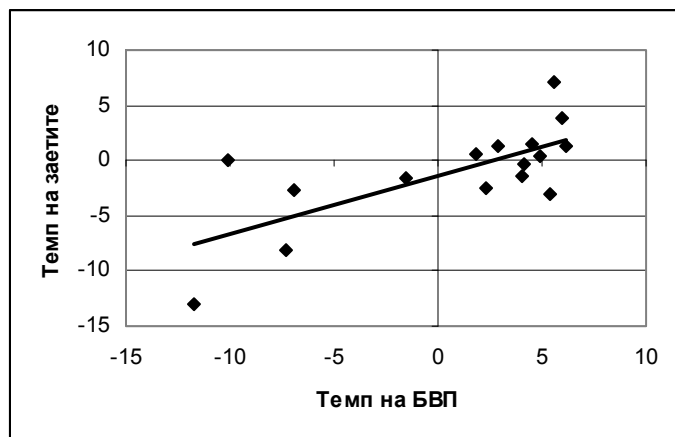
През периода 1989-1995 г. изменението на заетостта и БВП се осъществява с почти идентични темпове (фиг. 1Б). За същия период БВП спада с 23.8%, а заетостта – с 24.8%, което означава, че пазарът на труда се приспособява към пониженото търсене в степен пропорционална на намаляването на БВП.

По-ниска степен на приспособяване се наблюдава през периода след 1997 г. Трудовият пазар не съумява да се развива паралелно с положителните икономически резултати. Постигнатият икономически растеж не е съпроводен с увеличаване на заетостта. За периода 1998-2003 г. БВП нараства с 27.5%, докато броят на заетите намалява с 5.5%. Това се дължи на продължаване на структурната реформа чрез ликвидиране на неефективни дейности и производства. Едва през 2002-2005 г. се постига увеличаване на броя на заетите. До голяма степен този резултат се дължи на прилаганите активни политики на пазара на труда и въвеждането на задължителна регистрация на трудовите договори.

Независимо от по-слабото приспособяване на пазара на труда през последните години между темповете на БВП и заетостта е налице положителна корелационна зависимост (вж. фиг. 2). Това означава, че изменението на БВП води до реакция в заетостта, т.е. трудовият пазар реагира на промените в икономиката. Коефициентът на корелация между темповете на БВП и броя на заетите е 0.53.

Фигура 2

Съотношение между темповете на БВП и заетите, 1990-2006 г.



Източник: Статистически годишник, НСИ; различни публикации.

Степента на приспособяване на заетостта към промените на БВП може да се измери и чрез прилагането на елементарни иконометрични модели на съотношение. В случая е използван единичен модел на съотношение между темповете на БВП и броя на заетите.⁵ Въпреки относително късия времеви ред (14-годишен период) получените резултати притежават приемлива статистическа оценка (вж. табл. 1).

⁵ Оценяваният модел има следния вид: $EMPLR_t = \alpha_0 + \alpha_1 GDP_t + \alpha_2 MA(1) + \alpha_3 MA(2)$, където $EMPLR$ е темп на изменение на броя на заетите, GDP – темп на БВП, $MA(1)$ и $MA(2)$ – плъзгащи се средни от първи и втори порядък. Оценките са направени за периода 1990-2003 г.

Таблица 1

Коефициенти на регресия между темповете на прираст на заетите и БВП

Променлива	Коефициент	Станд. грешка	t-Stat.	Вероятност
Константа	-1.9520	1.566	-1.25	0.2408
GDPR	0.3900	0.175	2.23	0.0499
MA(1)	0.7818	0.228	3.42	0.0065
MA(2)	0.2588	0.269	0.96	0.3596
Adjusted R ²	0.5360			
S.E. of regression	2.8480			
Durbin-Watson t-stat.	1.9680			

Според получената оценка степента на приспособяване на заетостта към промените в търсенето за изследвания период не е висока (0.39). Икономическият смисъл на оценката означава, че процентното изменение в съвкупното търсене имплицира по-слабо изменение в заетостта с около две трети.

Представените резултати от изследването на връзката между заетостта и съвкупното търсене показват, че в това отношение пазарът на труда проявява известна гъвкавост. Степента на гъвкавост, определена на базата на коефициента на еластичност, може да се приеме като относително ниска.⁶

Измененията в съвкупното търсене оказват влияние не само върху заетостта, но и върху равнището на безработица. В условията на висока гъвкавост на трудовия пазара безработицата би трябвало да намалява с нарастването на БВП. На българския пазар на труда тази зависимост невинаги е ясно изразена. Тя се проявява особено силно в началото на реформата. Понижаването на БВП с 19.4% през 1990-1994 г. имплицира нарастване на безработицата⁷ за същия период от 1.5 на 15.8%. Това влияние не се проявява с постоянен интензитет и сила. В началото на 90-те години отрицателните темпове на БВП имаха по-силно въздействие върху изменението на безработицата, отколкото положителните темпове в края на периода (вж. фиг. 3). Повишаването на БВП след 1997 г. е съпроводено с увеличаване на безработицата. За периода 1999-2002 г. нормата на безработица нараства с 3.5 процентни пункта, а след това постепенно намалява. Вероятно този резултат е следствие и от други причини, например осъществяването на втория етап на структурната реформа.

Между равнището на безработица и темпа на БВП за периода 1990-2005 г. съществува отрицателна корелационна зависимост. Коефициентът на корелация е сравнително висок (-0.53) и представлява приемливо основание да се търси причинно-следствена връзка между изследваните процеси. По-задълбоченото изследване на реакцията на безработицата към промените в

⁶ Оценката на тази зависимост за икономиката на САЩ, която се смята за еталон на гъвкавост, е 0.67. (Stanford Jim, Testing the Flexibility Paradigm: Canadian Labor Market Performance in International Context,

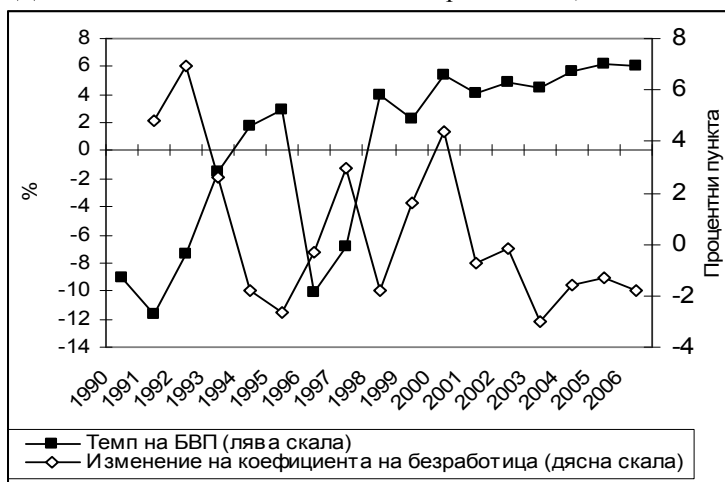
<http://www.caw.ca/whatwedo/research/pdf/TestingFlexibilityHypothesistablesfigures.pdf>

⁷ Измерена чрез броя на регистрираните безработни.

динамиката на БВП чрез крос-корелационен анализ показва, че ефектът от промените в съвкупното търсене се проявява както в текущата година, така и със закъснение от една година. Потвърждение на това са високите коефициенти на автокорелация при отсъствие на лаг (-0.54) и при лаг 1 година (-0.48). Високият коефициент на автокорелация с лаг една година показва посоката на причинно-следствената връзка. Тя е насочена⁸ от БВП към изменението на процента на безработица.

Фигура 3

Динамика на БВП и изменение на безработицата, 1990-2006 г.



Източник: Статистически годишник, НСИ.

Влиянието на промените на БВП върху изменението в равнището на безработицата може да се оцени и с помощта на следната зависимост: $du_t = \alpha + g_1 y_t + g_2 y_{t-1}$, където du_t е изменението на процента на безработица, y_t – темпът на БВП, α , g_1 и g_2 са параметрите на уравнението. Общият ефект на влиянието на темпа на БВП върху изменението на безработицата се определя като $g_1 + g_2$. Очакваният знак на параметрите пред y е отрицателен.

Оценката на параметрите е реализирана на базата на годишни данни за периода 1990-2003 г., като за целта е използван методът на НМК с плъзгаща се средна от първи порядък MA(1):

$$du = 0.231 - 0.144 y_t - 0.351 y_{t-1} + 0.914 MA(1)$$

$$(1.223) \quad (0.156) \quad (0.141) \quad (0.093)$$

$$R^2 = 0.6 \quad S.E. = 2.28 \quad DW = 1.98$$

⁸ Допълнителното тестване на причинността между разглежданите променливи в смисъла на Гренгър потвърждава този извод. Вероятността за приемането на нулевата хипотеза, че темпът на БВП не е причина (в смисъла на Гренгър) за изменението на безработицата, е много малка (0.11).

Резултатите могат да се приемат за задоволителни. Коефициентът пред u_1 е статистически значим, стандартната грешка на оценката на модела е в рамките на допустимата, статистиката на Дарбин-Уотсън не подсказва за наличието на автокорелация в остатъчните членове.

Влиянието на темпа на БВП върху понижаването на безработицата се разпределя неравномерно между текущо въздействие и въздействие от предходната година. Общият ефект е от порядъка на половин процентен пункт, което означава, че с нарастването на темпа на БВП с единица безработицата намалява с около 0.49 процентни пункта.

Емпиричните оценки на въздействието на икономическия растеж върху заетостта и безработицата дават основание за извода, че в това отношение трудовият пазар в България проявява умерена гъвкавост. Оценките сочат, че безработицата реагира по-силно на промените в темпа на БВП, но този резултат не трябва да се абсолютизира. Принос в понижаването на безработицата през изследвания период има и отливът на безработни към лицата извън работната сила (обезкуражените работници).

Б. Реакция на трудовия пазар към промените в инфлацията

Гъвкавостта на пазара на труда по отношение на промените в инфлацията се свързва предимно с изменението на безработицата. Взаимодействието между тях се изразява в обратнопропорционална зависимост, която в икономическата теория е известна като “крива на Филипс”. Наличието на заменяемост (компромис) между темпа на инфлация и процента на безработица показва, че трудовият пазар е в състояние да реагира на външните шокове, породени от промените в инфлацията. Липсата на такава зависимост говори за слаба гъвкавост на пазара на труда.

Изследванията на тази зависимост за България⁹ показват, че тя е статистически слабо изразена. Обект на анализ в тези изследвания е предимно въздействието на безработицата върху равнището на инфлация и оценяването на NAIRU.¹⁰ С оглед на поставената цел тук ще бъде изследвана обратната зависимост: влиянието на промените в инфлацията върху динамиката на процента на безработица.

В динамиката на инфлацията през периода 1990-2005 г. се очертават два съществени етапа: първият (до 1997 г.) се характеризира с висока инфлация, която в началото на 1997 г. има характер на хиперинфлация, а вторият (след

⁹ Вж. Цанов, В. Иконометрично моделиране на трудовия пазар в България. – Икономически изследвания, 1999, N 2; Цанов, В., П. Луканова. Безработицата в България: макроикономически взаимодействия и възможности за редуциране, С., Колбис, 2003, с. 57-82; Иванов, Л. Зависимост между инфлацията и безработицата в България през годините на прехода. – Икономическа мисъл, N 6, 2000, с. 47-69.

¹⁰ Неускоряващ инфлацията процент на безработица.

1997 г.) – със сравнително ниска инфлация. Разделителната граница се определя от въвеждането на валутен съвет през 1997 г. В същото време динамиката на безработицата бележи по-различна тенденция на развитие. През периода 1990-2005 г. се наблюдават два пика на нарастване и намаляване на безработицата, като през 1996 и 2005 г. тя достига най-ниско равнище.

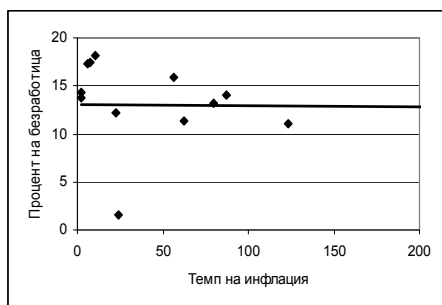
Независимо от тези различия е налице синхрон между двете променливи, който съответства на теоретичната зависимост. Намаляването на инфлацията през периода 1998-2005 г. с повече от 11 пъти е съпроводено с нарастване на безработицата с 2.4 процентни пункта. Въпросът е доколко тази реакция на безработицата се дължи на промените в инфлацията.

Статистическият анализ на връзката между инфлацията и безработицата показва слаба корелационна зависимост (вж. фиг. 4). Съпоставянето на темпа на инфлация и процента на безработица сочи липса на връзка (фиг. 4А). Коефициентът на корелация между двете променливи е много нисък (-0.07). Същевременно изменението на прирастите в двете променливи показва периоди на едноточно изменение, което формира положителна корелационна връзка. Коефициентът на корелация между прираста на темпа на инфлацията и процента на безработица е нисък, но с положителен знак (0.27).

