

ПАЗАРЪТ НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ В СРЕДНОСРОЧНА ПЕРСПЕКТИВА: ОЦЕНКИ И РИСКОВЕ ЗА НЕГОВОТО РАЗВИТИЕ

Изследването оценява развитието на заетостта и безработицата в България през 2008-2015 г. от гледна точка на стратегическите цели, заложен за тяхното развитие в средносрочна перспектива до 2020 г. На основата на анализ на тенденциите в динамиката и структурата на основни сегменти на заетостта и безработицата са направени изводи за възможностите за постигане на набелязаните цели. Акцентът е поставен на необходимостта от фокусиране на политиката по заетостта и безработицата върху качествените промени в работната сила и нейния потенциал като фактор на икономически растеж. Посочени са възможни рискове за развитието на пазара на труда в средносрочна перспектива, произтичащи от демографските проблеми на страната, нарастващото неравенство, гъвкавостта на образователната система да осигурява своевременно балансиране на търсенето и предлагането на труд. Направени са препоръки за необходими промени в провежданата политика по отношение на заетостта и безработицата.

JEL: J11; J18; J21; J24

Увод

Пазарът на труда в България извървя повече от двадесет и пет години от началото на неговото създаване до съзряването му. Може да се каже, че днес е налице един действащ трудов пазар, които въпреки редицата му несъвършенства, разпределя и преразпределя работната сила на основата на пазарни принципи, съвременна нормативна и институционална рамка.² По-нататъшното развитие на този пазар обаче изисква оценка на неговата динамика, структура и политика в контекста на поставените по-далечни стратегически цели. С други думи, въпросът е дали функциониращият днес пазар на труда подкрепя ефективно икономическото развитие и растежа съобразно заложените стратегически цели на „България 2020“ и доколко

¹ Искра Белева е проф. д-р в секция „Макроикономика“ в Института за икономически изследвания при БАН, e-mail: i.beleva@iki.bas.bg.

² За етапите в развитието на пазара на труда вж. детайли в Колектив, 2012.

той е устойчив и надежден механизъм за успешното дългосрочно развитие на страната.

В този смисъл целта на това изследване е: да се направи оценка на развитието на пазара на труда през периода 2008-2015 г. като изходна база за постигане на целите на Стратегия "България 2020"; да се открият рисковете пред неговото развитие в средносрочен и дългосрочен план; да се направят изводи относно постижимостта на поставените средносрочни цели и адекватността на провежданите политики в дългосрочен план.

За реализирането на поставените цели са набелязани следните задачи: установяване на началното състояние на пазара на труда през 2008 г. – нормативна рамка и ключови характеристики, описани чрез подходящи измерители; установяване на основни промени и проблеми (2009-2015 г.) в нормативната рамка и в ключовите характеристики на функционирането на пазара на труда; аналитичен преглед на националната стратегическа рамка за развитието му в хоризонт до 2020 г.; оценка на адекватността на нормативната и на стратегическата рамка спрямо специфичните за него проблеми до 2020 г.; обобщение на изводите.

Изследването е направено при следните изходни допускания: развитието на пазара на труда протича при наличието на задълбочаващи се външни и вътрешни проблеми по отношение постигането на средносрочните цели, заложи в националната стратегическа рамка; в това развитие се наблюдават процеси на промени в равнищата и структурите с дълготраен неблагоприятен ефект и трудна обратимост; акумулират се проблеми и дисбаланси, произтичащи от външни въздействия и вътрешни институционални причини, които могат да имат дългосрочни негативни въздействия.

Потвърждаването/отхвърлянето на направените допускания се осъществява чрез анализ на статистически данни за пазара на труда от национални и международни данни (Евростат) за периода 2008-2015 г.; на други аналитични изследвания и оценки за развитието на икономиката на страната и на пазара на труда в частност; на експертни прогнозни оценки.

1. Визия, цели и приоритети в развитието на пазара на труда до 2020 г.

Формулирането на визията, основните приоритети и задачите на развитието на пазара на труда в средносрочна перспектива е отразено в редица стратегически документи на държавното управление като Националната програма за реформи на Р България 2013-2020 г. и Актуализирана стратегия по заетостта за периода 2013-2020 г.

Визията за развитието на пазара на труда в периода 2013-2020 г. се свързва с: "осигуряване на условия и възможности за подобряване качеството на работната сила и повишаване на заетостта в икономика с интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж с цел повишаване на стандарта на живот и насърчаване на социалното включване" (Актуализирана стратегия по заетостта, с. 18). Така дефинираната визия е съобразена и с произтичащата от членството на страната в ЕС необходимост от

пълно интегриране на българската икономика в европейския трудов пазар. Това означава, че промените в нашия трудов пазар трябва да са в съответствие със заложените европейски цели с хоризонт 2020 за постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ икономически растеж и по-висока производителност на труда, отразени в Европейската стратегия за заетост, Стратегията „Европа 2020” и Насоките за заетост на ЕК.

За реализирането на така дефинираната визия са посочени **три основни приоритети** в дейността на управлението:

1. Увеличаване на заетостта в условията на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, което предполага наличие на достатъчно качествена работна сила със знания и умения, съгласно потребностите и изискванията на работните места и с капацитет за по-висока производителност на труда.
2. Повишаване предлагането на работна сила.
3. Целенасочена подкрепа за нарастване на търсенето на работна сила.

В този контекст **конкретните цели на развитието до 2020 г.** са насочени към постигане на равнище на заетостта на жените и мъжете на възраст 20-64 г. (вкл. чрез по-високо участие на младежите, по-възрастните лица и нискоквалифицираните работници, както и чрез по-добро интегриране на легалните мигранти) от 76% с две подцели:

- Постигане на заетост сред по-възрастните хора (55-64 г.) от 53% през 2020 г.
- Намаляване на младежката безработица за възрастовата група 15-29 г. до 7% през 2020 г.

В Актуализираната стратегия по заетостта 2013-2020 г. има още две цели, непряко свързани с пазара на труда:

- намаляване на дела на преждевременно напусналите образователната система до 11% (а за хората на възраст 30-34 г. със завършено висше образование – 36%);
- намаляване на броя на живеещите в бедност с 260 хил. човека.

Прежеждането на тези цели в конкретни политики става чрез ежегодните национални планове за действие по заетостта. В тях се залагат политики, насочени към различни приоритети, отразени в мотото на докладите: „За по-висока заетост” (2013 г.); „За намаляване на безработицата” (2014 г.); „За повишаване на заетостта” (2015 г.) и „За по-висока и качествена заетост” (2016 г.).

Очевидно фокусът на политиката на пазара на труда е заетостта, доколкото в три от ежегодните планове по заетост тя се поставя като основен приоритет, чието постигане изисква продължителни и устойчиви действия. За тази цел всеки национален план дефинира и специфичните групи от трудоспособното население, което е в най-висока степен на риск от изпадане от заетост или има трудности с трудовата реинтеграция.

За постигането на конкретните задачи на националната политика по заетостта с хоризонт 2020, така, както са отразени в Актуализираната стратегия по заетостта 2013-2020, е необходимо: повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и повишаване на производителността на труда; увеличаване предлагането на работна сила; подкрепа за повишаване на търсенето на работна сила.

Тези дейности се финансират от държавния бюджет в размер на 73 млн. лв. през 2016, 2015 и 2014 г. и 103 млн. лв. през 2013 г. През периода 2007-2013 г. се реализираха политики, финансирани от Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" в размер на 1166 млн. евро реално изплатени средства (вкл. националното съфинансиране), като за повишаване на заетостта и производителността на труда (преоритетни оси 1 и 2) средствата са 402 млн. евро или 39% от всичките средства по програмата. В края на 2015 г., когато първият програмен период окончателно приключи, отчетеното изпълнение на усвояването на средствата е високо – 95%. (Структурни фондове на ЕС, 2015). Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси" 2014-2020 г. осигурява значителен финансов ресурс от 707 млн. евро за по-нататъшно развитие на политиките за увеличаване на заетостта, развитие на човешките ресурси и постигане на набелязаните стратегически цели до 2020 г.

Така заложената визия, основни приоритети и конкретни цели на развитието на пазара на труда в България до 2020 г. би трябвало да съдействат за постигането на основната цел на икономическо развитие: „Към 2020 г. България да е държава с конкурентоспособна икономика, осигуряваща условия за пълноценна социална, творческа и професионална реализация на личността чрез интелигентен, устойчив, приобщаващ и териториално балансиран икономически растеж." (Национална програма за развитие България 2020, с. 8).

За подкрепа на развитието на пазара на труда в периода от началото на прехода досега протича интензивен процес на усъвършенстване и промени в нормативната и институционална рамка. Конкретните промени в Кодекса на труда (КТ) и Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) са свързани с:

- *обогащаването на видовете трудов договор* по КТ (основни и допълнителни, срочни и безсрочни; трудов договор със срок за изпитване; договори за работа след завършване на обучението; трудов договор за работа през определени дни от месеца (в сила от 2002 г.); трудов договор за надомна работа и условия за извършване на работа от разстояние (последните два в сила от 2011 г.); трудови договори с предприятие, което осигурява временна работа (в сила от 2012 г.); трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (в сила от 2015 г.);
- *гъвкавост по отношение продължителността на работното време* (нормална продължителност и удължаване на работното време; непълно работно време, намалено работно време, ненормиран работен ден, нощен труд; работа на смени, извънреден труд), както и по отношение на почивки и отпуски и отчитане на работното време (КТ);

- развитие на регионализацията и повишаване ролята на регионалните комисии по заетостта и по-тясно *обвързване на регионалните програми за заетост с общинските цели на развитието* (ЗНЗ, чл. 33, 2015 г.);
- *въвеждане на дуално обучение за безработни лица без квалификация* чрез предоставяне на суми на работодатели за всяко разкрито работно място за обучение чрез работа (ЗНЗ, чл. 30а, ал. 1, т. 19, ал. 2, т. 11 и чл. 46а, 2015 г.);
- *въвеждане на възможност за аутсорсване на услуги за безработните лица*, като регистрираните да предоставят посреднически услуги по заетостта устройват на работа на несубсидирано работно място за срок, не по-малък от 12 месеца, безработни лица с увреждания или лица от други групи в неравностойно положение на пазара на труда, насочени от поделението на Агенцията по заетостта (ЗНЗ, чл. 30а, ал. 1 и 2 и чл. 43а, 2015 г.);
- *разширяване обхвата на посредническите услуги по заетостта* чрез включване на дейности за мотивиране за активно поведение на пазара на труда (ЗНЗ, чл. 17, ал. 1, т. 7 и чл. 26, т. 3, чл. 51, 2015 г.);
- *прецезиране на дефиниции* като мотивиране за активно поведение на пазара на труда (т. 24, 2015 г.), „подкрепена заетост“ (ЗНЗ, т.45, 2015 г.) „първа работа по специалността“;
- отпадане на ограничението със средства за активна политика на пазара на труда да се финансира обучението само на работници и служители от микро- и малки предприятия и на лица, за които се променят изискванията към квалификацията им. Тази промяна осигурява възможности за достъп на всички заети лица до обучения по ЗНЗ с цел запазване на работните места, кариерно развитие или професионална мобилност. Така на практика финансова подкрепа получава по-широк кръг от работодатели, осигуряващи обучение на персонала.