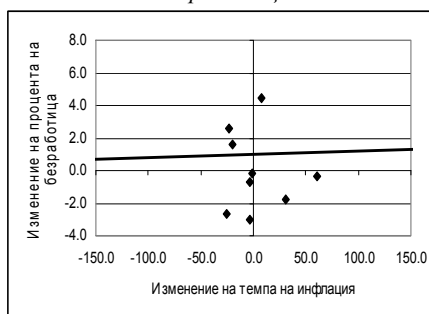
Фигура 4

Инфлация и безработица

А. Съотношение между темпа на инфлация и процента на безработицата



В. Съотношение между измененията в темповете на инфлация и процента на безработица



Слабата зависимост между инфлацията и безработицата се потвърждава и от регресионния анализ между процента на безработица (UMR – независима променлива) и темпа на инфлация (CPIR). За елиминиране влиянието на ценовия шок през 1997 г. в регресията е включена изкуствена променлива (d1), приемаща стойност 1 за 1997 г. и 0 за останалите години. Оценката на параметрите на регресионното уравнение е осъществена за периода 1990-2003 г. с помощта на МНК и отчитане на плъзгащи се средни от 1-ви порядък MA(1). Статистическите оценки на регресионното уравнение са представени на табл. 2.

От статистическа гледна точка получените резултати са добри. Оценките на всички параметри са статистически значими; стандартната грешка на оценката на модела е относително ниска; тестът на Дарбин-Уотсън и LM тестът на Breusch-Godfrey отхвърлят наличието на серийна автокорелация в остатъците.

Таблица 2

Статистическа оценка на регресията между процента на безработица и темпа на инфлация: $UMR_t = c + \alpha CPIR_t + dI + MA(1) + \varepsilon_t$

Променлива	Коефициент	Станд. грешка	t-стат.	Вероятност
C	13.25074	1.118994	11.84165	0.0000
CPIR	-0.01319	0.005347	-2.467636	0.0332
dI	12.27582	5.100649	2.406717	0.0369
MA(1)	0.989840	0.032263	30.68082	0.0000

R-squared 0.787314

Adjusted R-squared 0.723509

S.E. of regression 2.360717

Durbin-Watson stat 2.069143

Inverted MA Roots -.99

Реакцията на безработицата по отношение изменението на темпа на инфлация е относително слаба – процентното изменение на темпа на инфлация променя безработицата с -0.01 процентни пункта. Следователно гъвкавостта на безработицата по отношение въздействието на инфлацията е незначителна.

В. Реакция на работната заплата по отношение на промените в производителността на труда и инфлацията

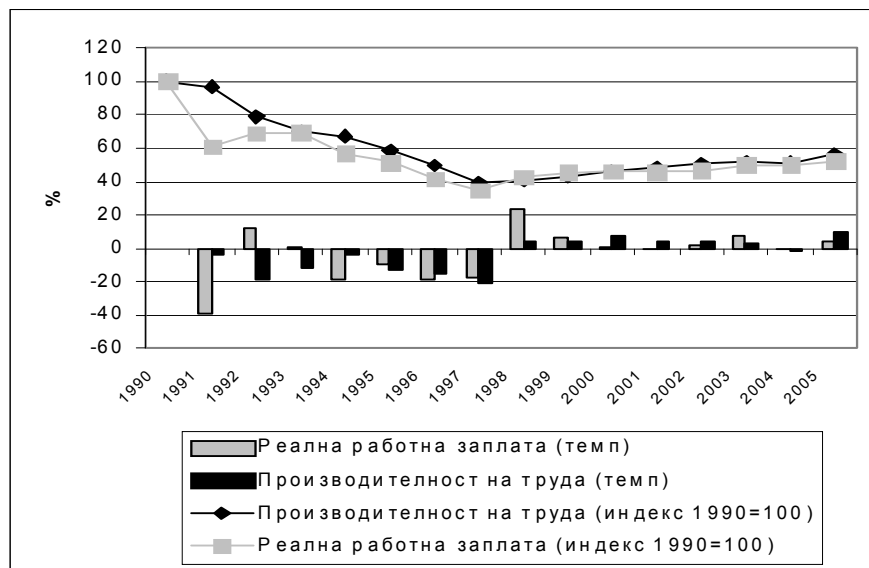
Гъвкавостта на работната заплата е един от основните аспекти, които формират гъвкавостта на пазара на труда. Най-общо гъвкавостта на работната заплата се дефинира като способността ѝ да се адаптира към промените във външната среда. Приемайки концепцията за гъвкавост като реакция на външните шокове и способност да се променя, гъвкавостта на заплатите може да се оцени като се изследват различни основни взаимодействия. Тук изводите за гъвкавостта на работната заплата се основават на способността ѝ да се адаптира към промените в производителността на труда и безработицата.

Между динамиката на реалната работна заплата и производителността на труда, измерена чрез брутната добавена стойност (БДС) на един зает, съществува сходство, което се проявява най-силно в годините след икономическата криза през 1997 г. (вж. фиг. 9). Независимо от това реалната работна заплата изостава от динамиката на производителността на труда. Разбира се, този положителен резултат е следствие от значителното намаляване на броя на заетите в икономиката. По-съществени различия се наблюдават, когато производителността на труда се измерва с БВП на един зает. В този случай разрывът между реалната заплата и производителността бележи непрекъсната тенденция към повишаване. За периода 1992-2003 г. разликата между тях се увеличава 2.5 пъти – от 26.7 на 67.3 процентни пункта.

Характерно за темповете на реалната работна заплата е, че през по-голяма част от периода те са по-ниски от темпа на БВП на 1 лице (вж. фиг. 5) и само за отделни години те надвишават тези на производителността на труда.

Фигура 5

Динамика на производителността на труда и реалната работна заплата, 1990-2005 г.



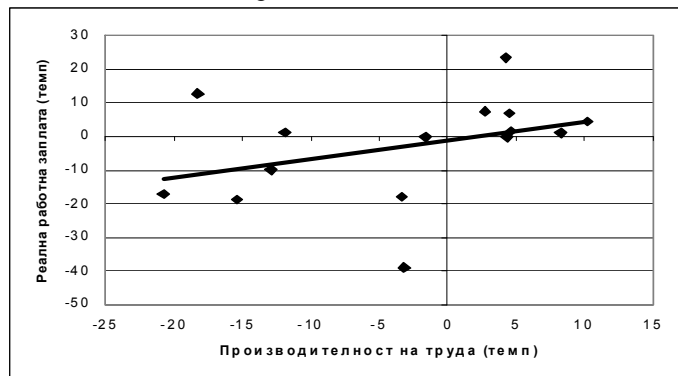
Източник: Статистически годишник, НСИ.

Независимо от различията в темповете на производителността на труда и реалната работна заплата между тях съществува положителна корелационна зависимост (вж. фиг. 6). Точките, изразяващи връзката между темповете, формират положителен тренд. Силата на връзката, определена чрез коефициента на корелация, е 0.47.

Оценката на връзката между темпа на заплатите и процента на безработицата се основава на методологията за изчисляване на индекса на ригидност (негъвкавост), предложена от Р. Лаярд, С. Никел и Р. Джакмън.¹¹ Оценката на кривата на Филипс за България показва, че през 1991-2003 г. се наблюдават два периода, в които тя е силно полегата (вж. фиг. 7). Първият обхваща времето между 1993-1996 г., а втория – след 1999 г. Това предполага сравнително слаба връзка между темпа на номиналните заплати и безработицата и съответно ниска гъвкавост. През тези периоди силното понижаване на безработицата не променя съществено темпа на номиналната заплата. Отместването на кривата в зоната на по-ниски темпове е свързано с постигната ниска инфлация и финансова стабилност.

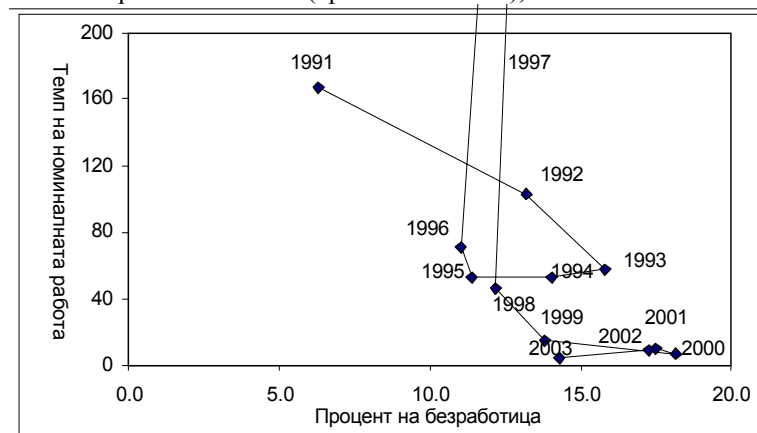
¹¹ Layard, R., S. Nickell, R. Jackman. Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford, 1991.

Фигура 6
Връзка между темповете на прираст на производителността и реалната работна заплата



Източник: Статистически годишник, НСИ.

Фигура 7
Взаимодействие между процента на безработица и темпа на номиналната работна заплата (крива на Филипс), 1991-2003 г.



Източник: Статистически годишник, НСИ.

Индексът на негъвкавост (ригидност) е изчислен на базата на оценките в следното уравнение:

$$DLRW_t = -0.055 - 0.262 DLUMR_t + 0.0146 DLUMR_{t-1} + 2.035 DLPROD_t - 0.199 D3_t - 2.13$$

(-1.94) (-1.64) (0.07) (3.43) (-2.13)

Adjusted R-squared 0.71
S.E. of regression 0.08
Durbin-Watson stat 1.91

където $DLRW_t$ е изменението на реалната работна заплата, $DLUMR_t$ – изменението на коефициента на безработица, $DLPROD_t$ – изменението на

производителността, $D3$ – изкуствена променлива. Всички променливи са в логаритми. Стандартните грешки на коефициентите са значими при вероятност 95% с изключение на променливата $DLUMR_{t-1}$.

Оценката на индекса на ригидност за периода 1991-2003 г. потвърждава ниската гъвкавост на работната заплата. Оцененият индекс е 5.0 и съпоставен с оценките на други страни (под единица), е твърде висок. До подобни изводи достигат и други български автори¹², които оценяват гъвкавостта на заплатите за по-малък период и използват друга методология.

На основата на посочените оценки може да се направи изводът, че гъвкавостта на работната заплата в България не е висока. Това се дължи до голяма степен на сравнително силната регулираща функция на държавата при формирането на заплатите в обществените сектор. Независимо от промените в прилаганите регулиращи механизми, насочени към отслабване на рестрикциите, в част от монополистичните държавни предприятия продължават да действат ограничения.

1.3. Способност на пазара на труда да се променя

Вторият аспект на измерване гъвкавостта на пазара на труда се отнася до неговата способност да се променя. Ключови области на този тип гъвкавост са мобилността на работната сила (потоците на пазара на труда – вътрешни и външни, продължителността на работното време и характерът на трудовите договори.

A. Междусекторна мобилност на работната сила

Структурните промени в икономиката на България през 90-те години създадоха подходящи условия за засилена мобилност на работната сила, а пазарът на труда реагира по адекватен начин. Промените в заетостта на секторно равнище са съществени и се изразяват в чувствителното ѝ понижаване в индустрията, респ. увеличаването ѝ в сектора на услугите и в по-малка степен в селското стопанство (вж. фиг. 8). Относителният дял на заетите в индустрията намалява почти наполовина (от 44.7% през 1990 г. на 27.6% през 2004 г.). Същевременно секторът на услугите бележи съществено развитие по отношение както на заетостта, така и на произведения национален продукт. В резултат от тези промени заетостта в този сектор придоби водещо значение за икономиката (относителният дял на заетите нарасна от 37% през 1990 г. на близо 50% през 2004 г.). Заетостта в селското и горското стопанство също бележи развитие в посока към увеличаване (относителният дял на заетите нараства от 18% през 1990 г. на 25% през 2004 г.).

¹² Неновски, Н. Гъвкавост на работната заплата. С., 2004.

Фигура 8

Структурни изменения на заетостта по икономически сектори



Източник: Статистически справочник, НСИ за съответните години.

Тези промени в структурата на заетостта са резултат от активна междусекторна мобилност на работната сила и повишена гъвкавост на пазара на труда. Потокът на работната сила е насочен предимно от сектора на индустрията към сектора на услугите (вж. табл. 3). Близо две трети (около 70%) от намаления относителен дял на заетостта в индустрията отива за увеличаване на заетите в сектора на услугите.

Следователно гъвкавостта на секторните пазари на труда е различна. Способността на икономиката да локализира трудовите ресурси от един сектор в друг в зависимост от промените в търсенето и технологичните условия може да се оцени чрез промените в заетостта по отношение на средното за даден период равнище (вж. табл. 4).

Таблица 3

Изменение на относителния дял на заетите по сектори на икономиката
(процентни пункта)

	Селско и горско стопанство	Индустрия	Услуги
1990-2004	6,70	-21,10	14,60
1990-1997	6,90	-17,20	10,30
1998-2003	-1,00	-2,90	4,00

Източник: Статистически годишник, НСИ за съответните години.