Основните промени в трудовите правоотношения в изброените области са свързани с повишаването на гъвкавостта, с предоставянето на повече възможности и насърчаване на работодателите да наемат, а работниците – да предлагат труд, при условия, изгодни за всеки от тях. Разширяването на възможностите обаче, изисква и засилване на контрола при тяхното прилагане. Във връзка с това нарастват и изискванията към Държавната инспекция по труда.

В рамките на тези стратегически виждания същественият въпрос е доколко провежданата политика по отношение на заетостта и безработицата са видни за обществото и осезаеми за всеки човек, участващ в пазара на труда. С други думи, дали развитието на този пазар трасира път към "повишаване на жизнения стандарт чрез конкурентоспособно образование и обучение, създаване на условия за качествена заетост и социално включване и гарантиране на достъпно и качествено здравеопазване", каквото е желанието на обществото, отразено в основната стратегическа цел на това развитие.

В този смисъл оценките на ефектите на провежданите политики в национален или регионален обхват имат важно информативно значение за полезността и

ползотворността от провежданата политика. Разбирането на тяхната значимост в оперативния процес на управление е крачка напред в развитието на пазара на труда и за това принос имат и ежегодните препоръки на Съвета на ЕС относно изпълнението на националната програма за реформи и конвергентната програма на страната. Чрез тях в последните години са направени редица препоръки към развитието на пазара на труда по отношение на активните политики за възрастните работници (2013 г.), високото ниво на безработица на младежите (2014 г.), обхвата и насочеността на тези политики на пазара на труда (2015 г.).

Направените оценки на активните политики (предварителни, междинни, заключителни) се превръщат все повече в неизменен етап от реализацията на цялостната политика по заетост. Първата такава оценка е от 2000 г. (оценка на нетното въздействие на активните програми на пазара на труда, реализирано от Холандски икономически институт с участието на международен екип от експерти), последвана от нетна оценка на въздействието на активни програми на пазара на труда (2007 г., WYG International), оценка на нетния ефект от посредническите услуги по заетостта (2010 г.) и последваща оценка на всички програми и мерки за заетост на активната политика на пазара на труда (2014 г., „И-Рисърч“). Последното изследване е особено важно по две причини: първо, има широк обхват, тъй като изследва 13 програми и мерки от активната политика на пазара на труда и 19 насърчителни мерки по ЗНЗ, финансирани от държавния бюджет (ДБ) и Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси (ОПРЧР) и второ, има специален фокус на съответствието между провежданата политика и целите на стратегия „Европа 2020“.

Тези оценки, както и други по-малки по обхват наблюдения и анализи на различни аспекти (програми и мерки) от активната политика на пазара на труда от национален или регионален мащаб са полезни корективи за провежданата политика и допринасят тя да придобива все по-гъвкав характер, да се променя в съответствие с динамиката на икономическото развитие и да отговаря по-адекватно на потребностите на практиката. Ако това не се случва, причините трябва да се търсят във вътрешни за системата на пазара на труда проблеми, свързани с нейното управление и с ефективността на функционирането ѝ.

Очертаните дотук стратегически виждания, цели, приоритети, планови и финансови оперативни инструменти (ежегодни програми и планове), както и използваните инструменти на наблюдение и оценка (вътрешни и външни) показват, че постигането на целите по отношение на пазара на труда на стратегията "България 2020" е достатъчно добре обезпечено като замисъл и като налични инструменти за тяхната реализация. В каква степен реално случващите се процеси на пазара на труда се доближават до желаните цели е обект на изследване в следващата част.

2. Състояние и тенденции в развитието на заетостта и безработицата през периода 2008-2015 г.

2.1. Динамика на равнището на заетостта от гледна точка на заложените стратегически цели

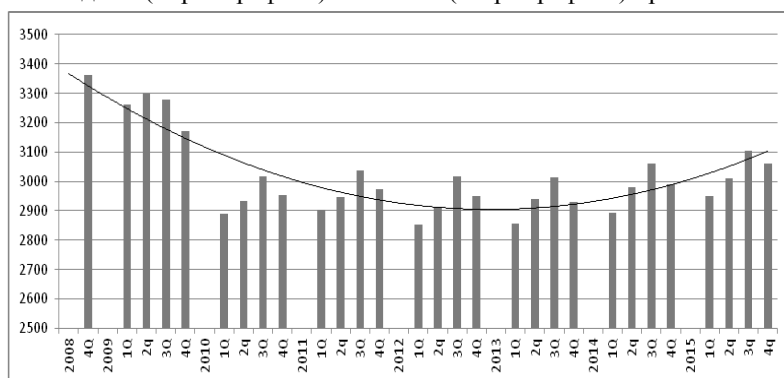
По отношение на заетостта целевите стойности за 2020 г. са за заетост от 76% на населението на възраст 20-64 г.; заетост сред по-възрастните хора (55-64 г.) от 53%; намаляване на младежката безработица за възрастовата група 15-29 г. до 7%. Наред с тези количествени целеви индикатори има и редица други, които не могат да бъдат представени в числово изражение като обезпечаване на достатъчно качествена работна сила със знания и умения, съгласно потребностите и изискванията на работните места и с капацитет за по-висока производителност на труда; създаване на условия за качествена заетост и социално включване и т.н.

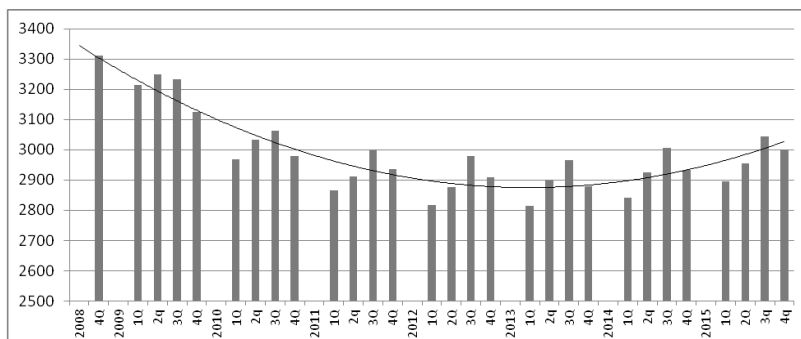
Редица политики, насочени към стимулиране на търсенето на труд, към по-доброто балансиране между търсене и предлагане на труд, както и за насърчаване на предлагането са в действие за постигане на основната цел – равнище на заетост от 76%. В каква степен тези политики съдействат за постигане на целите?

Динамиката на заетостта показва тенденции към намаление до края на 2013 г., след което започва процес на нейното възстановяване. През периода 2008-2015 г. заетите по данни на системата на националните сметки (СНС) намаляват от 3814.6 хил. души до 3446.2 хил. души. Същата тенденция се регистрира и според данните то Наблюдението на работната сила (НРС), където броят на заетите от 3363.4 хил. души достига 3061.7 хил. души през същия период (четвърто тримесечие). Така в края на 2015 г. въпреки позитивния тренд след 2013 г. възстановяването на заетостта остава под абсолютния ѝ размер от началото на кризисния период за възрастовите групи 15 и повече години и 15-64 г. (фиг. 1).

Фигура 1

Изменение на заетостта и тренд на развитие в България за населението на 15 и повече години (първа графика) и 15-64 г. (втора графика) през 2008-2015 г.



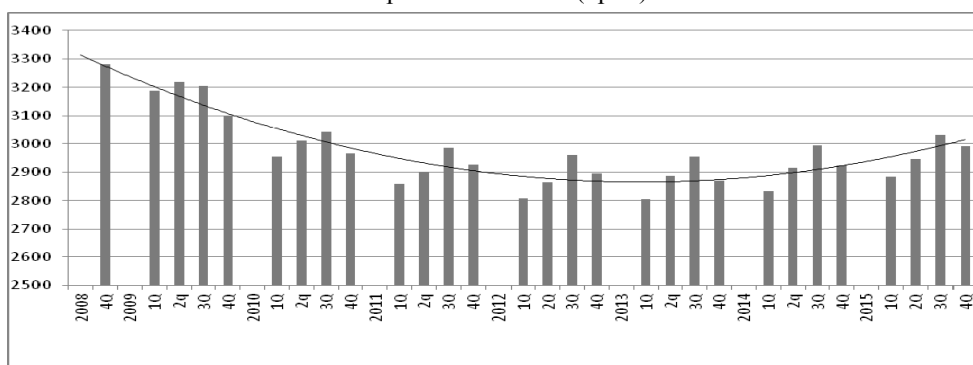


Източник: НСИ, тримесечни данни, наблюдение Заетост и безработица, www.nsi.bg.

Проследяването на динамиката на заетостта по възрастови групи от населението (15+, 15-64 г.) показва, че броят на заетите зависи от обхвата на възрастовата група като в края на 2015 г.е по-висок при 15+ (3061 хил. души). В сравнение с 2008 г. броят на заетите намалява най-много при група 15-64 г., което показва неустойчивостта на младежката заетост и предпочитанията на работодателите за запазят по-опитните работници в кризисни условия. Най-голям спад на заетостта има през първото тримесечие на 2012 г., когато тя намалява с 437 хил. души и това е пикът на кризата. Тримесечните данни на заетостта ясно открояват нейния сезонен характер, като най-високите й равнища са през третото тримесечие на годината, а най-ниските – през първото. Принос за това несъмнено има заетостта в селското стопанство, строителството и туризмът, където сезонността е най-ясно откроена.

Фигура 2

Изменение на заетостта и тренд на развитие в България на възрастовата група 20-64 г. през 2008-2015 г. (брой)



Източник: НСИ, тримесечни данни, наблюдение Заетост и безработица, www.nsi.bg

Възрастовата група 20-64 г. е важна, доколкото именно за нея са поставени количествени индикатори за равнища на заетост в стратегическия период. Броят на заетите при нея е най-нисък, като тенденциите в изменението на заетостта не се

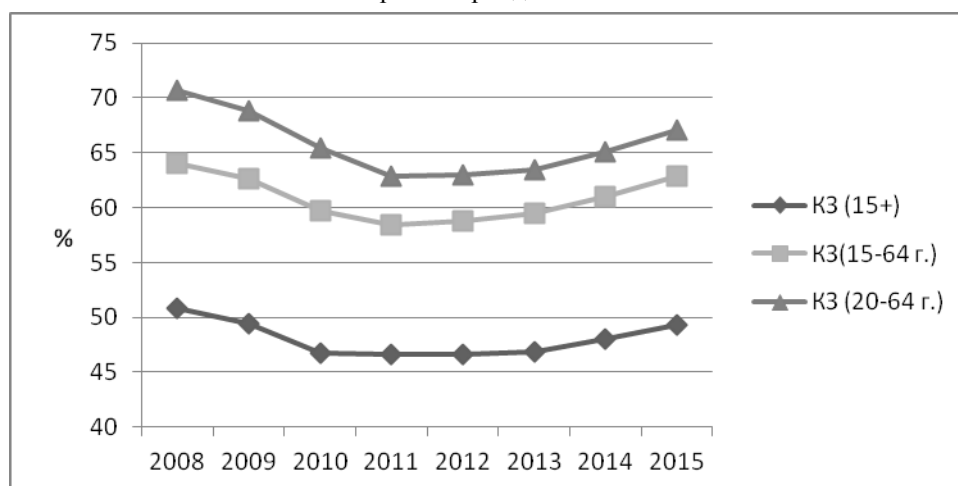
отличават от тези при другите две възрастови групи. Броят на зетите намалява от 3280 хил. души през 2008 г. до 2992 хил. души през 2015 г. (четвърто тримесечие). И за тази възрастова група сезонният характер на зетостта, респ. неустойчивостта на зетостта е валидна, както и фактът, че равнището на зетостта в края на 2015 г. е с 288 хил. души по-ниско от предкризисното равнище.

Така отразените тенденции в динамиката на зетостта по отношение на целите на хоризонт 2020 показват, че кризата е имала дълготрайни и силно ерозиращи въздействия върху нея, които не могат да бъдат компенсирани от слабите импулси за възстановяването ѝ след 2013 г. Този факт откроява и първата и най-проблемна зона на трудовия пазар в страната – ниската зетост в резултат на недостатъчно високото търсене на труд и нарастващият дисбаланс между търсене и предлагане в периода 2008-2015 г.

Данните на фиг. 3 открояват тенденциите в динамиката на коефициента на зетост и показват, че и при трите анализирани възрастови групи през периода 2008-2012 г. е налице намаление на коефициента на зетостта, след което започва процес на бавно възстановяване. Така през 2015 г. за възрастовата група 15+ коефициентът на зетост е 49.7% (50.8% четвърто тримесечие на 2008 г.); за 15-64 – 63.7% (64.3% през същия период на 2008 г.) и за 20-64 той е 68.1% (71.3% през 2008 г.). Тези данни показват, че предкризисното равнище на коефициента на зетост в края на 2015 г. остава под равнището на предкризисния период и при трите възрастови групи въпреки очертаната тенденция към нарастване след 2013 г.

Фигура 3

Коефициенти на зетост в различни възрастови групи от трудоспособното население в България в периода 2008-2015 г.



Източник: НСИ, годишни данни, наблюдение Зетост и безработица, www.nsi.bg.

Доколкото спадът на равнището на зетост през периода 2008-2013 г. (в трите възрастови групировки) отразява тенденции, обратни на заложените цели въпросът

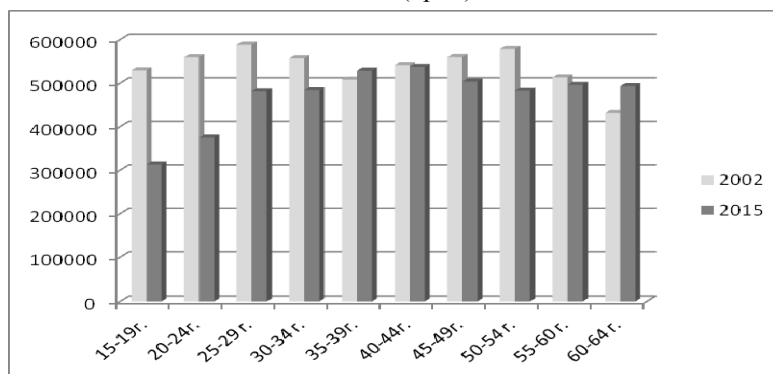
за постижимостта на целите е резонен, като се има предвид продължителният четиригодишен спад в заетостта през периода 2008-2012 и особено бавното възстановяване след този период. Отговорът на въпроса предполага няколко хипотези: **първата** е свързана с допусканията за такива икономически промени, които да доведат до стабилно търсене на труд и мащабни инвестиции в нови работни места, така че в оставащите пет години коефициента на заетост да нараства с един и половина процентни пункта и от 68.1% в края на четвъртото тримесечие на 2015 г. да достигне 76% в края на 2020 г. **Втората хипотеза** трябва да отчете, че равнището на коефициента на заетост е отношение на заетите и населението в трудоспособна възраст в съответната възрастова група, което означава, че неговото равнище може да варира в зависимост от измененията както в броя на заетите, така и на този на трудоспособното население. И тук имаме почти парадокс – намаляването на населението в трудоспособна възраст би бил благоприятен фактор за постигане на по-висок коефициент на заетост. За съжаление намаляването на населението в повечето възрастови групи в България е факт, произтичащ от дълбоката демографска криза.

Статистическите данни показват, че за периода 2002-2015 г. населението във възрастовата група от 15 до 64 години е намаляло с 673 хил. души и през 2015 г. наброява 4693 хил. души.

Динамиката на населението по отделните възрастови групи откроява прираст само в две – при хората на възраст между 35-39 г. 20 377 човека и при тази на възраст 60-64 г. (61 хил. човека). Във всички останали възрастови групи населението намалява, особено в трите младежки групи – 15-19 г. (намаление с 216 хил. човека); 20-24 г. (намаление със 184 хил. човека) и 25-29 г. (намаление със 106 хил. човека). Тези данни показват, че нарастването на коефициента на заетост е силно подкрепено от намаляването на населението общо и по отделни възрастовите групи (фиг. 4).

Фигура 4

Промени в броя на населението в трудоспособна възраст в България в периода 2002-2015 г. (брой)



Източник: НСИ, население, www.nsi.bg.

Ако намаляването на населението в трудоспособна възраст води до нарастване на коефициента на заетост, то приоритетната политика за активиране на неактивното трудоспособно население и особено на младежите води до повишаване на броя на работната сила (общо и в отделните възрастови групи), но при недостиг на работни места такава политика ще има за резултат нарастване на равнището на безработица.

Цялата тази вероятностна картина по отношение на постижимостта на планираните равнища на заетост – общо и по отделни възрастови групи има познавателен смисъл при оценката на много *по-важния въпрос за това, в каква степен планираното нарастване на коефициента на заетост отразява ефективни процеси на включването на наличните трудови ресурси в устойчива заетост и как този процес подпомага икономическия растеж и благосъстоянието на индивидите.*

2.2. Повишаване качеството на работната сила и производителността на труда от гледна точка на отрасловото преразпределение на заетите

Повишаването на качеството на работната сила и на производителността на труда според изискванията на работните места са сред конкретните цели на Стратегията „България 2020“. От тази гледна точка въпросите за качеството на работните места и на заетостта добиват приоритетно значение. Какви са тенденциите в тяхното развитие през периода 2008-2015 г.? Подобрява ли се качеството на заетостта от гледна точка на разпределението на наличната работна сила между икономическите дейности? Дали инвестициите и новоразкритите работни места се насочват към такива сектори, които гарантират по-висока производителност на труда и по-добра конкурентоспособност на българската икономика? В каква степен се реализират процеси на обновяване и модернизирани на съществуващите работни места?

В отговор на така поставените въпроси е необходимо преди всичко да се уточни, че критериите за оценка на качеството на заетостта са разнообразни, но тук ще приемем, че по-качествената заетост е тази, при която извършващите се промени в разпределение на работната сила по отрасли протича чрез намаляване на заетите/наетите в „традиционните, нископроизводителни отрасли и увеличаване на дела на заетите в нововъзникващи, високопроизводителни дейности и производства и особено във високо и среднотехнологичните производства и услуги. Доколкото износът е важен фактор за растежа на икономиката на България, делът на наукоемките и високо технологични индустрии, респ. на заетостта в тях също е сред критериите за оценка на качеството на заетостта. МСП са основен работодател в страната и качеството на заетостта в тях е важен критерий за качеството от общата заетост. Сред обичайните индикатори за качеството на заетостта са образователната и професионалната структура на заетите, равнището на производителността на труда, условията на труд като устойчивост и сигурност на работните места и на заетостта.

През 2008-2015 г. заетостта намалява най-много в промишлеността, респ. в този сектор има и най-високо нарастване на производителността на труда. Трябва да се отбележи неблагоприятното развитие на селското стопанство, където намалява както заетостта, така и производителността на труда. В сектора на услугите намалението на

заетостта е незначително и е съпроводено с нарастване на производителността на труда, но темпът на нарастване е по-нисък от този в промишлеността (табл. 1).

Таблица 1
Изменение на заетостта и на производителността на труда по сектори (2008-2015 г.)

	Заети (хил. човека)		Производителност на труда*		Индекс Заети	Индекс ПТ
	2008	2015	2008	2015	2008/2015	2008/2015
Общо	3814	3446	20182.4	23086.7	92.7	114.3
Селско, горско и рибно стопанство	736	649	5054.8	4758.2	88.1	94.2
Промисленост	851	695	17054.6	22169.4	81.6	129.1
Услуги	1929	1920	18421.8	20179.5	99.5	109.5

* БВП на един зает по цени 2010

Източник: НСИ, 2015, Макроикономически показатели (последен достъп 10.05.2016 г.).

В по-детайлен план промените в отрасловата структура на заетите в страната в периода 2008-2014 г. показват намаление на заетостта в пет отрасли (селско, горско и рибно стопанство, добивна и преработваща промишленост, строителство, търговия, ремонт, транспорт и в държавно управление) и нарастване в други пет отрасли (създаване и разпространение на информация и творчески продукти, финанси и застраховане, операции с недвижимо имущество, професионални дейности и научни изследвания и култура, спорт). Аналогични отраслови промени се наблюдават при наетите, докато при самонаетите намалението на техния брой е за всички отрасли с изключение на три – култура и спорт, държавно управление и професионални дейности (табл. 2).