Очертават се два пазара на труда с относително висока подвижност на работната сила – индустрията и услугите. Първият се свива в резултат от намаленото търсене, а вторият се разширява ускорено, като поема значителна част от освободената работна сила в индустрията. Пазарът на труда в сектора на селското стопанство не се отличава с висока мобилност. Отклоненията от средното за периода равнище са два пъти по-малки от тези в сектора на услугите и близо пет пъти от тези в индустрията. Независимо от това този

сектор приема и освобождава работна сила, но в значително по-ниска степен, отколкото в другите два.

Таблица 4

Степен на променливост на заетостта по сектори на икономиката

	1990-2003 г.		1990-1997 г.		1998-2003 г.	
	Станд. коеф. на отклон. вариация		Станд. коеф. на отклон. вариация		Станд. коеф. на отклон. вариация	
Селско стопанство	41.6	5.4	44.2	5.9	23.4	3.0
Индустрия	228.9	25.0	212.9	20.2	44.3	6.0
Услуги	95.9	6.2	112.0	7.1	23.0	1.5
Общо	122.1	12.0	123.0	11.1	30.3	3.5

Източник: Статистически годишник, НСИ.

Секторната мобилност на работната сила не е еднаква през целия период на 90-те години – тя е значително по-висока през първата половина и постепенно намалява през втората. Очевидно на този етап на развитие на българската икономика мобилността е следствие главно от структурните промени и в малка на степен – от технологичните изменения.

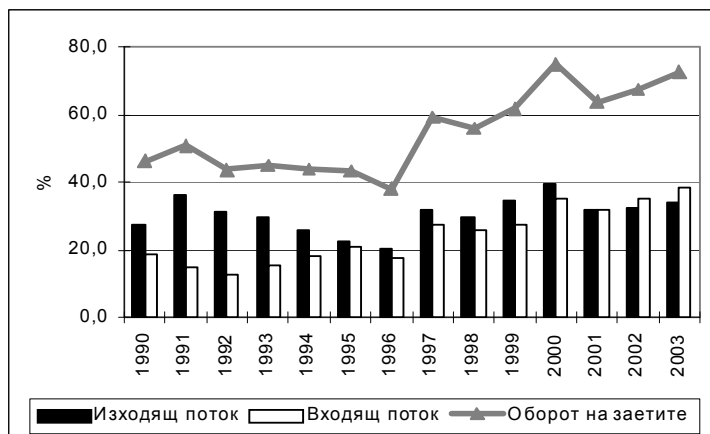
Б. Потоци на пазара на труда и оборот на трудовите ресурси

Важен измерител на мобилността на трудовите ресурси и гъвкавостта на пазара на труда е оборотът на трудовите ресурси в заетостта и безработицата. Този показател измерва скоростта на приспособяване на трудовия пазар към промените в икономическите условия. Оборътът на заетите (измерен като сума от входящия и изходящия поток в заетостта, отнесени към общия брой заети) дава представа за степента на обновяване на работните места. Колкото по-голям е този оборот, толкова по-бърза е промяната на работните места и пазарът на труда по-гъвкаво реагира на промените в търсенето и предлагането. Движението на работната сила в и извън безработицата дава представа за способността на политиките на пазара на труда за намиране на работа и намаляване на продължителността на престоя в безработицата. Високият оборот на безработните намалява продължителността на безработицата и социалното бремe.

Оценката за оборота на заетите се основава на статистическата информация за движението на наетите по трудово правоотношение в страната. Изходящият поток от заетостта включва лицата, които имат прекратени трудови договори, а входящият – всички лица, които са сключили трудови договори. Тази информация показва оборота само на наетите по трудово отношение. Останалата част на заетите (на граждански или друг вид договор) не е включена в оборота на заетите. Независимо от това тези данни дават частична представа за движението на работната сила в заетостта.

Динамиката на процента на входящия и изходящия поток¹³ в заетостта, както и оборота¹⁴ на наетите за периода 1990-2003 г. са представени на фиг. 9.

Фигура 9
Процент на входящия и изходящия поток в заетостта и оборот на наетите,
1990-2003 г.



Източник: Статистически годишник, НСИ.

Оценките показват мащабно движение на работната сила. Средно около 44% от наетия персонал променят статуса на зает¹⁵ през периода 1990-1996 г. Оборътът на наетите значително нараства след 1996 г. Около две трети от тях прекратяват и влизат в нови трудови отношения. През 2000 г. този дял достига 75% от наетите по трудово правоотношение работници.

Друг аспект на разглеждане мобилността, и респ. гъвкавостта на пазара на труда, е динамиката на входящите и изходящите потоци в пазара на труда и потоците между заетостта и безработицата. Промените в тези потоци показват в каква степен пазарът на труда се приспособява към променящите се външни и вътрешни условия.

В този аспект трудовите потоци са определени на базата на наблюдението “Заетост и безработица” за периода 1996-1997 г.¹⁶ и през 2003 г.¹⁷ Резултатите от изследванията показват относително слабо движение на работната сила между заетост, безработица и икономическа неактивност. Сравнително малка част от заетите напускат заетостта (5.5% през 1996/97 г. и 3.5, 3.0 и 6.0%

¹³ Изчислени като отношение на наетите и освободените работници към общия брой наети.

¹⁴ Сума от процентите на входящия и изходящия поток.

¹⁵ Данните се отнасят само за общественния сектор.

¹⁶ Изследване на Световната банка Rurkowski, J. Labour Markets and Poverty in Bulgaria. WB, August 1999, p. 2.

¹⁷ Beleva, I., V. Tzanov, Tisheva. Flexibility and Security in the Labour Market: Bulgaria's Experience. ILO flexicurity paper 2004/03, 2005, p. 30.

съответно през II, III и VI тримесечие на 2003 г.). Тяхното разпределение между безработни и неактивни се променя във времето. През 2003 г. отливът от заетостта към неактивните е съществено променен в сравнение с 1996/97 г. По принцип това са хора, които доброволно прекратяват трудовата си заетост и пенсионираните. В по-малка степен напускат поради съкращаване на работни места, т.е. преминават в контингента на безработните.

Значително по-голям е изходящият поток от безработицата. За разглежданите години той проявява висока динамика. В сравнение с 1996/97 г. през 2003 г. делът на напусналите се удвоява. По-голямата част от тях напускат пазара на труда. Това са предимно обезкуражените безработни, чийто брой през последните години значително се увеличава. Същевременно немалка част от безработните започват работа. Техният дял се повишава от 6.2% през 1996/97 г. на 16.3% през III тримесечие на 2003 г. Най-вероятно това са лица, започнали работа по различни програми на субсидирана заетост.

Положителни промени се наблюдават и във входящия поток в пазара на труда. Докато през 1996/97 г. включените неактивни в трудовия пазар са 1.7%, то през III тримесечие на 2003 г. техният дял е 7.8% от работната сила.

Основният извод, който може да се направи на основата на движението на работната сила между заетост, безработица и неактивност, е, че гъвкавостта на пазара на труда се е повишила.

В. Форми на заетост

Възможностите за промени в пазара на труда до голяма степен зависят от прилаганите форми на заетост. Използването на по-гъвкави форми на заетост във фирмите позволява на работодателите да бъдат по-еластични към променящите се пазарни и финансови условия. Работодателите могат с по-малко разходи за труд и по-лесно да адаптират заетостта във фирмата към икономическите резултати. За работника по-гъвкавите форми на заетост невинаги означават сигурност на работното място и доходи, необходими за неговата и на семейството му издръжка. Поради тази причина формите на заетост са регламентирани от трудовото законодателство и са обект на защита от страна на синдикатите.

В световната теория и практика за гъвкави форми на заетост се приемат трудови договори с ограничена продължителност (временни трудови договори), извършване на определена работа за кратък период (възложена от посреднически трудови агенции), заетост на непълно работно време, самонаети лица, работа по граждански договори, работа на повече от едно работно място и без трудов договор. Част от тези форми са пряко свързани с неформалната заетост (последните три вида). Оценката на приложимостта на всички тези гъвкави форми на заетост в България е трудно осъществима поради липса на подходяща статистическа информация. С оглед на това в

изследването са анализирани тези от тях, за които има необходимата информация.

1. Трудови договори с ограничена продължителност. Основната част на заетите лица в българската икономика са наети на основата на безсрочни трудови договори. Техният дял съставлява повече от 4/5 от наетите лица. Делът на наетите на работа с фиксирана продължителност на трудовия договор е сравнително нисък. За последните три години той се изменя в границите на 4.5-5.8%. В рамките на един тригодишен период едва ли може да се говори за тенденция на развитие, но през 2003 г. е налице чувствително повишаване на наетите с временните трудови договори (от 4.6% през 2002 г. на 5.8% през 2003 г.).

Различията между наетите в частния и обществения сектор са съществени. Очевидно работодателите в частния сектор са склонни да наемат работници, като прилагат по-гъвкава форма на заетост. През 2003 г. ситуацията се променя в полза на обществения сектор, но това се дължи на увеличената субсидирана заетост, която се осъществява на базата на временни трудови правоотношения (предимно по програмата “От социални помощи към заетост”).

България не се отличава съществено по използването на договори с фиксиран срок на продължителност от страните в Централна и Източна Европа. Например делът на наетите с временни трудови договори през 2000 г. в Чехия е 8.1% от заетите, в Полша – 5.8%, в Унгария – 6.9%, в Румъния – 2.9%, в Литва 3.8%.¹⁸ По-значителна е разликата със страните от ЕС-15, където в края на 90-те години делът на заетите на временни трудови договори надхвърля 10%.

2. Заетост на непълно работно време. Тази форма на гъвкава заетост също не е широко разпространение в страната. Общата тенденция, която се очертава за последните 10 години, се изразява в чувствително намаляване на броя на заетите на непълно работно време. Техният относителен дял се понижава повече от 3 пъти (от 9% през 1994 г. на 2.8% през юни 2003 г.). Тази тенденция се наблюдава едновременно и в обществения, и в частния сектор на икономиката, като при втория тя е по-силно изразена. Независимо от това частният сектор показва по-голяма гъвкавост.

Причините за относително слабо прилагане на почасовата заетост са от различно естество, но те трябва да се търсят в желанията и възможностите на търсещите и предлагащите труд. Работниците нямат интерес да бъдат наемани на работа с продължителност, по-малка от обичайното работно време (8-часов работен ден). Този вид заетост понижава размера на получаваната от тях работната заплата. Наетите на непълно работно време посочват като причини за своето съгласие на тази форма на заетост липсата на работа на пълно

¹⁸ Cazes, S., A. Nesporova. Labour markets in transition. Balancing flexibility & security in Central and Eastern Europe. ILO, Geneva, 2003, p. 45.

работно време (около 30-67%), обучение (1-4%) и семейни причини (2-7%).¹⁹ Работодателите от своя страна също не проявяват голям интерес към почасовата заетост, защото тя не води до съществено редуциране на разходите за труд. По принцип разделянето на едно работно място от няколко работника води до допълнителни разходи.

В прилагането на тази форма на заетост България е с относително нисък процент сред новоприетите в ЕС страни от Централна и Източна Европа. С най-висок дял на заетите на непълно работно време са Румъния (16.4%), Литва (10.6%) и Полша (10.7%). Останалите държави варират между 1.6-6.7%.

3. Заетост по нетрудови договори. Структурата на заетите според вида на трудовия договор показва, че дялът на наетите на базата на нерегулярни трудови отношения (по-гъвкави форми на заетост) е сравнително малък. През 2001 г. той е около 9.1% от заетите, като през следващите години намалява и през 2003 г. достига 6.1%. Най-чувствително е съкращаването на наетите по граждански договор (от 3.8% през 2001 г. на 2.1% през 2003 г.). Сравнително по-слабо е понижаването на дела на наетите без договор – 0.9 процентни пункта.

Намаляването на наетите по граждански договор или друг неспецифициран договор, както и без договор не трябва да се интерпретира като тенденция към ограничаване гъвкавостта на трудовия пазар, а по-скоро като тенденция към намаляване на неформалната заетост, защото на практика наетите по такива форми работят като тези по трудово правоотношение. От една страна, това са гъвкави форми на заетост, защото не ограничават продължителността на договора и работното време, но от друга, наетите нямат никаква социална защита. Работодателите не са длъжни да правят социални осигуровки, нито да поемат отговорност за евентуални инциденти на работното място. Ограничаването на наетите по граждански и други договори се дължи на процедурата на пререгистрация на трудовите договори, извършена от Националния осигурителен институт през 2003 г., в резултат от което много граждански договори бяха трансформирани в трудови.

Обобщавайки оценките за въздействието на макроикономическите показатели върху параметрите на пазара на труда и способността му да се променя, могат да се направят няколко извода.

Първо, българският трудов пазар притежава гъвкавост, която най-общо може да се оцени като умерена. Той реагира на външни въздействия, но поради различни причини тази реакция не е силна. Особено слабо изразена е реакцията на безработицата към промените в инфлацията. Положителната страна на слабата гъвкавост се изразява във възможността на икономическата политика да прилага по-широк обхват от мерки, насочени към намаляването на инфлацията и безработицата, без това да се отрази съществено върху тяхната динамика.