Тези данни илюстрират продължаващия процес на концентрация на заетостта в сектора на услугите предимно за сметка на промишлеността. Това е една от основните характеристики в преразпределението на работната сила между отраслите на икономиката на страната през последните двадесет години. Процесите могат да се оценят като положителни от гледна точка на качеството на заетостта, доколкото услугите са динамично развиващ се сектор със значителен потенциал за по-висока производителност на труда. Въпросът е дали в структурата на развиващите се услуги приоритет имат новите, иновативни дейности или преобладаващи остават „традиционните“ дейности. Проследяването на данните показва, че през периода 2008-2015 г. иновативните производства и дейности, където заетостта нараства са в областта на информационните технологии, производството на електрически съоразения, производство на автомобили и т.н. и тази тенденция може да се определи като положителна.

Значителното намаление на работните места, респ. на заетостта в промишлеността поражда оживени обществени дискусии и идеи за необходимостта от „реиндустриализация“, но засега от тези дискусии не произлизат реални промени в протичащите инвестиционни процеси.

Таблица 2

Промени в броя на заетите, наетите и самонаети лица в периода 2008-2015 г. по отрасли (хил. души)

Отрасли	Заети 2008-2015	Наети 2008-2015	Самонаети 2008-2015
Всичко	-368.4	-275.6	-92.7
1. Селско, горско и рибно стопанство	-87.6	7.6	-95.1
2. Добивна промишленост, преработваща пром. производство на ел. енергия, доставяне на води	-192.7	-156.8	-0.1
3. Строителство	-115.3	-120.2	4.7
4. Търговия, транспорт, хотели и ресторанти	-25.8	-12.6	-13.0
5. Създаване и разпространение на информационни продукти и далекосъобщения	19.4	12.3	-2.0
6. Финанси и застраховане	10.6	10.9	-0.3
7. Операции с недвижими имоти	2.7	2.7	0
8. Професионални дейности и научни изследвания	12.2	5.6	6.7
9. Държавно управление, образование, здравеопазване	-36.5	-38.0	1.4
10. Култура и спорт	8.5	3.6	4.5

Източник: По данни от НСИ, Национални сметки, www.nsi.bg (последен достъп 10.05.2016 г.).

В по-детайлен план прегледът на междуотраслевото движение на заетите и динамиката на производителността на труда позволява да се направи най-общ извод, че промените в производителността на труда през периода 2008-2015 г. са свързани със съществено междуотраслово изменение на заетостта и преди всичко на нейното намаление. Най-съществен спад в заетостта е регистриран през 2009 г. което отразява влиянието на кризата върху икономиката ни, когато обемите на произведения БВП съществено намаляват, докато броят на заетите спада, но с по-малки темпове. Глобалната финансова криза се прояви в българската икономика чрез производствената сфера, като предизвика рязко свиване на обемите на износа и на производството, а това от своя страна рефлектира в намаляване на заетостта. В резултат на оптимизиране на заетостта спрямо намалените обеми на производството равнището на производителността на труда се възстанови през 2010 г., но процесът не е траен, доколкото не е съпроводен от структурни промени и през следващите три години производителността на труда продължава плавно да спада. Тенденцията се пречупва през 2015 г. когато скокът в износа води до 3% нарастване на БВП при минимално увеличение на заетостта и на производителността на труда. Доколко възходящият тренд ще има устойчив характер е важен въпрос, които трябва да покаже дали промяната в тенденцията включва и позитивни трайни структурни промени или е резултат на благоприятни конюнктурни обстоятелства през 2015 г. (фиг. 5).

Във връзка с това е необходимо да се отговори на въпроса в каква степен динамиката на производителността на труда кореспондира с позитивни тенденции на реструктуриране на заетостта към по-високопроизводителни производства и дейности.

Фигура 5

Динамика на производителността на труда в България 2008-2015 г. (%)



* БВП на един отработен човекочас, Индекс на физически обем изчислен по цени на 2010
** предходна година = 100, %

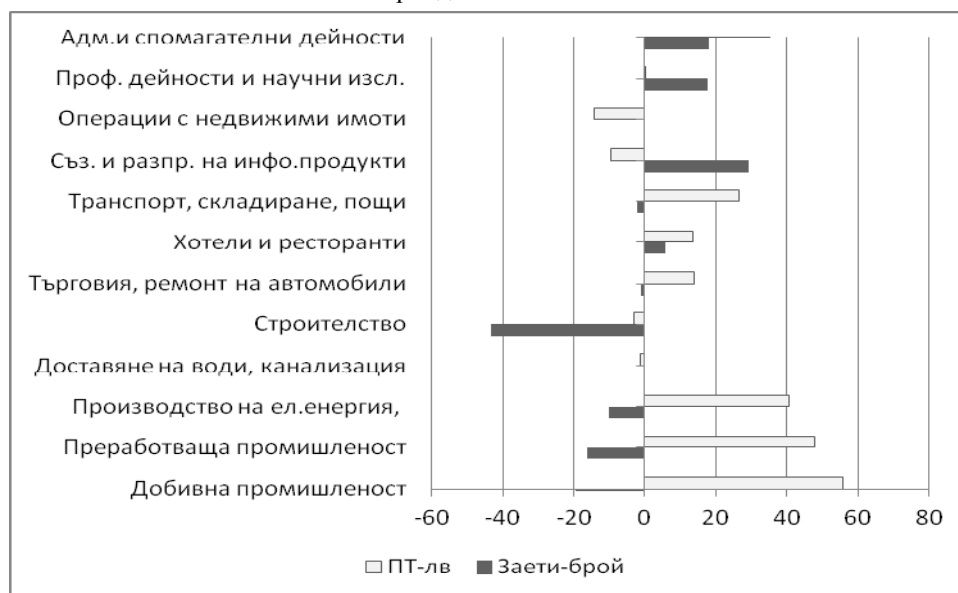
Източник: НСИ, макроикономически индикатори, www.nsi.bg, (последен достъп 10.05.2016 г.)

Таблица 6 показва ранжирането на отраслите по равнище на производителност на труда в нисходящ ред и изменението на броя на заетите както следва:

- С най-висока добавена стойност на един зает е отрасъл „Производство и разпределение на ел.енергия“ като в него нарастването на производителността в периода 2008-2014 г. е 1.4 пъти, при минимален спад на заетостта с 12% (от 36 на 32 хил. човека.)
- На второ място е добивната промишленост, където тя е нарастнала 1.5 пъти при намаление на броя на заетите с 18% (от 29 на 24 хил. човека).
- На трето място по равнище на производителност на труда е отрасъл „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти“. Тенденциите на промени обаче в този отрасъл през 2008-2014 г. не са особено добри, тъй като производителността на труда спада с 10% (от 4999 на 4509 лв.) на един зает, а броят на заетите нараства с 29% (от 61 на 79 хил. човека).
- Отрасъл "Операции с недвижими имоти" през 2008-2014 г. също бележи спад с 15% (от 3131 на 2681 лв. на един зает), като броят на заетите се запазва почти непроменен – 34 хил. човека.
- На пето място е отрасъл „Професионални дейности и научни изследвания“, където производителността на труда на един зает остава непроменена в разглеждания период (2432 лв.), а броят на заетите нараства от 81 на 96 хил. човека.

Фигура 6

Промени в отрасловата структура на заетостта и на производителността на труда в периода 2008-2014 г.



* добавена стойност на един зает

Източник: НСИ, структурна бизнес статистика, www.nsi.bg.

- В отрасъл „Транспорт, складиране, пощи“ се наблюдава нарастване на производителността на труда на един зает от 1783 на 2255 лв., като броят на заетите намалява от 161 на 157 хил. човека.
- Преработващата промишленост регистрира повишаване от 1309 на 1938 лв. на един зает при намаление на броя на заетите от 639 на 526 хил. човека.
- Отрасъл „Води, канализация, управление на отпадъци“ има минимално намаление на ръста на производителността на труда от 2098 на 2075 лв. на един зает при почти непроменен брой на заетите от 32 хил. човека.
- Отрасъл „Строителство“ също има незначително спадане, но при много съществено намаление на броя на заетите от 259 на 147 хил. човека.
- Отрасъл „Търговия, ремонт“ бележи нарастване на производителността на труда на един зает от 1490 на 1700 лв. при спадане на броя на заетите от 504 на 499 хил. човека.
- С най-ниско равнище на добавена стойност е отрасъл „Хотелиерство и ресторанти“, където производителността на труда през 2008-2014 г. нараства с 13% (от 772 на 877 лв.), а броят на заетите – с 6.5% (от 128 на 136 хил. човека).

Като позитивен знак може да се отбележи нарастването на заетостта в по-високо производителните отрасли като „Професионални дейности и научни изследвания“. Освен това положително е, че в част от отраслите през 2008-2014 г. имаме намаление на заетостта при нарастване на производителността на труда (добивна, преработваща, ел. енергия, строителство, транспорт, търговия и ремонт). При други отрасли се наблюдават неблагоприятни тенденции, при които има намаляване на заетостта и на производителността на труда (операции с недвижими имоти).

В цялото това многообразие на изменения в равнището на производителността на труда и на броя на заетите *трудно се открива устойчива тенденция към трансфер на заетост от по-ниско към по-високо производителни отрасли*. Обикновено кризата стимулира структурните промени на основата на иновативни решения, вкл. технологични и управленски промени и чрез тях производствените единици успяват да се върнат в конкурентната среда. В голяма степен обаче промените в заетостта на страната изпълняват ролята на основен буфер, използван от мениджерите за оцеляване в условия на криза.

Въпросите за структуро-определящите отрасли и дейности в икономиката на България са получили отговор чрез дефинираната визия в дългосрочните управленски документи, но като че ли няма ефективно действащи оперативни инструменти за стимулиране на инвестиционната активност към разкриване на качествени и ефективни работни места именно в дефинираните приоритети сфери. Оперативната програма „Развитие на конкурентоспособността“ 2007-2013 г. беше добра възможности за повишаване на конкурентоспособността на българската икономика чрез по-ефективно реструктуриране на икономическите дейности и агенти. Тя приключи със спорен успех, без да доведе до съществен обрат в инвестиционното поведение в страната. Дефинираните стратегически приоритети за развитие на икономиката (Национална програма за развитие 2020, Национална програма за реформи, Стратегически приоритети на българската икономика в контекста на Стратегия “Европа 2020) се подкрепят от основните агенти на пазара на труда – работодатели и профсъюзи. Наред с това се открояват и редица проблеми като: деформирана отраслова структура, изразяваща се в специализация в сектори с ниска добавена стойност, вкл. свръхинвестиции и висок дял на обемите в недвижими имоти, строителство, финансово посредничество; износ на добавена стойност чрез преимуществен трансфер извън страната; високи цени на вносните енергоресурси и ниски цени на електроенергията в страната; трансферни цени на значителна част от експорта, данъчни и митнически укривателства, манипулиране на обществените поръчки и концесионни режими, ниско равнище на инвестираната печалба, неефективна приватизация и замяна на държавно имущество, специфично управление на активите и дълговете на търговските банки към чужбина (2010, ИСС, т. 16 и 17).

Направените досега промени в отрасловата структура на икономиката показват ограничен капацитет за стимулиране на икономически растеж чрез качествена и ефективна заетост и конкурентоспособност. В редица анализи и оценки се подчертава необходимостта от технологично обновяване в традиционните отрасли на индустрията; увеличаване делът на средно- и високотехнологичните продукти, в т.ч.

износа, на секторите и нишите с висока добавена стойност и висока интензивност на иновациите; пренасочване на ограничените ресурси и допустима държавна помощ от добивните отрасли и секторите с ниско ниво на трудови възнаграждения; приоритетно развитие на отрасли с по-голяма добавена стойност като фармация, машиностроене, електроника и електротехника, производство на транспортни средства, информационни технологии (Годишен доклад 2015, ИИ на БАН; 2010, ИСС). В този контекст приемането на дългосрочна визия на развитието и преструктурирането на българската икономика след 2020 г. остават неотложни задачи на управлението от гледна точка на интелигентния и устойчив растеж и неговото подсигуриране с „достатъчно качествена работна сила със знания и умения, съгласно потребностите и изискванията на работните места и с капацитет за по-висока производителност на труда“.

2.3. Заетостта в наукоемките и високотехнологични производства и услуги като фактор за интелигентен икономически растеж

Науката и технологиите са основните двигатели на общественото развитие днес. На тяхна основа се извършва и мащабна глобализация на икономическите и социалните системи в света и в отделни региони. Внедряването на научните и технологични новости правят структурните промени на технологичните процеси, организацията на производството, финансовото мениджирание и работният процес непрекъснати във времето и пространството. В по-конкретен план израз на тези структурни промени е създаването на нови производства и обновяването на съществуващи, регистрирането и внедряването на патенти и лицензии в икономиката, мобилност на работната сила от по-ниско към по-високо технологични и наукоемки производства и услуги и т.н. Така на практика икономическият растеж се превръща в „интелигентен“, т.е. растеж, подкрепен от науката и техниката в действие. Доколко българската икономика следва пътя на интелигентния растеж и в какви признаци откриваме това движение?

От гледна точка на отрасловата структура на заетостта се наблюдават процеси на пренасочване към иновативни производства, но все още тя остава концентрирана в традиционните отрасли на промишлеността и услугите. Високотехнологичните производства ангажират малка част от общата заетост, докато високотехнологичните услуги набират скорост и вече ангажират една трета от всички заети.

Високотехнологичните производства се представят от електрониката, електротехниката и информационно комуникационните технологии, фармацевтичната индустрия, производството на медицинско оборудване, инструменти за измерване, производство на електрическо оборудване. Според класирането на 100-те най-големи български компании през 2009 г. за върхови технологични предприятия се определят „Софарма“ (фармация) и „Мобилтел“, „БТК“ и „Космо България Мобайл“ (телекомуникации). Следователно само в два сектора на икономиката – фармация и телекомуникации, страната ни има върхови технологични предприятия, в които делът на заетите са минимална част от общата заетост. По данни на Евростат за България делът на високотехнологичните и наукоемки предприятия в общия брой предприятия в

промишлеността е едва 1.5%, като техният брой през 2013 г. е 428. Особено тревожен е фактът, че броят на тези предприятия е намалял в сравнение с 2008 г., когато е бил 448 (Eurostat, 2015).

Наред с тях има и редица предприятия, определени като високотехнологични от областта на производството на машини и инструменти („Идеал Стандарт Видима“, „Либхер-Хаусгерете-Марица“, „ЕПИК-Електроника АСЕМБЛИ“, „Сензор Найт Индустриал“, „Монбат“); нефтохимията („Лукойл Нефтохим България“), химията („Агрополихим“, „Неохим“, „Солвей соди“, „Приста Ойл“). (Българска стопанска камара, 2010). Известно е, че трансферът на технологии е основна форма на иновациите. Доколкото обаче по-голямата част от посочените предприятия са чуждестранни, то ефектите от тяхното иновационно обновяване не се трансферират към други производства в страната, поради което те нямат принос за цялостното технологично обновяване на промишлеността.

Данните показват, че в рамките на ЕС-28 делът на заетите във високо и среднотехнологично развити услуги нараства от 27.1% през 2008 г. на 30.3% през 2013 г. (табл. 3).

Таблица 3

Заети във високо и среднотехнологични услуги 2008-2013 г.

Страни	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ЕС-28	36.7	38.0	38.5	38.9	39.2	39.2
България	27.1	27.7	28.9	29.1	29.8	30.3
Унгария	33.2	34.2	35	34.5	35.0	36.0
Гърция	32.4	32.7	33.3	34.6	36.3	36.7
Малта	39.7	40.4	40.5	42.4	44.9	44.6
Холандия	45.8	45.5	45.6	45.6	45.3	46.7

Източник: Eurostat, last update:02.022015, <http://ec.europa.eu/eurostat/>.

Данните в таблицата очертават положителна динамика през 2008-2013 г., но въпреки това равнището на високо- и среднотехнологичните услуги в България остава значително под средното за ЕС-28, като страната ни заема предпоследно място (пред Румъния) в ЕС-28.

Данните на Евростат за заетостта във високо- и среднотехнологичните производства показват значително по-ниски нива: средното равнище за ЕС-28 варира от 5.9% през 2008 г. до 5.6% през 2013 г. За България този индикатор варира от 4.4% през 2008 г. до 3.8% през 2013 г. Сред страните с по-високи от средните за ЕС-28 равнища на заети там са Чехословакия и Германия (10% за периода 2008-2013 г.), Унгария (8.5% за същия период), Италия (6%) и т.н.

Посочените в табл. 3 данни показват не само средното равнище на заетост във високо и средно технологичните производства и услуги в ЕС-28, но и това в отделни страни-членки, като подборът им включва не само високо развити страни (например Холандия), а и по-малки, съседни на нас страни, както и държави, направили аналогичен преход към пазарна икономика. Сред това многообразие от примери

изоставането на България по отношение на привездането на производството и услугите на по-високо технологично равнище е ясно очертано, а необходимостта от ускорено догонване на "интелигентния растеж" е безалтернативна.

Експортът е съществен фактор за растежа в България, но в неговата структура преобладават стоки с ниска степен на добавена стойност (суровини от добивната индустрия, ел. енергия, селскостопански продукти). Високотехнологичният експорт представлява едва 3.7% от общия експорт (2011 г.) като по време на кризата е отбелязал намаление (4.6% през 2009 г.) (табл. 4).

Таблица 4

Дял на високо технологичния експорт в общия експорт 2007-2011 г.

Страни	2007	2008	2009	2010	2011
ЕС-28	16.1	15.4	17.1	16.1	15.4
България	3.5	3.6	4.6	4.1	3.7
Унгария	21.3	20.2	22.2	21.8	20.9
Гърция	4.4	5.0	5.5	4.6	4.1
Малта	42.8	38.3	35.2	32.9	30.1
Холандия	18.3	16.2	18.4	18.6	17.2

Източник: Eurostat, 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/> last update: 02.02.2015.

Данните на Евростат открояват примери на успешно реструктуриране на икономиката (например Малта, Унгария), където високотехнологичните продукти заемат голям дял както в структурата на производството и услугите, така и в износа, докато България е сред последните пет страни с малък дял на този вид експорт.

Каква е ролята на малките и средни предприятия (МСП) за създаване на „качествена и по-високо производителна заетост“?

Въпросът се основава на факта, че тези предприятия у нас осигуряват 75.4% от всички работни места през 2013 г. (брой заети 1500 млн. души) и 65% от добавена стойност спрямо общата добавена стойност, произведена от нефинансовия сектор. Същевременно иновациите в наукоемки и технологично развити производства и дейности сред тях са слабо развити. Причините за това са разнообразни, но основно се свързват със затруднен достъп до финансов ресурс, произтичащ от конфигурацията на МСП (големина, бранишово разпределение) и продължителност на живот.

Структурата на заетите в МСП показва, че през 2013 г. делът им в микрофирмите е 30.9%, в малките фирми – 23.1 и 21.4% са заети в средни фирми. Производителността на труда³ е най-ниска в микрофирмите – 13.3 хил. лв., което означава, че една трета от заетите работят при по-ниска производителност на труда спрямо заетите в малките (16.8 хил. лв.) и средните фирми (21 хил. лв.) (Янева, 2014).

³ Изчислена на база добавена стойност по факторни разходи по текущи цени.

От всички МСП в страната микрофирмите представляват 92.1%, т.е броят на заетите в тях е до 9 човека. Очевидно е, че при такава размерна конфигурация не е реално да се очакват съществени иновативни решения с мултиплициращ се икономически ефект. Затова по-голямата част от микрофирмите са нискотехнологични, което определя и характеристиките на работните места, респ. и изискванията към качеството на работната сила. Според данните на Евростат, едва 14% от МСП в България са разработили иновации в продукти или процеси и едва 18% са потърсили иновативни решения по отношение на организацията или маркетинга. Онлайн търговията е значително по-слабо развита в България, отколкото в останалата част от ЕС, като на нея се падат едва 3% от оборота, а само около 5% от българските МСП са търгували онлайн като продавачи или купувачи (Annual Report of European SMEs 2014-2015, EU, 2015).

Отрасловото разпределение на МСП, с малки изключения, не показва приоритетност на високотехнологични дейности. Преобладаващата част от МСП са концентрирани в сектори с ниска производителност на труда като търговска дейност, традиционни услуги, ресторантьорство и хотелиерство, а така също и в преработващата промишленост. Така през 2013 г. разпределението на МСП по отрасли показва, че най-висок е дялът им в отрасъл „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ (44.2%), следва отрасъл „Професионални дейности и научни изследвания“ (11.9%) и отрасъл „Преработваща промишленост“ (9.5%).