¹⁹ НСИ. Заетост и безработица, различни публикации за съответните години.

Второ, пазарът на труда проявява висока междусекторна мобилност. Тя е породена главно от значителното реструктуриране на икономиката през 90-те години. Освобождаването на работна сила от индустрията я насочва предимно към сектора на услугите. Тази мобилност може да се оцени като ефективна, защото е съпроводена с паралелното нарастване на приноса на услугите в БВП. Заетостта в селското стопанство се отличава с ниска мобилност и слаба адаптивност към икономическите резултати. Това дава основание да се смята, че ефективността на заетите в този сектор е ниска с големи резерви за промяна.

Трето, пазарът на труда в България проявява сравнително висока динамика. Оборътът на наетите е голям (близо две трети от наетите променят статуса на нает) и положително корелира с динамиката на БВП. Сравнително по-слаба е мобилността, респ. гъвкавостта, между входящите и изходящите потоци между заети, безработни и икономически неактивни. Въпреки това в динамичен аспект се наблюдава повишаване на мобилността на тези потоци.

Четвърто, развитието на трудовия пазар се отличава със сравнително слабо използване на гъвкавите форми на заетост. Наетите с фиксиран срок на трудовия договор, както и тези на непълно работно време, представляват малка част от заетите. В този смисъл повечето от заетите в страната имат по-голяма защита на работното място, но за сметка на ограничената гъвкавост.

2. Институции и политики на пазара на труда

Пазарът на труда представлява специфичен пазар, който се отличава от останалите пазари по няколко особености. Най-общо спецификата на трудовия пазар се изразява в съществуването на специфична институционална структура (трудова законодателство, система на договаряне, наличие на минимална работна заплата и т.н.) и активна намеса на държавата чрез провеждането на политики на пазара на труда (активни и пасивни). Тези две особености определят общата рамка на функциониране и оказват в различна степен влияние върху основните параметри (в т. ч. гъвкавостта) на пазара на труда. Разбира се, не всички институции и политики имат пряко отношение към гъвкавостта на трудовия пазар. Например трудовото законодателство оказва влияние върху гъвкавостта на пазара на труда единствено по линията на законовата защита на заетите, т.е. защитата на работниците пред уволнения и съкращения.

Тук под институционална структура на пазара на труда се разбира съвкупността от институции, които включват трудовото законодателство, системата на договаряне (институциите на индустриалните отношения) и политиките. Политиките обхващат двете основни форми на държавна намеса във функционирането на трудовия пазар – активните и пасивните мерки. По-широкото разбиране за институциите на пазара на труда е възприето с цел да обхване основните регулативни форми и мерки, прилагани на този пазар.

Освен това то напълно съответства на общоприетите схващания в изследваната проблематика.

Влиянието на институциите и политиките на пазара на труда върху неговата гъвкавост са обект на изследване от близо 20 години. В това отношение са натрупани богат методологически опит и емпирично потвърдени резултати за връзките и въздействията на институциите и регулациите на пазара на труда върху поведението на основните негови параметри. Основавайки се на методологическия инструментариум, прилаган в анализа за развитите пазарни икономики, в тази част е направен опит за характеризирание и оценка на институциите и политиките на пазара на труда в България. За постигането на тази цел са направени сравнения със страните от Централна и Източна Европа, както и от ЕС-15.

2.1. Институции на трудовия пазар

А. Законова защита на заетите

Трудовото законодателство формира законовата рамка на взаимодействие между търсещите и предлагащите труд. За гъвкавостта на пазара на труда от особено значение е тази част от законодателството, която регламентира отношенията на наемане и освобождаване на работниците. В частност това са регулациите, които се отнасят до неправомерното уволнение на работници, причини за прекратяване на трудовите договори, размера на изплащаните обезщетения при уволнение, периода и начина на предупреждение и сложността на процедурите при уволнение (съгласуване със синдикатите). Тези регулации формират степента, в която трудовото законодателство защитава наетите пред уволнение. Колкото по-силна е тази защита, толкова по-слаба е гъвкавостта на пазара на труда и способността му да се адаптира към променящите се външни и вътрешни условия.

В теоретичен аспект въздействието на законовата защита на заетите върху функционирането на пазара на труда е изяснено. Влиянието се разпростира както върху заетите, така и върху работодателите. Регламентирането на по-силната защита в трудовото законодателство е в полза на работниците. Това им осигурява възможност за търсене на нова работа при направено предупреждение за уволнение (по-дълъг период на предупреждение), добро обезщетение при уволнение (по-висок размер на обезщетенията), могат да ангажират синдикатите в своя защита (ако процедурата изисква мнението на синдикатите), удължава се периодът на освобождаване от излишната работна сила. В крайна сметка наетият работник получава по-голяма сигурност на работното място и по-продължителна заетост при един и същ работодател.

Освен повече сигурност на работното място работникът получава по-големи възможности за усъвършенстване. Тъй като работодателят не е заинтересуван от освобождаването на работна сила (поради високите разходи за освобождаване), той е принуден да инвестира в обучението и квалификацията

на заетите с цел постигането на по-висока производителност на труда. В този смисъл по-строгото трудово законодателство стимулира повишаването на производителността и технологичната промяна, но при условие, че организацията разполага с допълнителни ресурси за финансиране на тази дейност.

За работодателя по-стриктното трудово законодателство означава увеличаване на разходите за издръжка на работната сила и стимул за по-големи инвестиции в човешкия капитал. Увеличаването на разходите за труд е следствие от по-високите обезщетения, които той трябва да изплати на уволнените работници, разходи за социални осигуровки на предвидения за уволнение персонал поради по-дългата процедура при уволнение, за преназначаване на застрашените от уволнение работници и др. Задържането на излишната работна сила в организацията принуждава работодателите да инвестират в квалификацията на наетия персонал с оглед приспособяването към променящите се външни условия. В крайна сметка по-силната законова защита на заетите води до по-ниски адаптивни способности на организацията.

Ефектите от прилагането на по-стриктно трудово законодателство върху гъвкавостта на пазара на труда могат да се разглеждат в няколко аспекта. Първо, на макроравнище се постига стабилна заетост, която не се влияе съществено от външните шокове. Това означава слаба приспособимост към промените в производството. Второ, увеличава се продължителността на съществуване на работните места, което намалява технологичната им промяна. Трето, трудовият оборот между входящите и изходящите потоци в заетостта и безработицата стагнира. Четвърто, безработицата не се променя съществено поради ограничения достъп на безработните до работни места. Най-общо, по-строгото трудово законодателство ограничава наемането и освобождаването на работна сила.

Емпиричната оценка на това въздействие е свързана с количествена оценка на строгостта на трудовото законодателство. За целта се използват специфични показатели. В икономическата литература по тази проблематика съществуват множество изследвания и предложения за измерване на степента на законовата защита на заетите. Най-широко приложение има разработената от ОИСР методика,²⁰ ревизирана и допълнена през 1999 г.²¹ Тя се основава на агрегирането (чрез претегляне според важността) на 22 показателя, които описват различни аспекти на защитата на работниците, наети на постоянен или временен трудов договор. Аспектите се отнасят главно до продължителността на процедурите за уволнение, продължителността на предупредителния срок, размера на обезщетенията при уволнение, дефиниране на трудностите при уволнение, на масовите уволнения и т.н. Скалата на оценяване е от 0 до 6 точки, като най-високото равнище означава най-силна защита на заетите.

²⁰ OECD. Employment outlook, 1994.

²¹ OESD. Employment outlook, 1999; Bertola, G., T. Boeri, S. Cazes. Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement. Employment and training papers N 48 (Geneve, ILO).

Законовата защита на работниците в България се характеризира със следните особености:

- относително малък период на предупреждение за уволнение – минималният срок е 1 месец с възможност за удължаване до 3 месеца;
- относително високи компенсации при уволнение на работници с трудов стаж, по-голям от 10 години (до 6 месечни заплати). В останалите случаи компенсациите са в размер на 2 месечни заплати (при индивидуални уволнения) и 1 месечна заплата (при колективни уволнения);
- сравнително лесни процедури при уволнение. В случаите на индивидуални уволнения не се изисква съгласието на останалите страни с изключение на случаите, когато това се отнася за синдикални ръководители. При колективни уволнения е необходимо предизвестие до локалните организации (бюра по труда, съвети за тристранно сътрудничество и държавни институции);
- сравнително лесна трансформация на трудовите договори с фиксиран срок в постоянни трудови договори (ако работникът продължи да работи 5 дена след изтичането на срока на договора и работодателят не осъществи писмен протест, договорът автоматично се превръща в постоянен);
- сравнително добра защита на определени категории работници (бременни жени, майки в отпуск за гледане на деца (до 3 години), отпуск по болест и инвалиди).

Тези характеристики на трудовото законодателство в частта му, която защитава работещите от уволнения, могат да се определят като умерени и близки до средното равнище на европейските страни. Потвърждение на това са количествените оценки за строгостта на законовата защита на заетите, направена от С. Каз и А. Несперова.²² Общият индикатор за строгостта на законовата защита на заетите в България е оценен на 2.8 точки. Количествените оценки на отделните показатели са следните: период на предизвестие и максимално месечно обезщетение за уволнение (в месеци) – 7; трудност при уволнения – 2.9 точки; индекс на регулярните трудови договори – 2.3 точки и индекс на временните трудови договори – 2.5 точки. Позицията на България е над средното равнище за страните-членки на ЕС (2.4) и новоприсъединилите се държави от Централна и Източна Европа (2.5). В този смисъл законовата защита на заетите не може да се приеме нито за ниска, нито за висока.

²² Cazes, S., A. Nesporova. Labour markets in transition: Balancing flexibility&security in Central and Eastern Europe. ILO, Geneva, p. 100.

Б. Система на договаряне и профсъюзи

Една от основните институции на пазара на труда е системата на тристранно сътрудничество. Тя участва във формирането на голяма част от трудовите взаимоотношения между държавата, синдикатите и работодателите. Нейното влияние върху гъвкавостта на трудовия пазар се определя от характерните черти на системата и относителната сила на договарящите се страни. Системата на социален диалог оказва в една или друга степен въздействие върху голяма част от параметрите на пазара на труда, но нейното най-съществено влияние е върху гъвкавостта на работната заплата.

Влиянието на договарянето върху гъвкавостта на пазара на труда се определя от няколко основни характеристики на системата, които се отнасят до нейния тип, степента на разпространение, степента на координация на договарящите се страни и обхвата (членска маса) на синдикалните организации.

В това отношение типът на системата има определящо значение. Централизираната система на договаряне, която се базира на принципа на субординацията между отделните равнища на водене на преговори, ограничава гъвкавостта на пазара на труда. При нея взетите решения на национално равнище стават задължителни или препоръчителни за по-ниските равнища. Това намалява полето на маневреност на преговорите, осъществявани на по-ниски нива, и способността за адаптация към променящите се условия. Освен това взетите решения на национално равнище (например за размера на минималната работната заплата или за растежа на средната работна заплата) могат да се окажат неизпълними за голяма част от фирмите.

Децентрализираната система на договаряне създава значително по-благоприятни условия за постигане на по-висока гъвкавост на пазара на труда. Това се дължи на липсата на национално равнище на договаряне, което от своя страна определя по-ниска йерархична съподчиненост. Координацията между отделните равнища достига най-висока степен до браншово ниво. В случая преобладава договарянето на фирмено равнище, където може да се постигне най-висока степен на адаптация към фирмените условия. Това намалява ограниченията върху адаптивността на фирмено равнище.

Какъв е типът на системата на договаряне в България и какви условия създава за гъвкавост на пазара на труда?

В началото на 90-те години се формира системата на съвременните индустриални отношения в България, която придоби законова форма с измененията на Кодекса на труда през 2003 г. Чрез въвеждането на колективното трудово договаряне индустриалните отношения по форма и съдържание се доближиха до тези в развитите пазарни икономики. Типът на индустриалните отношения у нас, и респ. на системата на договаряне, притежава своя специфика, която я отличава от традиционното разбиране за централизирана и децентрализирана система. По своята същност тя може да се определи като система от национално-централизиран тип. Основните

характеристики²³ показват, че тя не е типично централизирана, защото няма ясно изразена зависимост и субординация на решенията, взети на по-високо равнище.²⁴ Същевременно съществуването на национално ниво я отличава от децентрализираната система. Отделните равнища на договаряне притежават различна степен на развитие, като най-слабо развито е браншовото договаряне. Практически системата функционира на национално и на фирмено равнище. Консултативният характер на договарянето на национално равнище и преобладаващото договаряне на фирмено доближават функционирането на системата на индустриалните отношения в България до това на децентрализираната система.

Посочената специфика на национално-централизираната система на договаряне дава основание да се направи изводът, че нейното влияние върху гъвкавостта на пазара на труда не се различава съществено от това на децентрализираната система. Ограниченията произтичат от централизираното определяне на минималната работна заплата.