Обобщението на тези данни показва, че значителна част от заетостта в страната е съсредоточена в традиционни отрасли с относително ниска конкуретоспособност. Това предопределя ниско качество на заетостта като функция на изискванията на работните места. Високотехнологичните работни места са съсредоточени в неголям брой високо- и среднотехнологични фирми в няколко отрасли, без да са структуроопределящи за икономиката и без да имат трансфериращ ефект за технологично обновяване по производствените вериги. Немалка част от повисокотехнологичните производства и дейности са клонове на чуждестранни производствени вериги, произвеждащи компоненти за крайни продукти, комплектовани в чужбина, което прави придобитото "ноу-хау" знание частично, без приложение в националната икономика. Във връзка с това преосмислянето на досега използваните инструменти за насърчаване на иновациите в наукоемки и технологично развити производства (бизнес паркове и ограничен брой финансови схеми за достъп до финансиране) е необходим етап от създаването на работеща държавна политика за иновационно развитие на МСП като част от цялостна политика за интелигентен растеж.

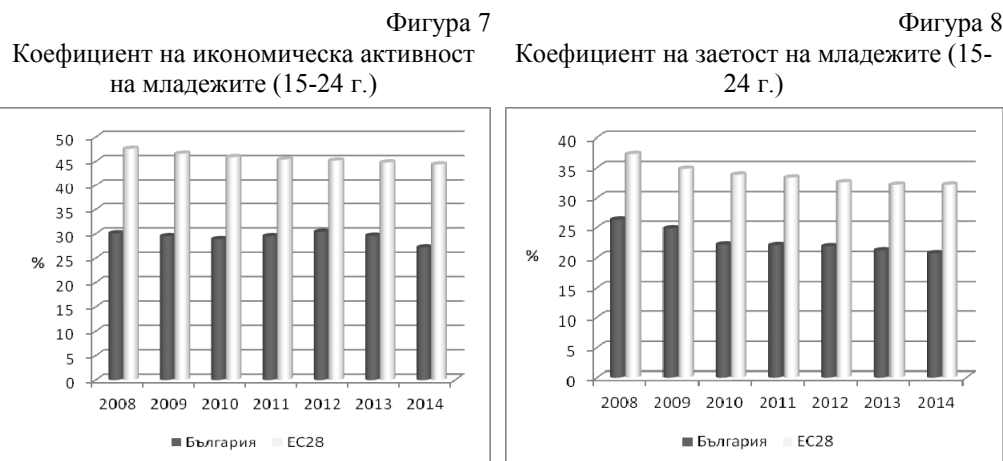
2.4. Състояние и перспективи пред младежката безработица

Участието на младежите в пазара на труда и в заетостта е приоритетен проблем на България, а и на Европейския съюз, поради високото равнище на младежка безработица и големия дял на неактивни младежи (младежи, които са извън обучение и извън пазара на труда). Идентифицирането на причините за това явление, както и желанието то да бъде своевременно преодоляно провокира редица действия на

високо равнище в ЕС. Първата от тях е инициативата "Възможност за младежта (2011 г.), с която страните с най-високо равнище на безработица получиха 10 млрд. евро за създаване на политики за нейното намаляване. Последваха препоръките от Съвета на ЕС към страните-членки за намаляване на равнището на младежка безработица (2012 г.). Съгласно тези препоръки България получи 55 млн. евро, които бяха част от финансирането на схемите на инициативата „Младежка гаранция“ (която в България функционира от 2013 г.) за провеждане на политики за намаляване на младежката безработица и повишаване на включването на младите хора в пазара на труда и в заетостта. Налице е и Национален план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта. В този пакет от мерки се включват: ученически/студентски стажове за четири месеца след завършване на училище/университет с гаранции, че те предлагат безопасни условия и висококачествен трудов опит; възможности за „чиракуване“ при необходимото качество на работата; възможности за работа в чужбина чрез мрежата на европейския портал за мобилност (Eures jobs). Наред с тези политики се подкрепят още дейности за насърчаване на заетостта, особено на младежите, за предпазване от неравенство на пазара на труда, за стимулиране на качествена заетост и растеж и т.н.

Безработните младежи в България (15-24 г.) наброяват 39.6 хил. човека в края на 2015 г. като през 2008 г. този брой е бил 38.3 хил. човека. Най-висока е младежката безработица през 2013 г. (69.7 хил. човека). На фона на общото равнище на безработица в страната тази при младежите е почти два пъти по-висока (21.6% през 2015 г. при равнище на обща безработица 9.1%) (НСИ, 2015, НРС).

Състоянието и тенденциите в развитието на младежката заетост и безработица в България, проследено чрез динамиката на коефициентите на активност, заетост и безработица открояват както идентични с общоевропейските проблеми в тази област, така и някои национални специфики (фиг. 6, 7 и 8).

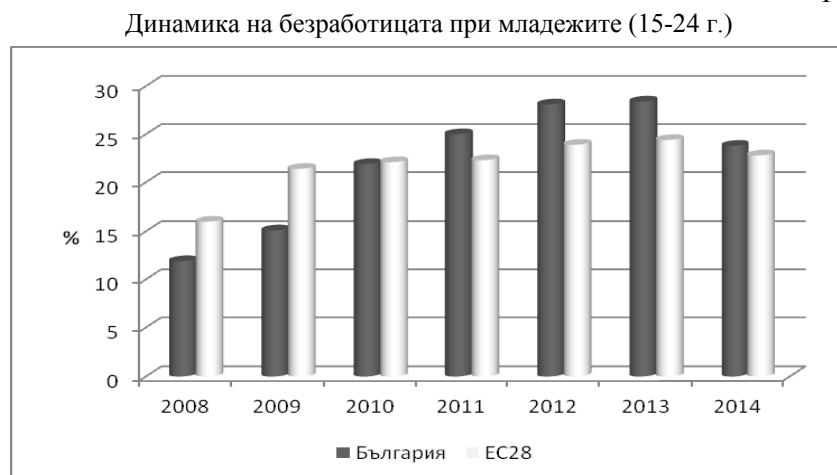


Източник: Employment and social development in Europe, Statistical Annex, 2015.

Икономическата активност на младите хора в България (фиг. 7) аналогично на общоевропейската тенденция в периода на криза 2008-2015 г. намалява, но нейното равнище е значително под средноевропейското. Това означава, че повече млади хора на възраст 15-24 г. в България не участват в пазара на труда. Докато средните за ЕС данни показват, че близо половината от хората в тази възрастова група са икономически активни (44.4% през 2014 г.), за България този процент е по-нисък от една трета (27.2%).

На второ място, заетостта на младежите в България за разглеждания период намалява от 26.3% през 2008 г. на 20.7% през 2014 г. Тенденцията за спадане на заетостта при тази възрастова група е характерна и за другите страни в Европейския съюз, но по този показател средноевропейското равнище е значително по-висок (37.3% през 2008 г. и 32.5% през 2014 г.).

Фигура 9



Източник: Employment and social development in Europe, Statistical Annex, 2015.

На трето място, равнището на младежката безработица в България в началото на кризата е по-ниско от средноевропейското (11.9% през 2008 г.), но след 2011 г. то надвишава средноевропейското и остава по-високо и през 2015 г. (21.6 при 20.4% ЕС-28), т.е. достъпът на младежите до заетостта у нас остава ограничен, въпреки че през 2014 г. коефициента на безработица при тях спада на годишна основа с близо 5 процентни пункта (от 28.4 на 23.8%). Този процес продължава и през 2015 г., когато НРС регистрира младежка безработица от 21.6%. Това отразява успешните политики за включване в заетост на младежите чрез посочените програми. Важното е тази заетост да може да добие устойчив характер и след изтичането на програмата младите хора да бъдат наети на постоянна работа.

Перспективите по отношение на младежката безработица в средносрочен хоризонт са за нейното намаляване до 7% през 2020 г. (за възрастова група 15-29 г.). През 2015 г. равнището на безработица при младежите от тази възрастова група е 14.4%.

Намаляването на този процент наполовина до 2020 г. е постижимо. Това обаче може да е резултат както на по-висока заетост, така и на намаляване на броя на работната сила, поради което оценката на този показател сама по себе си не дава ясна картина за негативните и позитивните страни на реално протичащите процеси на участие на младите хора в пазара на труда и в заетостта.

Един съществен проблем пред младите хора по отношение на тяхната трудова интеграция у нас е прехода „от училище в заетост“. Част от младежите правят този преход, а други излизат извън пазара на труда и това обяснява високия дял български младежи, които нито учат, нито работят. По данни на НСИ делът на младите хора, които попадат в безработицата направо от училище през 2014 г. е 32.4 хил. човека (42.1 хил. през 2013 г.). Безработните младежи, регистрирани в бюрата по труда, които търсят първа работа веднага след завършване на училище надвишава половината от всички безработни в тази група. Така през 2014 г. 56.5 хил. човека са търсили работа за първи път, като броят на търсещите такава веднага след училище е 32.4 хил. Това се дължи и на кризата, доколкото преди 2009 г. този брой е едва 18.3 хил. човека (от общо 41.7 хил. човека търсещи първа работа в бюрата по труда, 2008 г.), но той вероятно е занижен, тъй като включва само регистрираните в бюрата по труда. Очевидно е, че преходът „образование-заетост“ остава нерешен въпрос на реформата в образованието. Приемането на „дуалното обучение“ може да се смята като една малка стъпка в тази посока, но не би могло да се твърди, че е налице цялостна програма за преодоляване на подобна задълбочаваща се негативна тенденция на пазара на труда, която възпрепятства ефективното включване на младите хора в качествена и високопроизводителна заетост.

2.5. Повишаване на предлагането на работна сила

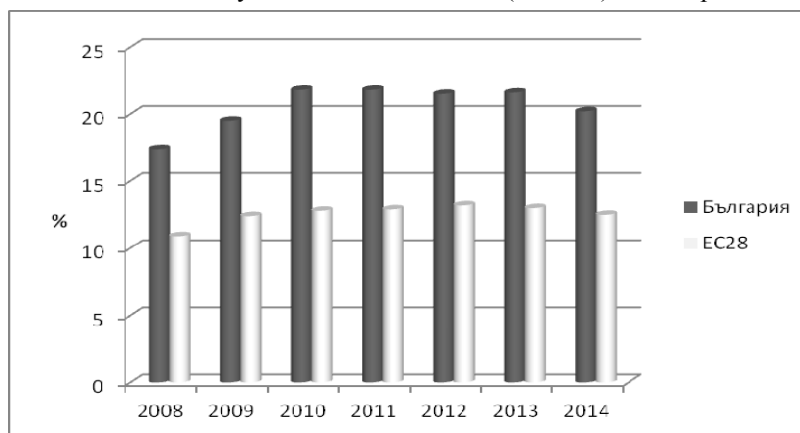
В Националния план за действие по заетостта през 2016 г. е дефинирана следната визия: „Увеличаване на заетостта на качествени работни места в реалната икономика след повишаване на знанията и уменията на търсещите работа, включително от неравнопоставените групи на пазара на труда, приоритетно от най-слабо развитите райони“ (МСТП, 2016, с. 3). В този контекст подобряването на достъпа до пазара на труда, особено на неравнопоставените групи, чрез адаптирани към техните потребности услуги и обучения е един от основните приоритети на политиката. В тази връзка активната политика на пазара на труда през 2016 г. е насочена към целеви групи включващи: безработни младежи до 29 г. (с подгрупа до 25 г.); младежи, които нито се обучават, нито са заети (NEET's); безработни над 50-годишна възраст; продължително безработни лица; безработни с ниска или нетърсена на пазара на труда професионална квалификация и недостиг на ключови компетентности, в т.ч. безработни с ниско образование (включително от ромски произход); хора с увреждания; лица извън работната сила, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица.

Една от важните групи, обект на политиката за активиране, е на *обезкуражените лица на възраст 15-64 г.* През деветмесечието на 2015 г. тази група наброява средно 171.4 хил. човека като тенденцията към намаляване на техния брой, започнала през

2012 г. продължава. В сравнение с деветте месеца на 2014 г. те намаляват с 18.5 хил. човека, което е положителна тенденция, особено ако тя е предизвикана от фактори, обуславящи нейната устойчивост и нямат конюнктурен характер. Една причина за това безспорно са действащите програми за активиране на младежите. Въпреки позитивната тенденция, сравнителният анализ показва, че спрямо средното за ЕС28 равнище нашата страна има много по-висок дял на младите хора, които не участват нито в обучение, нито в пазара на труда (фиг. 10).

Фигура 10

Младежи извън обучение и извън заетост (15-24 г.) в България и ЕС



Източник: Employment and social development in Europe, Statistical Annex, 2015.

Една от посочените причини е дисбаланса между професионалното обучение на младите хора и изискванията на работодателите. Към избора на професия младите хора все още пристъпват без достатъчно ясна представа за знанията и уменията, които ще придобият по време на обучението, както и за бъдещето им реализиране като специалисти/професионалисти и т.н. В този смисъл по-доброто информиране на младежите за възможностите за професионално развитие в страната е важно и изисква съответните държавни институции и обучаващите организации (училища, университети, колежи и т.н.), да усъвършенстват съдържанието на такава обществена услуга. Според резултатите от направено от Агенцията по заетостта национално представително изследване (май-юни 2015 г.) работодателите са имали намерение да разкрият 143 765 работни места през следващите 12 месеца, като делът на предприятията, които разкриват нови работни места, е сравнително малък – едва 13.5% от всички предприятия. Сред най-търсените професии са специалистите по информационни и комуникационни технологии, стопански и административни специалисти (финансови, административни специалисти, специалисти по продажби), специалисти по природни и технически науки (математици, специалисти по физически и химически науки и др.), преподаватели и др. Търсените професии за хора със средно образование са: продавачи, персонал, зает в сферата на персоналните услуги (готвачи, сервитьори и бармани, фризьори, козметици), работници по производство на храни, облекло, дървени изделия и сродни на тях, оператори на

стационарни машини и съоръжения, водачи на моторни превозни средства и оператори на подвижни съоръжения. Хората с основно и по-ниско образование могат да се реализират като: работници в селското, горското и рибното стопанство; работници в добивната и преработващата промишленост, строителството, работници по производство на храни, облекло, дървени изделия и сродни (МТСП, 2016). Така заявените намерения на работодателите потвърждават направеният по-горе извод за разкриване на работни места в традиционни отрасли с ниска конкурентоспособност.

Нискообразованите, неквалифицирани хора е група, чието успешно активиране изисква значителен кадрови и финансов ресурс. Тя е разнородна по отношение на възраст, етнос, мотивация, степен на социална маргинализация и това налага подходът към хората в нея да бъде строго индивидуален, т.е. дейностите по идентифицирането, регистрирането в бюрата по труда, мотивирането, включването, проследяването на процесите по активиране, са по-трудоемки в сравнение с тези за други групи. Освен това, всеки „отвоюван“ за трудова дейност човек намалява групата на хората „в риск от бедност и социална маргинализация“. Предвид особеностите и важността на тази група работата с нея би могла да се усъвършенства организационно и комуникативно.

Продължително безработните са друга „трудна“ за активиране група най-вече от гледна точка на професионалната им преквалификация. Техният брой през 2015 г. нарастват с 11 441 лица и достига 147 947 лица или 44.3% от всички безработни. За тази групи възможностите за получаване на нови умения или професии е свързано, първо, с достъпа до обучение; второ, успешно завършване на обучението и трето, прехода в заетостта. Най-търсените обучения за придобиване на професионална квалификация (оперативен счетоводител, охранител, помощник-възпитател, сервитьор-барман и работник в заведенията за хранене и развлечения) показват сравнително ограничени възможности за преквалификация. В областта на ключовите компетентности най-търсени са обученията по обществени и граждански компетентности, дигитални компетентности и обучения за инициативност и предприемачество, все обучения, насочени към по-младите продължително безработни хора.

Като превенция от изпадане в безработица и професионална неконкурентност се използват програмите за обучение на работниците и служителите. Вътрешно-фирмените обучения се провеждат в областта на въвеждането на нови технологии, оборудване и продуктово обновление на фирмите, обучения за придобиване на умения за работа с клиенти, както и въвеждащи обучения по предмета на дейността и организацията на фирмата. Броят на работодателите, които организират преквалификация по време на работа обаче е много малък. Едва 10.3% от тях предвиждат обучение на своите служители през 2016 г.

Посочените проблеми с трудовата реинтеграция и реализация на част от работната сила разкриват съществени възможности за подобрения на политиката за повишаване на предлагането на работната сила. Важността на тези политики е силно подчертана на фона на протичащите процеси на намаляване на трудоспособното население на страната.

3. Рискове пред развитието на пазара на труда

Актуализираната стратегия за заетост 2013-2020 г. посочва редица основни предизвикателства пред политиката по заетостта и развитието на човешките ресурси. Част от тях произтичат от особеностите на икономическото развитие (неговата цикличност), други са функция на недостатъчна гъвкавост на пазара на труда (сегментация на пазара на труда и несъответствия в търсенето и предлагането на труд), трети са резултат на пропуски в управлението (скрита икономика и заетост) и т.н.⁴

Това са предизвикателства, свързани с функционирането на системата и на пазара на труда в частност, като в значителна степен са проблеми на нейното вътрешно несъвършенство. Същевременно са налице рискове извън системата на този пазар, чието деструктивно въздействие нараства и застрашава балансираното му развитие в дългосрочна перспектива (продължаващ демографски срив и задълбочаващи се социално-икономически неравенства, мащабни миграционни процеси, слабата адаптивност на труда към динамичното технологично развитие на производствените и комуникационни процеси). Предизвикателствата на XXI век пред българския пазар на труда са безспорно изпитание за управленската практика. Липсата на обществен консенсус, далновидност и прагматичност при вземането на решения, недостатъчната системност и устойчивост на провежданите реформи наред с ограничения управленски опит в значителна степен задълбочиха съществуващите противоречия в годините. Отчитането на въздействието на тези обективни рискове върху дългосрочното развитие на пазара на труда и използването на гъвкави механизми за противодействие е наложително при провеждането на реформите в него.

3.1. Влияние на демографската криза и миграцията върху развитието на пазара на труда в България

Формирането на работната сила е процес, осъществяващ се извън пазара на труда и в този смисъл неговите количествени параметри са предопределени от демографските процеси и най-вече от процесите на раждаемост, смъртност, естествен прираст на населението и миграционните движения. В международното пространство страната

⁴ а) съществено намаление на заетостта и увеличаване на безработицата по време на икономическата криза, особено сред неравнопоставените групи на пазара на труда и най-вече младежите; увеличаване на неактивните лица; б) забавено излизане от кризата и много ограничено създаване на нови работни места; в) ниско образователно и квалификационно равнище на търсещите работа и ниска мобилност в условията на сегментиран пазар на труда; несъответствия в предлагането и търсенето на труд по отношение на професионално-квалификационната структура на работната сила; г) необходимост от повишаване качеството на работните места, както и повишаване производителността на труда, което води до увеличаване на доходите и разширяване на вътрешното потребление; д) наличие на нерегламентирана заетост и нарушения на трудовото законодателство; е) съществени регионални различия в равнищата на заетост и безработица.

ни все по-често се цитира като „лидер“ по отношение на намаляване на броя на населението (от 8.8 млн. през 1990 г. до 7.5 млн. през 2010 г.), както и като страна с най-рязко влошаване на съотношението между застаряващо население и това в трудоспособна възраст (Световна банка, 2013).

Статистиката отбелязва тези тенденции още в средата на миналия век, те продължават и досега, като естественят прираст на населението от минус 5.1 промила през 2000 г. спада до минус 5.7 промила през 2014 г. Коефициентите на раждаемост намаляват (14.5 през 1980 г. и 9.4 промила през 2014 г.), а тези на смъртността нарастват (11.1 през 1980 г. и 15.1 промила през 2014 г.) устойчиво и все по-отчетливо предопределят свиването на броя на работната сила в бъдеще (табл. 5).

Таблица 5

Динамика на работната сила в България в периода 2003-2015 г.

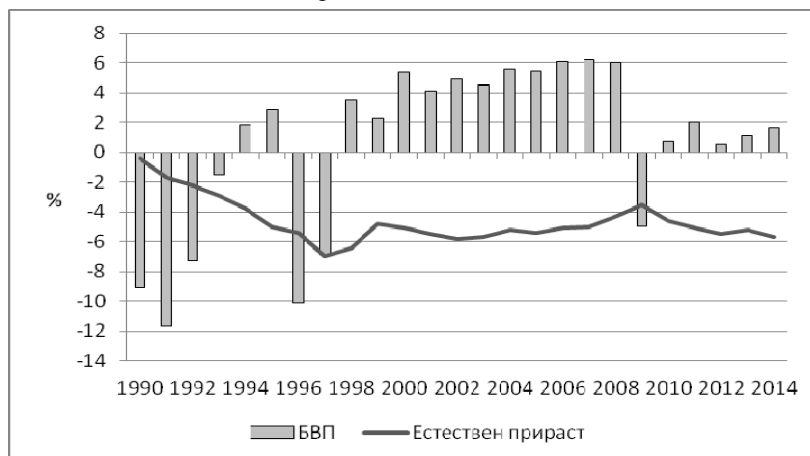
Години	Заети	Безработни	Работна сила
2003	2834	449.1	3283.1
2004	2922.2	399.8	3322
2005	2980	334.2	3314.2
2006	3110	305.7	3415.7
2007	3252.6	240.2	3492.8
2008	3360.7	199.7	3560.4
2009	3253.6	238	3491.6
2010	3052.8	348	3400.9
2011	2965.2	376.2	3341.4
2012	2934	410.3	3344.3
2013	2934.9	436.3	3371.2
2014	2981.4	384.5	3365.1
2015	3031.9	305.1	3337.0

Източник: НСИ, www.nsi.bg, Пазар на труда, Наблюдение Заетост и безработица за съответните години.