Тази особеност на системата се отразява върху измерването на степента на централизация. Количественото ѝ оценяване се основава на точкова система и зависи от равнището, на което се договарят и определят колективните трудови договори.²⁵ Оценката на степента на централизация в България е направена на базата на методологията²⁶ на ОИСР с оглед постигането на сравнимост със страните от тази организация.

В България колективното трудово договаряне и по-конкретно договарянето на работната заплата и условията на труд се осъществяват предимно на фирмено равнище. В началния период след законовото утвърждаване на индустриалните отношения през 1993 г. договарянето се осъществява на

²³ За по-подробно описание вж. Beleva, I., V. Tzanov. *Labour Market Flexibility and Employment Security: Bulgaria*. ILO, Employment paper 2011/30, Geneva, 2001, p. 47-53.

²⁴ Изключение прави спазването на договореностите по отношение на минималната работна заплата, която е задължителна като минимална граница за по-ниските равнища. Подобно отношение имаха договореностите на параметрите на механизма за допълнително данъчно облагане на средствата за работна заплата.

²⁵ Вж. Golden, M. *Union Centralization among Advanced Industrial Societies: An Empirical Study*, mimeo, 2002, www.shelly.ucla.edu/data; Iversen, J. *Contested Economic Institutions, The politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*. Cambridge University Press, Cambridge, 1999, p. 469-504; Traxler, F., S. Blaschke and B. Kittel. *National Labour Relations in Internationalized Markets. A comparative Study of Institutions, Change, and Performance*. Oxford, 2001.

²⁶ Методологията, използвана за страните от ОИСР, се базира на точкова система, която разграничава пет равнища на централизация: първото приема стойност 1 и се характеризира с преобладаване на договарянето на фирмено равнище; второто приема стойност 2 и изразява комбинирано договаряне на фирмено и секторно равнище със значителен превес на първото; третото приема стойност 3 и се отличава с доминиращо договаряне на секторно равнище; четвъртото (стойност 4) се свързва с преобладаващо секторно договаряне и препоръчителни решения, взети на централно ниво, петата степен (стойност 5) са важни споразумения за размера на заплатите, взети на централно равнище (OECD. *Employment Outlook*, 2004, p. 151).

фирмено ниво. На национално равнище (в рамките на Националния съвет за тристранно сътрудничество) обект на договаряне в областта на трудовото възнаграждение е минималната работна заплата и параметрите на прилагания тогава механизъм за ограничаване растежа на работните заплати в общественния сектор. След провеждането на консултации (независимо дали е постигнато съгласие, или не) правителството издава съответните подзаконови актове, валидни за всички стопански субекти. Важна особеност на въпросите, които се договарят на национално равнище, е, че те нямат пряко отношение към размера на работната заплата, договарян на фирмено равнище. Следователно според приетата методология за оценяване на степента на централизация трябва да се елиминира най-високото равнище. Отсъствието през този период на браншово (секторно) договаряне е предпоставка да се елиминират 2-4 степени от скалата за оценяване. В случая най-подходящата оценка за степента на централизация е 1.

През втората половина на 90-те години започна развитието на браншовото договаряне на работната заплата и подписването на браншови трудови договори. Независимо от опитите за неговото стимулиране обаче то не получи значително разпространение. Напротив, след 2000 г. браншовите договорености започнаха да намаляват. Въпреки слабото разпространение на секторното договаряне у нас е логично оценката за степента на централизация да се приеме за 2.

Сравнението на степента на централизация в България с други държави показва, че у нас тя е на по-ниско равнище от повечето развити страни в ЕС. Например за Австрия, Белгия, Германия, Дания и Испания оценката е 3, а за Ирландия, Португалия и Норвегия – 4. За страните от Централна и Източна Европа оценките варират между 1 и 2.

Важна характеристика на системата на договаряне, която оказва съществено влияние върху гъвкавостта на пазара на труда, е степента на разпространение (покрытие). В икономическата литература се използват два основни показателя за нейното измерване. Първият е относителният дял на броя на синдикалните членове в общия брой работници, получаващи заплата по трудово правоотношение, и измерва степента на синдикализация на работниците. Вторият показател е относителният дял на работниците, покрити от колективното трудово договаряне. Той дава отговор на въпроса на каква част от заетите условията на труд (работна заплата, работно време и пр.) се определят чрез колективно трудово договаряне. Колкото повече работници са обхванати от системата на колективно трудово договаряне, толкова по-съществено е нейното влияние върху основните параметри на пазара на труда, респ. върху неговата гъвкавост.

Според изследване на МОТ²⁷ от 1995 г. относителният дял на профсъюзните членове в общия брой на работниците по трудово правоотношение в България

²⁷ Pekka, A., P. Repo. Trade Union Experience in Collective Bargaining in Central Europe. Geneva, 1997.

е 58.2%. Близка до тази е и оценката в едно изследване²⁸ на пазара на труда в България, проведено през 1996 г. Според получените резултати в около 56% от фирмите се осъществява колективно трудово договаряне. Твърде вероятно е в сегашните условия този процент да е значително по-нисък и да варира в рамките на 30-40%.

По отношение на степента на синдикализираност на работниците България се отличава със съществено намаляване броя на синдикалните членове. Относителният дял на работниците, членуващи в синдикални организации, спада от 58.2% в края на 90-те години на 28% през 2005 г. Синдикалното покритие на заетите у нас е близко до това в Естония (36.1) и Полша (33.8). В сравнение със останалите страни от ЕС профсъюзите в България имат значително по-малка членска маса. В по-голяма част от развитите европейски държави този процент достига около и малко повече от една трета. При тях разнообразието на дела на синдикалните членове сред работниците е много по-голямо, отколкото в страните от Централна и Източна Европа. Техният относителен дял варира от 10% във Франция до 88% в Исландия. Скандинавските страни се отличават с по-голям дял на синдикалната членска маса сред заетите.

Представените оценки показват, че в средата на първото десетилетие на XXI век степента на синдикализираност на работниците в България може да се оцени като по-ниска от средната за страните от ЕС (44.4%) и от ОСИР (39.6%).

Вторият важен показател, измерващ разпространението на системата на договаряне, е процентът на работниците, покрити от колективното трудово договаряне. Този показател дава по-реалистична картина за степента, в която трудовите условия на работниците се определят от институцията на колективното договаряне.

В България колективното трудово договаряне покрива около 38% от работниците. То не е широко разпространено в частния сектор, а съществува предимно в големите фирми, където след тяхната приватизация се запазват синдикалните организации. Практиката показва, че в новосъздадените средни и големи частни фирми няма синдикални организации.

Оценките за разпространението на колективното трудово договаряне в страните от Централна и Източна Европа показват твърде хомогенна картина на едно сравнително широко покритие.²⁹ От всички изследвани държави³⁰ единствено България, Естония и Чехия имат среден индекс на разпространение³¹ 2. Покритието в останалите страни е над 70% и респ.

²⁸ Изследването обхваща 309 фирми от всички отрасли на икономиката.

²⁹ Cazes, S., A. Nesporova. Цит. съч.

³⁰ Изследването включва България, Естония, Чехия, Унгария, Словакия, Словения, Русия, Полша и Украйна.

³¹ За целта е използвана тристепенна скала на измерване, която приема следните стойности: 1 – когато процентът на покритие на работниците е под 25%; 2 – покритието на работниците е между 26-69% и 3 – когато покритието е над 70%.

приема стойност 3. В страните от ЕС-15 колективното трудово договаряне покрива значителна част от работниците въпреки по-ниската степен на разпространение на синдикално покритие. При повечето от тях индексът на покритие е 3.

Третата характеристика на системата на договаряне, която оказва влияние върху гъвкавостта на пазара на труда, е степента на координация. Тя може да се разглежда в два аспекта – координация между отделните равнища на договаряне (вертикална) и между социалните партньори на всяко отделно равнище (хоризонтална). Вертикалната координация се изразява в съгласуване на решенията между отделните равнища (взетите решения на по-ниските нива на договаряне произтичат или са обвързани с тези, взети на по-високото). Хоризонталната координация се свързва с координиране на действията сред синдикалните организации, между работодателите и между социалните партньори.

В България след втората половина на 90-те години степента на вертикална координация може да се оцени като ниска. Аргументите за тази оценка са няколко. На първо място, консултациите, провеждани на национално равнище, не включват договаряне на размера или динамиката на работната заплата, които да са препоръчителни или задължителни за по-ниските равнища. Работната заплата се определя главно на фирмено и в отделни случаи на браншово ниво. При нейното договаряне не е необходимо съобразяване (координация) с постигнати договорености на други, по-високи равнища. Изключение прави минималната работна заплата. Тя се определя на национално ниво и е задължителен минимален праг за по-ниските равнища. В този смисъл договарянето на минимална работна заплата в предприятията е съобразено с националното равнище.

Подписаният от социалните партньори през 2006 г. “Пакт за икономическо и социално развитие на Република България до 2009 година” ще доведе до чувствително засилване на вертикалната координация. Според Пакта на национално равнище трябва да се определя препоръчителният темп на работните заплати, обвързан с инфлацията, производителността на труда и други макроекономически показатели.

На второ място, няма общоприет (пилотен) модел на договаряне на равнище ключов бранш или индустрия, който да бъде образец за по-ниските равнища. Такъв модел на договаряне съществува в Германия, където преговорите се извършват на регионално и браншово равнище, като за образец на договореностите се приемат постигнатите споразумения в една от водещите индустрии (предимно сектора на металообработването). При този модел координацията между равнищата на договаряне е сравнително висока.

На трето място, държавната намеса при определянето на заплатите намалява след премахването на ограниченията върху растежа на работната заплата в общественния сектор. На равнище предприятие, което е преобладаващо в страната, договарянето се осъществява между работодателите и синдикатите,

т.е. няма държавно участие. В договарянето на браншово равнище държавата, в лицето на съответния отраслов министър, участва в преговорите като страна в тристранния диалог, но въздействието, което може да окаже върху определянето на заплатите, е ограничено.

Подобно на вертикалната координация, хоризонталната е също на ниско равнище. Между колективното договаряне в отделните организации на дадено равнище не съществуват връзки и взаимодействия. Преговорите между социалните партньори на фирмено или браншово ниво са независими едни от други и взетите решения за размера на заплатите или условията на труд не са взаимнообвързани. В това отношение България се отличава от някои страни от ЕС (Италия, Холандия, Белгия и Дания), в които съществуват различни форми на координация между преговорите в отделни браншове.

Количествените оценки на степента на координация при колективното трудово договаряне обикновено се базират на точкова система, отговаряща на определени критерии. В икономическата литература³² съществуват различни критерии за оценяване. В България се използва методологията на ОИСР³³, което позволява сравнимост със страните от организацията.

На основата на посочените особености на вертикалната и хоризонтална координация между отделните равнища в процеса на договаряне и в съответствие с критериите за оценяване степента на координация в България отговаря на второто равнище с оценка 2. Основание за тази оценка е липсата на координация на върха между отделните конфедерации на синдикатите при определянето на заплатите, държавата не се намесва при определянето на трудовите възнаграждения, липсват специализирани координационни институции и модел на подражание. Отсъствието на тези особености елиминира по-високите степени на координация (равнищата от 3 до 5). Същевременно втората степен на координация изисква фрагментарно договаряне на браншово (секторно) и фирмено равнище с или без прилагането

³² Вж. Kenworthy, I. Wage-setting Measures, Survey and Assessment. – World Politics, Vol. 54, October, 2001, p. 57-87; Kenworthy, I. Wage-setting Co-ordination Scores, www.emory.edu/SOC/ Ikenworthy; Ochel, W. Collective Bargaining (Centralisation/Co-ordination). Ifo Institute, mimeo.

³³ Методологията разграничава пет равнища на координация със следните стойности: 1 - фрагментарно разпространено договаряне на фирмено равнище със слаба или без координация с по-високите равнища; 2 – фрагментарно договаряне на отраслово (браншово) и фирмено равнище със слаб или без модел на подражание; 3 – браншово договаряне с нерегулярен модел и средна координация между основните договарящи се страни; 4 – а) неформална координация при договарянето на браншово и фирмено равнище чрез съответни сдружения; б) координация чрез съответни конфедерации, вкл. държавно спонсориран преговори (тристранни споразумения, социални пактове и др.); в) регулярно приемани модели на подражание с висока степен на синдикална концентрация и координация между големи фирми; г) държавен арбитраж на заплатите; 5 – а) неформална координация на браншово (секторно) равнище чрез специализирани синдикални конфедерации, б) координирано договаряне на върхово равнище или държавно определяне на заплатите със задължително спазване на договореностите (OECD Employment Outlook, 2004, p. 151).

на модел на заплатите, който да бъде следван. България се доближава до това равнище, тъй като договаряне се осъществява както на фирмено, така и браншово равнище без модел на определяне на заплатите, който да бъде следван от по-ниските нива.

В сравнение със страните от ОИСР у нас степента на координация между институциите, определящи работната заплата, е малка. Тя е два пъти по-ниска от повечето развити европейски държави³⁴ (Австрия – 4, Германия – 4, Дания – 4, Ирландия – 4) и по-висока от страните в Централна Европа (Полша – 1, Чехия – 1 и Унгария – 1). В развитите европейски страни високата степен на координация се дължи на прилагането на различни форми на съгласуване на заплатите, осъществявано между социалните партньори на върхово секторно равнище, или на възприемането на договорено равнище на заплащане в един от водещите сектори на икономиката. В отделни държави се практикува и държавна намеса чрез тристранни договорености. За страните с новосъздадени пазарни икономики е типична ниската степен на координация между равнищата на договаряне.

На базата на направените оценки за основните показатели, характеризиращи системата на колективното трудово договаряне у нас, могат да се направят следните изводи за съотношенията между тях:

Първо, между степента на синдикализация (броя на синдикалните членове) и обхвата на колективното трудово договаряне (броя на работниците, покрити от него) съществува асиметрия. Броят на синдикалните членове е значително по-малък от този на работниците, покрити от колективното трудово договаряне. Тази особеност е типична за почти всички страни. Особено силно е несъответствието във Франция, Германия, Австрия и Испания. Новоприетите държави в ЕС (Унгария, Полша, Чехия и Словакия) се отличават с относително ниска степен на покритие и членска маса. Едновременно с това различията между тези два показателя са сравнително малки. В това отношение България се доближава до тези страни.

Второ, между степента на централизация и степента на координация съществува съответствие. В голяма част от страните в ЕС степента на координация е по-висока от тази на централизация. Това означава, че равнището на централизация е необходимо, но недостатъчно условие за съществуването на висока степен на координация. Последната е предпоставка за постигането на предимства в процеса на договаряне и в този смисъл условие за по-силно влияние върху параметрите на пазара на труда.

³⁴ Пак там, с. 151.

2.2. Политики на пазара на труда

А. Системата на социално осигуряване на безработните

Системата на социално осигуряване на безработните заема важно място сред институциите на пазара на труда поради функцията, която изпълнява – да оказва временна финансова подкрепа на безработните чрез осигуряване на доходи. Чрез нея се реализират пасивните политики на пазара на труда. В този смисъл тя оказва влияние върху параметрите на пазара на труда и по-конкретно върху неговото предлагане. Колкото „по-щедра” е социалната защита на безработните, толкова, при равни други условия е по-слаба мотивацията на безработните при търсенето на труд.

Системата за социална защита на безработните е регламентирана чрез законовата уредба на страната³⁵ и през 90-те години на миналия век търпи съществени изменения. Промените са насочени главно към намаляване „щедростта” на системата за социално подпомагане на безработните и активизиране на тяхното поведение при търсенето на работа.

Основните показатели, характеризиращи системата за обезщетения при безработица, са следните: степен на заместване на работната заплата с обезщетения за безработица, съотношение между обезщетения и работна заплата, обхват на обезщетенията, продължителност на получаване и относителен дял на тези разходи в БВП.

Степента на заместване се определя като отношение на размера на обезщетението към работната заплата, която работникът е получавал преди уволнението. Според българската нормативна уредба размерът на обезщетението се определя на 60% от получения среден месечен осигурителен доход за последните 9 месеца, през които лицето е осигурявано за всички осигурителни рискове. То е ограничено в рамките на 80-150% от минималната работна заплата. Следователно може да се приеме, че коефициентът на заместване е около 60% от работната заплата.

В сравнение с другите страни от Централна и Източна Европа България се нарежда сред масовия случай. В повечето от страните коефициентът на

³⁵ Първият закон, регулиращ социалната защита на безработните, беше Законът за защита на безработицата и насърчаване на заетостта. Той регулира различни въпроси, които безработицата като социален риск повдига, и създава държавна система за нейното управление. Обезщетенията за безработица се изплащаха от Фонда за професионална квалификация и безработица (ПКБ), финансирани от вноските на работодателите и работниците. Този закон претърпя значителни промени и допълнения. През 2001 г. беше приет нов закон – Закон за насърчаване на заетостта. Неговите основни функции са да насърчава и защитава заетостта; обучението на безработните и заетите; посреднически услуги за информиране и заетост на българските граждани. Въпросите на социалното осигуряване се разглеждат отделно от този закон и са включени в Кодекса на социалното осигуряване.

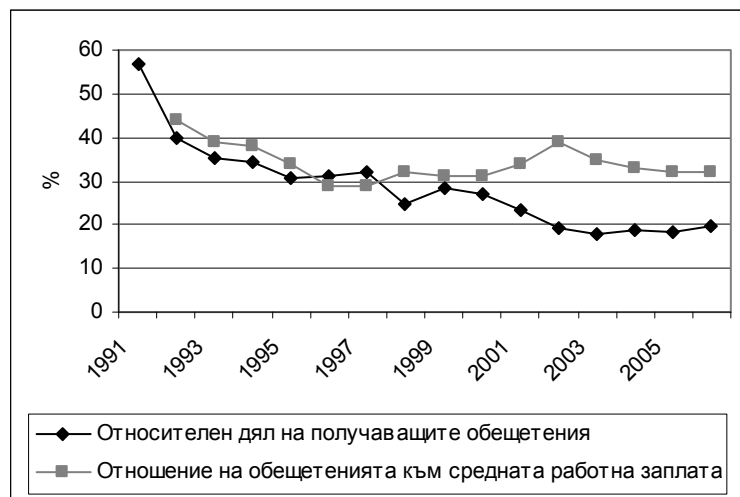
заместване варира в рамките на 60-65% (Чехия, Словакия, Унгария и Словения). В Полша той е 40% от работната заплата, докато в Украйна – 100%.

Съотношението между равнището на обезщетение и средната работна заплата за периода 1992-2005 г. бележи тенденция към понижаване (вж. фиг. 10), като общо за целия период то се изменя в рамките на 10 процентни пункта (19% през 2005 г. и 44% през 1992 г.).

Сравненията с други страни от Централна и Източна Европа показват по-значими различия. България се нарежда сред държавите със средно висок дял на обезщетенията към средната работна заплата. Данните показват, че у нас през 1998 г. съотношението е било 32% и е по-високо от това в Чехия (24%), Унгария (28%), Украйна (23%) и Русия (26%), но по-ниско, отколкото в Естония (75%), Полша (36), Словения (44%).

Фигура 10

Обхват на обезщетенията за безработица и отношение към средната работна заплата, 1991-2006 г.



Източник: Пазарът на труда; АЗ. НОИ. Статистически бюлетин.

Продължителността на получаваните обезщетения за безработица в България е определена в рамките от 4 до 12 месеца и зависи от размера на трудовия стаж. Минималната и максималната продължителност на обезщетение се определят годишно със Закона за бюджета на общественото осигуряване. На фона на европейските страни максималната продължителност на получаваните обезщетения за безработица у нас са на средно равнище. По-нисък срок имат Чехия и Естония (6 месеца), а двойно по-дълъг (24 месеца) – Русия и Словения.

Обхватът на безработните, получаващи обезщетения за безработица, не е голям и бележи тенденция към ограничаване (фиг. 10). По-свободният достъп

до системата в началото на 90-те години формираше относително високо покритие. През 1991 г., когато системата беше създадена, тя обхващаше повече от половината регистрирани безработни. За периода 1999-2005 г. относителният дял на безработните, получаващи обезщетения за безработица, намалява с около 11 процентни пункта, като общо за периода 1992-2005 г. той се съкращава с повече от два пъти.

Тази динамика на броя на безработните, получаващи обезщетения за безработица поставя България сред страните със сравнително нисък обхват. Страните от Централна и Източна Европа с най-високо покритие на социалноосигурителната система за безработните през 1998 г. са Русия (89.5%), следвана от Унгария (73.9%), Естония (59.3%), Украйна (53.1%). Покритието в България през тази година е 24.8%, а това в Полша е 23.1% и в Чехия – 48.8%.

Разходите за пасивни политики на пазара на труда като процент от БВП остават относително ниски (под 1%) и се променят успоредно с динамиката на броя на безработните, получаващи обезщетения и помощи за безработица. Това съотношение се променя в зависимост от колебанията в новорегистрираните безработни. За периода 1993-1996 г. то намалява от 0.73 на 0.27%, като след това с увеличаването на безработицата нараства на 0.62% през 2000 г. Относителният дял на разходите за пасивни мерки в БВП през 2005 г. намалява на 0.21%.

Оценката на показателите, характеризиращи системата за социално осигуряване на безработните (защитата при безработица), може да се обобщи в следното:

- слабо покритие на получаващите обезщетения при безработица. Техният дял е сравнително малък – за 2003 г. той възлиза на 18.3% от регистрираните безработни. В динамичен аспект е налице тенденция към понижаване, която се изразява в намаляване на този дял през изследвания период с близо 39 процентни пункта;
- сравнително ниско съотношение между размера на помощите за безработица и средната работна заплата. Процентът на заместване на работната заплата с обезщетения за безработица през 2005 г. е 32%. През последните 3 години се наблюдава тенденция към задържане, което означава, че намаленият обхват на защитените безработни се компенсира с нарастване размера на обезщетенията;
- относително малка продължителност на периода на получаване на обезщетения при безработица – той е диференциран в зависимост от трудовия стаж;
- сравнително ниски разходи за пасивни мерки на пазара на труда.

Б. Активни политики на пазара на труда

Активните политики на пазара на труда (АППТ) са основен инструмент за въздействие на институциите, пряко свързани с трудовия пазар. Тяхното развитие през 90-те години е насочено към активизиране на търсенето и предлагането труд с оглед подобряването на основните параметри на трудовия пазар. В структурно отношение и по съдържание активните политики не се различават съществено от тези, прилагани в ЕС. Те включват широка гама от програми, насочени към подобряване на заетостта, развитие на предприемачеството, повишаване на квалификацията, развитие на бизнеса и заетостта, разкриване на нови работни места и др. Приоритетите на програмите са насочени към рисковите групи на пазара на труда и регионите с висока безработица – младежите, дълготрайно безработните, хората пред пенсионна възраст.

Най-общо активните политики на пазара на труда могат да се характеризират с два основни параметъра – обем на разходите и разпространеност, които оказват съществено влияние върху параметрите на трудовия пазар.

Разходите за активни политики на пазара на труда, измерени като процент от БВП, са относително ниски (под 1%). Те се характеризират обаче с положителен тренд, което означава, че за изследвания период бележат увеличаване (фиг. 11). За периода 1993-1997 г. средният дял на разходите за АППТ е 0.16%; през 1998-2000 г. нараства на 0.27% и за периода 2001-2005 г. се повишава на 0.39%. Тези дялове, отнесени към безработните,³⁶ са следните: 1993-1997 г. – 0.012; 1998-2000 г. – 0.018; 2001-2003 г. – 0.026. Резултати показват, че през изследвания период все повече средства се насочват към активни политики на пазара на труда.

Високи или ниски са разходите за активни политики на пазара на труда? Отговорът на този въпрос трябва да се търси в сравнителния анализ на тези разходи в отделните страни. Сред държавите от Централна и Източна Европа България изостава по разходи за активни политики на 1 безработен от Словения, Полша и Унгария.³⁷ Още по-голямо е изоставането (над 5 пъти) от средното европейско равнище, което по цитирания източник е 0.16. Следователно разходите за активни политики на пазара на труда могат да се квалифицират като ниски.

Вторият параметър на активните политики (обхват) се изменя паралелно с увеличаването на разходите. Броят на участниците в активните политики бележи тенденция към нарастване (фиг. 10). За периода 1995-1997 г. 19.7% от безработните са обхванати от активни мерки на пазара на труда, за 1998-2000 г. този дял нараства на 20.4%, а за 2001-2005 г. – 23.6%. Особено силно е разширяването на обхвата след 2001 г. Независимо от това положително

³⁶ Съотношение на относителния дял на АППТ в БВП към процента на регистрираните безработни.

³⁷ Сравнението е направено по данни от Cazes, S., A. Nesporova. Цит. съч., с. 117.

развитие обхватът на АППТ е относително нисък. Близко 60% от безработните не са обхванати от мерки за насърчаване на заетостта.

Фигура 11

Относителен дял на разходите за АППТ в БВП и относителен дял на участниците в регистрираните безработни, 1993-2006 г.



Източник: НСИ. Статистически годишник; Агенция по заетостта. Годишни отчети.

Обобщавайки резултатите от анализа на основните параметри на активните политики на пазара на труда, могат да се направят следните изводи за техния характер:

- относително слаба интервенция на държавата на пазара на труда чрез активни политики;
- ниско равнище на разходите за АППТ;
- малък обхват на активните политики на пазара на труда;
- равнището на разходите и обхватът на АППТ бележат тенденция към нарастване.

3. Институции и пазарът на труда: връзки и зависимости

Взаимодействието между институциите и основните параметри на пазара на труда е обект на сериозни научни дебати и голям брой емпирични изследвания от средата на 80-те години на миналия век. Основният въпрос е дали институциите на пазара на труда оказват влияние върху неговото функциониране и ако това е така, какви са връзките и степента на въздействие. Досегашните резултати не дават еднозначен отговор за влиянието на

отделните институции върху основните параметри на трудовия пазар. Например емпиричните оценки за влиянието на законовата защита на работниците върху безработицата не дават ясен отговор, въпреки теоретичните очаквания, че по-силната защита на работниците е положително корелирана с равнището на безработица. По-ясни са зависимостите между законовата защита и равнището и формите на заетост, между институциите, определящи работната заплата (колективното трудово договаряне) и нейната динамика.

Тук е направен опит за оценка на тези връзки и зависимости в условията на България. Такива опити досега не са правени. Емпиричният анализ среща сериозни затруднения, имащи предимно информационен характер. Липсата на подходяща статистическа информация се отнася не само за България, но и за всички останали страни, които са свързани със следните ограничения:

1. Количествените оценки, характеризиращи институциите в България, се отнасят за фиксиран период (края на 90-те години), докато тези за параметрите на пазара на труда притежават повременни редове от началото на 90-те години. Това се дължи на факта, че в динамичен аспект българските институции на пазара на труда не се променят съществено независимо от промените в трудовото законодателство. Даже и да се направят такива оценки на годишна основа, те няма да се променят във времето. Това затруднява използването на иконометрични и статистически техники за оценка на влиянието. Изход от тази ситуация е използването на асоциационен анализ, базиран на прости асоциации (сравнения) между променливите, и оценка на корелационни зависимости между отделните страни.
2. Отграничаването на влиянието на институциите върху пазара на труда и по-конкретно върху неговата гъвкавост е изключително трудно, особено в рамките на отделна страна. Върху функционирането на пазара на труда влияят значителен брой фактори, които трудно могат да бъдат инкорпирани и контролирани в моделите за оценяване поради ниската степен на свобода (в моделите се използват данни за отделните страни). За България разполагаме с една оценка на равнището на трудовото законодателство и системата на колективно договаряне. Това не позволява прилагането на иконометрични техники за оценка на влиянието на тези системи върху параметрите на пазара на труда.

Независимо от посочените ограничения в тази част ще бъде направен опит за идентификация на съществуващите връзки и въздействия между институциите на пазара на труда и неговото функциониране.

3.1. Законовата защита на зетите и функционирането на пазара на труда

Връзката между защитата на зетите чрез трудовото законодателство и функционирането на пазара на труда може да се разглежда в различни аспекти. Обект на анализ тук са два аспекта на въздействие. Първият се отнася до

прякото влияние на законовата защита на заетите върху заетостта и безработицата, а вторият засяга взаимодействието между законовата защита и политиките на пазара на труда.

А. Връзка със заетостта и безработицата

Поради изтъкнатите причини трудно може да бъде направена емпирична оценка на влиянието на законовата защита на заетите върху заетостта и безработицата в България. Съществуващите емпирични изследвания се основават на регресии между отделните страни (cross-country regressions), като резултатите се интерпретират общо за изследваната група държави, но те не са валидни за отделна страна. С оглед да се установят тези ефекти за България, макар и в приблизителна степен, е използван асоциативен анализ между фактическото състояние на параметрите на пазара на труда и теоретичните представи за тези ефекти. Освен това е приложен сравнителен анализ с някои от новоприсъединилите се страни от ЕС.

В теоретичен план ефектите върху заетостта се изразяват в няколко аспекта. На първо място, по-силната защита на работниците води до стабилно и относително високо равнище на заетост. Поради законови трудности и висока цена при уволнения работодателите предпочитат да запазят броя на заетите, в резултат от което може да се очаква стабилна заетост. На второ място, силната защита на работниците осигурява по-голяма стабилност на работните места, което рефлектира върху удължаване продължителността на съществуване на работното място и ограничаване оборота на пазара на труда. На трето място, по-силната защита на заетите води до нарастване на броя на самонаетите лица поради ограничените възможности за наемане по трудово правоотношение.

По отношение на очакваните ефекти върху безработицата силната защита на заетите води до висока безработица поради стимулиране на нерегламентираната заетост и затруднения при назначаването на нови работници; увеличаване броя и дела на продължително безработните; висока безработица сред младежите, което е резултат от ограничените възможности за наемане на нови работници.

Сравнявайки фактическото състояние на параметрите на пазара на труда с посочените теоретични ефекти от прилагането на по-стриктно трудово законодателство, могат да се определят очакваните връзки със заетостта и безработицата (вж. табл. 5).

От данните, представени на табл. 5, може да се направи изводът, че законовата защита на работниците не оказва съществено влияние върху заетостта в България. Връзката между тях е относително слаба. Аргументите за този извод са следните: Първо, заетостта през изследвания период е относително ниска и се характеризира с чувствително понижаване. Умерената законова защита на заетите би трябвало да води до по-голяма стабилност на заетостта. Очевидно ефектът на трудовото законодателство върху заетостта е силно ограничен.

Равнището на заетост се формира изключително под въздействието на други фактори като намаленото търсене на труд. Второ, поради сравнително ниския дял на самонаетите лица през изследвания период и слабата тенденция към повишаване може да се предположи, че връзката между тях е по-осезателно изразена. Умереното трудово законодателство генерира относително ниско равнище на самонаетост. Трето, равнището и динамиката на оборота на пазара на труда (разглеждан като прекратяване и встъпване в нови трудови отношения) индикират за слабо въздействие на законовата защита. Голямото нарастване на броя на лицата, прекратили и влезли в нови трудови отношения през последните 8 години, показва, че трудовото законодателство има слабо въздействие върху оборота на трудовия пазар.

Таблица 5

Очаквано взаимодействие между законовата защита на заетите и параметрите на пазара на труда

Равнище на законова защита на заетите	Състояние на параметрите на заетостта и безработицата	Очаквано въздействие върху заетостта и безработицата
Ефекти върху заетостта		
Умерено	Равнище на заетост – относително ниско (коефициентът на заетост за периода 2000-2005 г. е 52.2%)	Слабо
	Динамика на заетостта – намалява (за периода 1990-2005 г. броят на заетите спада с около 20%)	Слабо
	Самонаети – равнище от 9.8% средно за периода 1996-2003 г. Динамика – слабо нарастване	Умерено
	Оборот на пазара на труда – равнище – средно за периода 1990-2005 г. около 55% от наетите прекратяват и влизат в нови трудови отношения. Динамика – увеличаване, особено силно след 1996 г.	Слабо
Ефекти върху безработицата		
Умерено	Равнище на безработица – относително високо (средното равнище на безработица за периода 1990-2005 г. е 13.9%)	Слабо
	Динамика на безработицата – ясно изразени периоди на увеличаване и понижаване	Слабо
	Продължително безработни – относително висок дял (повече от половината са дългосрочно безработни)	Слабо
	Младежка безработица – относително висок дял (средният коефициент на безработица сред младежите за периода 2000-2006 г. е 29.3%) Тенденция към понижаване.	Слабо

Връзката между законовата защита на заетите и безработицата се оказва също слабо изразена. Високото равнище на безработица както и нейната колеблива

динамика не съответстват на умерената защита на заетите. Тези два параметъра на безработицата по-скоро биха се корелирали с една по-силна защита. Другите два параметъра – дългосрочно безработните и младежката безработица, също се асоциират трудно с умерената защита. Поддържането на висок относителен дял на дългосрочно безработните до голяма степен е свързано с ниската квалификация на продължително безработните, а не с невъзможността за разкриване на нови работни места. Проблемът е в това, че квалификацията на дългосрочно безработните не съответства на изискванията на разкритите нови работни места. Връзката между защитата на заетите и младежката безработица също може да се определи като слаба. Младежката безработица е сравнително висока с тенденция да намалява през последните години. Законовата защита на заетите не ограничава наемането на младежи и още повече не е съпричастна към понижаването на младежката безработица. Високото равнище на безработица сред младежите е свързано предимно с изискванията на работодателите за притежаване на трудов стаж и изградени умения по специалността.

Представените оценки за съществуването на относително слаба връзка между законовата защита на работниците, заетостта и безработицата се подкрепят от изводите, направени на базата на сравнения между отделните страни.³⁸ Между законовата защита на заетите и безработицата (общото равнище на безработица и равнището на младежката безработица) е установена слаба корелационна зависимост. Страни с по-либерално трудово законодателство (Унгария, Полша и Словакия), както и такива с умерена защита на заетите (България) и с по-силна защита (Словения) имат относително висока безработица. Ниска положителна корелация е установена между законовата защита на заетите и коефициента на заетост. Страни с различно равнище на законова защита на заетите се характеризират със сравнително ниска степен на заетост.

Анализът на връзката между равнището на законовата защита на работниците, заетостта и безработицата в България показва, че тя е относително слаба и не се отличава съществено от тази в другите новоприети страни в ЕС. На тази основа може да се очаква, че ефектите върху заетостта и безработицата не са големи.

Б. Взаимодействие между законовата защита на заетите и политиките на пазара на труда

Взаимодействието между трудовото законодателство в частта му, свързана със защитата на работниците, и провежданите политики на пазара на труда имат важно значение за поведението на търсещите и предлагащите труд. Връзките между тях обикновено се определят като взаимозаменяеми или взаимодопълняеми. В първия случай едното компенсира другото. Например силната защита на работниците се съчетава със слаба социална защита и

³⁸ Вж. Cazes, S., A. Nesporova. Цит. съч., с. 102-107.

обратното. Вторият случай се свързва със съществуването и на двете форми на защита – на заетите и социална, като изрично се подчертава, че тя трябва да бъде висока. Съществуването на “слаба” и “силна” допълняемост в литературата³⁹ се дефинира като наличие на положителна корелация в първия случай, а във втория едното не може да съществува без другото.

Основният въпрос, който ще бъде изследван в тази част, е какви са връзките между законовата защита на работниците и политиките на пазара на труда. В изследването ще бъдат анализирани две конкретни взаимодействия: между законовата защита на заетите и пасивните и активните политики на пазара на труда.

1. Връзка между законовата защита на заетите и пасивните политики на пазара на труда

Идентификацията на връзките между законовата защита на заетите и политиките на пазара на труда изисква подробна оценка за последните. За съжаление няма количествени индикатори, които да дават обобщена оценка на политиките на пазара на труда, но в качествен аспект могат да се характеризират отделните показатели на тази политика (обхват, разходи, продължителност и др.).

Обобщавайки характеристиките на законовата защита на заетите и пасивната социална защита на безработните, се очертава зависимост, според която на умерената законова защита съответства по-слаба социална защита на безработните (вж. табл. 6). Възможността на работодателите сравнително лесно да уволняват работници не се компенсира от “по-щедра” система за обезщетение за безработните. Уволнените работници получават обезщетения за безработица в рамките до 1 година, като размерът на обезщетенията не надхвърля 60% от възнаграждението преди уволнението.

Таблица 6
Връзка между законовата защита на заетите и основните показатели на пасивна политика на пазара на труда

Равнище на законова защита на заетите	Равнище на пасивна защита на безработните
умерена	Обхват: нисък
	Продължителност: относително ниска
	Разходи: ниски
	Коефициент на заместване: нисък

Връзката между защитата на заетите и социалната защита на безработните не може да се окачестви като заменяема. На умерената защита на заетите не се противопоставя висока социална защита на безработните. Тази връзка не може да се оцени и като допълняема в смисъла на съответствие между висока

³⁹ Вж. Auer, P. and S. Cazes (ed.). Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries. ILO, Geneva, 2003, p. 5.

защита както на заетите, така и на безработните. Оценката, която би трябвало да се даде, е, че съществува “слаба” положителна връзка между защитата на заетите и безработните.

2. Връзка между законовата защита на заетите и активните политики на пазара на труда

Взаимодействието между защитата на заетите и активните политики на пазара на труда (АППТ) може да се оцени, като се използват два основни параметъра на тези политики – разходи и обхват.

На основата на посочените характеристики на активните политики на пазара на труда се очертава подобна на пасивните политики зависимост със защитата на заетите. На умерената защита на заетите съответства ниска защита на безработните чрез активни политики (вж. табл. 7). Сравнително лесното уволняване на работници не се компенсира в достатъчна степен с активни политики, които да спомогнат за възстановяването на заетостта.

Таблица 7

Връзка между законовата защита на заетите и основните показатели на АППТ

Равнище на законова защита на заетите	Равнище на активна защита на безработните
умерена	Обхват – нисък
	Разходи – ниски

На базата на разгледаните връзки между законовата защита на заетите и пасивните и активните политики на пазара на труда могат да се направят следните обобщения на връзката “защита на заетите и политиките на пазара на труда”:

- Умерената защита на заетите, осигурена от трудовото законодателство, кореспондира с относително слаба защита на безработните. Възможността на работодателите сравнително лесно да освобождават работна сила поради икономически и други причини не се компенсира с широкообхватни мерки, които да осигурят на безработните повторно завръщане към заетост.
- Няма основания да се смята, че съществува заменяемост между умерената защита на заетите и политиките на пазара на труда. Слабият обхват и ниските разходи за политики на трудовия пазар не заместват относително лесното уволнение на работниците.
- През последните години (особено след 2003 г.) е налице подобряване на активните политики. Това се изразява в чувствително увеличаване на разходите за активни политики и разширяване на техния обхват. Ефектът на тази политика е ясно изразен – намаляване на безработицата през последните години. Същевременно процесът на засилване на активните политики и постигнатия ефект потвърждават тезата за търсенето на

подходящ баланс между гъвкавост и сигурност. В случая на българския пазар на труда това означава засилване на активните политики.

3.2. Връзка между политиките на пазара на труда, заетостта и безработицата

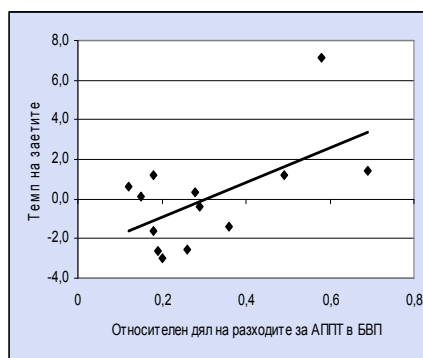
Политиките на трудовия пазар в България оказват непосредствено влияние върху заетостта и безработицата, макар да имат ограничен финансов ресурс. Особено осезателно е влиянието на активните мерки върху заетостта. Увеличаването на средствата за активни политики корелира положително с темпа на изменение на заетостта (фиг. 11). Това е особено показателно през периода след 2000 г. (фиг. 11А).

Фигура 11
Зависимост между дела на АППТ в БВП и темпа на заетост, 1995-2005

А. Динамика на относителния дял на АППТ в БВП и темпа на заетост



Б. Съотношение между дела на АППТ в БВП и темпа на заетост



Източник: НСИ, Статистически годишник; АЗ, Годишен отчет.

За този период относителният дял на разходите за АП в БВП се повишава с около 0.6 процентни пункта, а темпът на заетите от отрицателен достига до 7% през 2004 г. Очевидно разходите за активни политики имат своя принос за повишаването на заетостта. Това проличава ясно в края на периода, когато понижаването на разходите за АП в БВП имплицира намаляване на темпа на заетостта. Между разходите за АППТ и темпа на заетост съществува положителна корелационна зависимост (фиг. 11Б). Коефициентът на корелация е сравнително висок 0.59.

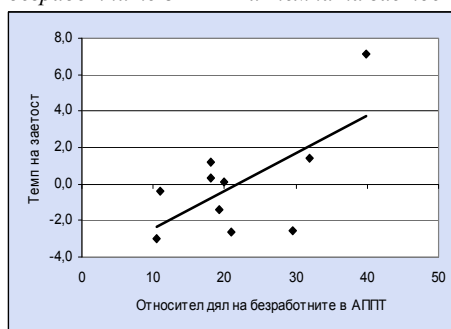
Фигура 12

Връзка между обхвата на АППТ и темпа за заетост, 1995-2005

А. Динамика на относителния дял на безработните в АППТ и темпа на заетост



Б. Съотношение между дела на безработните в АППТ и темпа на заетост



Източник: НСИ, Статистически годишник; АЗ, Годишен отчет.

Важен фактор за повишаването на заетостта в страната е обхватът на активните политики. Увеличаването на броя на безработните в активните мерки на пазара на труда води до нарастване на заетостта (вж. фиг. 12).

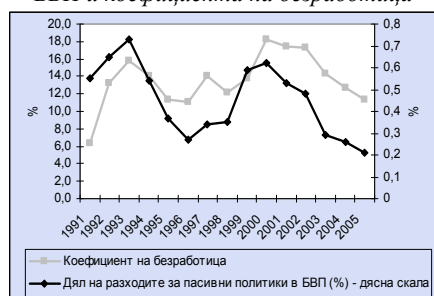
След 2000 г. се наблюдава паралелно разширяване на обхвата на АП и нарастване на темпа на заетите (вж. фиг. 12А). Връзката между тях е сравнително силна (коефициентът на корелация е 0.61) и дава основание за извода, че разширяването на обхвата на АППТ води до по-висока заетост.

За разлика от активните политики разходите за обезщетения за безработица нямат такова силно влияние върху равнището на безработица. Делът на разходите за ПП в БВП се изменя успоредно с промените в безработицата (фиг. 13А).

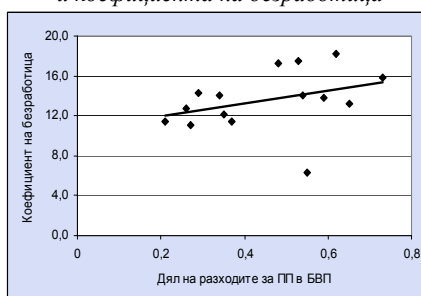
Фигура 13

Връзка между разходите за ПП и равнище на безработица, 1995-2005

А. Динамика на относителния дял на ПП в БВП и коефициента на безработица



Б. Съотношение между дела на ПП в БВП и коефициента на безработица



Източник: НОИ, Статистически справочник; АЗ, Годишен отчет.

Обобщавайки резултатите от оценките за връзката между политиките на пазара на труда и неговото функциониране, могат да се направят следните изводи:

Първо, провежданите политики на пазара на труда (особено след 2000 г.) оказват влияние върху функционирането му. В общи линии те водят до подобряване на неговите параметри и в този смисъл могат да се окажат като положителен коректив на негативно действащите фактори.

Второ, активните политики имат важен принос за повишаването на заетостта в България. Увеличаването на разходите и обхвата на тези политики може да се смята за важна предпоставка, стимулираща развитието на трудовия пазар.

Трето, разходите и обхватът на пасивните политики на пазара на труда не стимулират безработицата. Въпреки установената положителна зависимост между тях те не представляват основен фактор, ограничаващ предлагането на труд.

3.3. Колективното трудово договаряне и защитата на доходите

Колективното трудово договаряне като една от основните институции на пазара на труда е важен фактор за формирането и защитата на трудовите доходи на наетите работници. В това изследване връзката между доходите от труд и системата на договаряне се разглежда в три аспекта: защита на работната заплата, защита на минималната работна заплата и обвързаност на заплатите с производителността на труда. Тези три аспекта дават основание да се направят изводи за ефективността на системата на договаряне.

Една от основните функции на колективното трудово договаряне е защитата на работната заплата от инфлационните процеси и по-тъкното ѝ обвързване с икономическите резултати. Динамиката на реалната работна заплата (минимална и средна) показва, че през изследвания период защитата от инфлацията е подценена. В сравнение с началото на 90-те години средната работна заплата ерозира с около 47%, а минималната с близо 40% (фиг. 14).

Това чувствително понижаване на покупателната способност на доходите на работещите е следствие предимно от непълната компенсация в условията на ценовите шокове през 1991, 1994, 1996 и 1997 г. Рестриктивната политика на държавата при определянето на компенсационните добавки в бюджетния сектор и неадекватното поведение на синдикатите в процеса на договаряне (слаби позиции на фирмено равнище) имаха решаващо значение в това отношение.

Промяна в държавната политика по отношение на минималната заплата настъпи след 2000 г. За този период минималната работна заплата се удвои, което значително повиши покупателната способност на доходите на нискоквалифицираните работници.

Фигура 14

Динамика на реалната брутна средна и минимална работна заплата, Индекс 1990=100



Източник: НСИ.

Другият важен елемент на сигурността на доходите на работещите е връзката на заплатите с производителността на труда. По-тесната връзка води до по-голяма стабилност и по-силна мотивация на заетите. Разходите на единица продукция остават постоянни и вероятно на по-високо равнище.

В България връзката между производителността на труда и работната заплата е не е висока. Тази зависимост генерира относително ниски разходи за труд и съответно по-слаба защита на доходите на работниците. Същевременно ниските разходи за труд и при уволнение намаляват защитата на работещите и възможността за уволнение.

Ефектът от сравнително ниската защита на реалната работна заплата стимулира мобилността на работниците да търсят допълнителни източници на доходи чрез втора работа или частична допълнителна заетост. Това се потвърждава от данните на домакинските бюджети.⁴⁰ Делът на доходите от допълнителна трудова заетост нараства около 11 пъти (от 0.4% през 1990 г. на 4.8% през 2005 г.).

3.4. Осигурителна защита

Трудовото и социалното законодателство гарантират социалната и здравна осигуреност на работниците, безработните и неактивното население. Работниците с трудови договори имат законово право на социално и здравно осигуряване. В този случай те разполагат с добра осигурителна защита.

⁴⁰ Бюджети на домакинствата в Република България. НСИ; различни години.

Проблемът засяга равнищата на осигуреност и регулярността на вноските за социално осигуряване, плащани от работодателя. Практиката показва, че до 2002 г. голяма част от заетите се осигуряват на минимална работна заплата или близка до нея, докато фактическият размер на получаваните възнаграждения е значително по-голям. Тази практика беше широко разпространена в частния сектор. Така работещите в този сектор не получаваха достатъчна осигурителна защита. Осигурителната сигурност няма пряко влияние върху мобилността и гъвкавостта на работниците, но от фискална и социална гледна точка ефектът е значителен. От финансова гледна точка финансовите потоци към социалните и здравните фондове са слаби и не кореспондират с фактическите трудови възнаграждения, а от социален аспект – работниците, осигурявани на минималната заплата, ще получават минимални пенсии.

За да бъде решен този проблем, от 2002 г. правителството въведе допълнителни регулативни мерки, които се изразяват в прилагането на фиксирани минимални осигурителни прагове. Те са диференцирани по икономически дейности и професии и техните равнища се определят от актуалното средно заплащане в бранша.

Общото заключение е, че осигурителната защита на работниците се е повишила през последните две години.

Осигурителна защита имат тези безработни, които получават обезщетения за безработица. Равнището на осигуряване се базира на регулираните от държавата осигурителни прагове. Останалите безработни, както и неактивното население в трудоспособна възраст, нямат осигурителна защита.

Основните изводи по отношение защитата на доходите могат да се обобщят по следния начин:

1. Съществува диференциация в защитата на доходите на заетите, безработните и неактивните. Доходите на заетите са по-силно защитени, но степента на защита не е висока. Съществува тенденция към повишаване защитата на работниците, работещи на минимална работна заплата. Следващата група са безработните. Различията между двете групи са значителни. Тези, които получават обезщетения за безработица, са почти еднакво защитени, както работниците на минимално заплащане. Неактивните имат най-ниска защита на доходите.
2. Равнището на защита на отделните групи оказва различно влияние върху трудовата мобилност. Ниското равнище на доходите имплицира висока мобилност за търсенето втора работа или на допълнителна заетост на непълно работно време.

Заклучение

Направените оценки за връзките между гъвкавостта и институциите на пазара на труда в България дават основание да се направят следните обобщени изводи:

1. Пазарът на труда в България проявява гъвкавост, която може да се оцени като умерена. Той реагира на външните въздействия по различен начин. Най-силна е реакцията към промените в производството и икономическия растеж. Много по-слаби изменения в параметрите на пазара на труда предизвикват динамиката на инфлацията и производителността на труда. Друга важна особеност на българския трудов пазар е, че той реагира на положителните и отрицателните външни въздействия по различен начин. Най-осезателна е реакцията на отрицателните въздействия. Спадът в производството в началото на 90-те години предизвиква съответна по степен на изменение негативна реакция в заетостта и безработицата.
2. Българският трудов пазар проявява голяма мобилност по отношение на заетостта и безработицата. Високият оборот на заетите е свързан главно с промяна на работните места, което не означава съкращаване на продължителността на работната място. Осъществява се предимно оборот между свободните работни места и заетите. Същото се отнася до входящия и изходящия поток в безработицата. В по-слаба степен се реализира движението на работната сила между заетост и безработица. Това до голяма степен се дължи на ниската квалификация на безработните и несъответствието между квалификацията на търсещите и предлагащите труд.
3. Трудовото законодателство осигурява умерена защита на заетите. Сравнителният анализ между страните показва, че България не може да се причисли към държавите с по-стриктно трудово законодателство, нито към тези с по-либерално. Възприетият модел на колективно трудово договаряне се характеризира със слаба координация и разпространеност. Това го доближава до децентрализираната система на колективно трудово договаряне. Предвижданото в Пакта определяне на национално равнище едно препоръчително равнище на работната заплата ще засили вертикалната и хоризонталната координация, респ. централизацията на колективното договаряне.
4. Между оценките за гъвкавостта и институциите на пазара на труда съществува определено сходство, което не означава, че силата на връзките между тях е от същата степен. Умерената законова защита на заетите кореспондира с умерена гъвкавост, но нейното влияние върху заетостта и безработицата изглежда твърде слабо. Относително слаба е връзката между колективното трудово договаряне и динамиката на работната заплата въпреки благоприятните характеристики на системата за договаряне (слаба координация,

5. Политиките на пазара на труда слабо корелират със законовата защита на работниците. Ограниченият обхват на пасивните и активните мерки не замества, нито допълва относително лесното уволняване на работници. Независимо от това те оказват определено положително въздействие върху увеличаването на заетостта и намаляването на безработицата. Разширяването на обхвата и повишаването на разходите за активни политики на пазара на труда са условия, които трябва да се възприемат като приемлив коректив на негативно действащите фактори.