По прогнозни оценки на НСИ населението на страната ще бъде под 6 млн. човека през 2060 г. при три варианта на оценка. Според реалистичният вариант населението ще наброява 5.4 млн. човека, а според най-неблагоприятният – 5.2 млн. човека (НСИ, Демографско развитие).⁵ Това означава, че икономическият растеж в бъдеще ще бъде ограничен от страна на един от основните си производствени фактори – труда. Оценката на корелационната връзка между двата показателя за периода 1990-2014 г. е отрицателна (-0.56), а проследяването на динамиката на двата показателя показва, че при устойчив растеж равнището на естествен прираст на населението се стабилизира, докато при колебания и сринове в растежа настъпват по-резки негативни промени (фиг. 11).

⁵ Хипотезите на трите варианта са на основата на конвергенцията, т.е. вариант, съобразен с нормативните изисквания на ЕС за демографско и социално-икономическо развитие на страните-членки, вариант при благоприятна социално-икономическа среда и вариант при неблагоприятна социално-икономическа среда.

Фигура 11
Динамика на темповете на естествения прираст на населението и на БВП в България
периода 2000-2014 г.



Източник: НСИ, www.nsi.bg, Демографски показатели.

Намаляването на трудоспособното население вследствие на неговото застаряване и на активната емиграция от страната е един от най-сериозните проблеми за пазара на труда, изискващ мобилизация на общественото внимание и управленските усилия към търсене на алтернативни решения за обезпечаване на икономическото развитие с качествен трудов ресурс.

Всяка криза оказва негативно въздействие върху активността на работната сила, като тази неизбежност ясно се откроява и след 2008 г., когато към неблагоприятните демографски въздействия се добавиха и тези на глобалната финансова криза. Намаленото търсене на работна сила, вследствие на закритите работни места и ограничените възможности за подкрепа на безработните ускори отлива на работната сила от пазара на труда. За част от работната сила този процес е необратим, например за хората в предпенсионна възраст, доколкото тяхната трудова реинтеграция е проблемна, докато за друга част, например младежите, отливът от пазара на труда е с дълготрайни негативни демотивиращи ефект и пренасочване към сивата икономика или към емиграция.

Миграционните движения, вкл. емиграция от и имиграцията в страната оказват съществено влияние върху броя и структурата на населението. За работната сила и пазара на труда на България по-съществено влияние имат емиграционните вълни, започнали в последното десетилетие на миналия век и продължаващи и досега. Ефектите от емиграцията се проявяват в намаляване на броя на населението и в неговото застаряване, тъй като емиграцията на млади хора ограничава възпроизводството на трудовия ресурс.

Според данните на НСИ от преброяването на населението и жилищния фонд 2011 г., отрицателният естествен прираст между двете последни преброявания е в размер на 389 хил. души, а отрицателното салдо от международната миграция – 175 хил. души (306 и 131 хил. имигранти). По оценка на експерти емиграцията има съществен дял в спада на населението с 1.8 млн. души в периода 1989-2014 г., като този дял се оценява на около една трета от общото намаление (Цветарски, 2015).

Емиграцията трайно изтощава трудовите ресурси на страната. През периода 2002-2014 г. населението във възрастовата група от 15 до 64 години е намаляло с 602 хил. човека, като то е особено драстично при младите възрастови групи: с 216 хил. човека при 15-19 г.; със 154 хил. човека при 20-24 г. и със 101 хил. човека при 25-29 годишните (НСИ, Демографска статистика).

Емиграционните потоци от страната като структура се променят динамично в различни периоди от промените у нас, но общо те включват, освен младежите, които отиват да учат в други страни, още трудови емигранти с различна продължителност на пребиваване извън страната. Първоначално в емиграционните потоци (до 2000 г.) преобладават висококвалифицираната работна сила, което след време се прояви в недостиг на работна сила от определени специалности и професии в България (например инженери). В по-късни етапи емигрантските вълни включват все повече и средно квалифицирана работна сила, което още повече засили небалансираността на пазара на труда и открои професионални дисбаланси в нарастващ брой сегменти на пазара на труда.

Механичният прираст на население чрез привличане на имигранти в страната поставя редица въпроси, които са обект на дискусия в обществото. Засега провежданата политика като програмни намерения и практически резултати остава фрагментарна и непоследователна. За завръщането на българите, работещи в чужбина е необходима цялостна система от действия, която да работи за популяризиране и пропагандиране на ползите от трудова дейност в страната. Друг резерв е целенасочената политика за привличане на част от българската диаспора от съседни на нашата страни, които биха искали да получат българско гражданство и да станат постоянни жители на България. В тази насока обаче политиката трябва да обърне внимание на факта, че интересът към българско гражданство засега е провокиран повече от възможността за работа или обучение в други европейски страни, а гражданството е своего рода „виза“ към европейското пространство.

Наред с тези емиграционни проблеми в последната година сме свидетели на мащабна бежанска вълна от Изток на Запад, която насочва значителна по размери нова работна сила към Европа. Тази бежанска вълна (независимо, че крайната цел на тези хора е западната част на Европа) не може да не окаже натиск върху националните пазари на труда. За адаптирането на оставащите в страната емигранти, вкл. и устойчиве на работа, е необходима цялостна интеграционна политика, обект на която би трябвало да бъдат не само родителите, но и децата на емигрантите. Сега българската политика по отношение на миграционните движения включва дейности за привличане обратно на български емигранти, както и действия за интегриране на имигрантите в страната при режим на контролиране на размера им. Ефектите от тези политики засега не могат да се оценят, но е необходим механизъм за наблюдение и

текущо отчитане на резултатите. За по-точното идентифициране на проблемите и необходимите действия НСИ е разработил проект „Допълнителен модул за положението на мигрантите и техните преки потомци на пазара на труда към Наблюдението на работната сила през 2014 г.“, но резултатите му все още не са представени, което също е показателно за твърде бавните управленски реакции към важни процеси.

Какви възможни ходове имат управляващите в такива условия? Кои са позитивните решения за задържане на темповете на намаляване на населението и за обръщане на тенденцията в положителна посока? Хипотетично решението на тази задача изисква задържане спада на естествения прираст на населението чрез намаляване на ранната смъртност, повишаване на раждаемостта, намаляване на емиграцията от страната и поощряване на имиграцията. Провежданите политики досега за насърчаване на раждаемостта, намаляване на смъртността, подобряване на средата за раждане и отглеждане на деца, за по-добро съвместяване на работа и семейство от родителите имат частични ефекти върху спада в демографските процеси, без да допринасят за устойчивото намаляване на съществуващите рискове. Провежданата политика за насърчаване на връщането на българските емигранти в страната и за привличане на население от българската диаспора в чужбина също не са особено успешни. Защо? За да се отговори на този въпрос е необходимо да се подчертаят два факта – първо, въздействията върху демографските процеси изискват време, и второ, провежданата политика трябва да бъде фокусирана към ключови процеси и да бъде устойчива във времето. Досегашният неуспех отразява неумението на политиките да осигурят стабилна среда и устойчива политическа позиция в областта на демографското развитие. Затова и провежданата политика е често пъти противоречива и променяща се, което създава несигурност и неустойчивост в поведението на обществената и семейната среда.

В този смисъл изводите се синтезират към две необходими условия за успешност на всяка демографска политика: първо, среда на устойчивост, перспективност и стабилност и второ, комплексност в подхода, включващ защита на раждаемостта чрез политики за грижа към децата и семействата; намаляване на ранната смъртност чрез политика за превенция на здравето; повишаване на ефективността на политиката към имигрантите чрез намаляване на бюрократичните прегради за тяхното интегриране в обществото.

3.2. Нарастване на неравенствата в обществото

Неравенствата в обществото могат да имат различни критерии, тук се спираме на доходното неравенство и на неравенството по отношение на немонетарните услуги и блага (здравеопазване и образование), доколкото те имат много пряко отношение към развитието на човешкия капитал, работната сила и функционирането на пазара на труда.

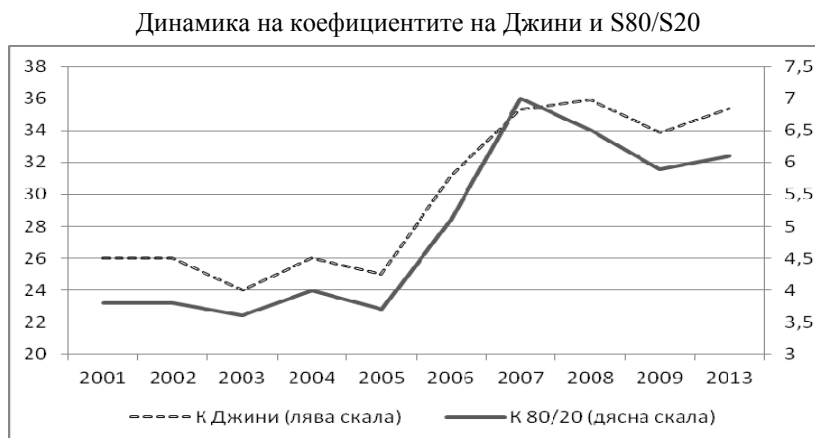
Засиленото доходно неравенство и неравният достъп до материални блага и услуги е процес с двустранно отношение към пазара на труда. От една страна,

икономическата неактивност и безработицата са сред основните причини за наличието и възпроизводството на бедността, т.е. неучастието в пазара на труда предполага подходящото неравенство и бедността. От друга страна, хората с ограничен достъп до доходи и материални блага имат проблеми с трудовата интеграция, а социалната им маргинализация допълнително усложнява възможността за включване в пазара на труда. Неравенството на населението спрямо доходите и нематериалните услуги е глобален процес, който в България се развива неравномерно. През последните двадесет и пет години е налице нарастване на неравенството вследствие на мащабното преразпределение на ресурсите в обществото.

Използването на различни измерители за подходящо неравенство и за неравен достъп до нематериални услуги осветлява въпроса от различни страни. Най-широко разпространеният индикатор – коефициентът на Джини (измерващ разликата в доходите между богатите и бедните) показва нарастване в годините от 21.0 (1989 г.) на 29.5 (1995 г.) и вариране между 33 и 35 (2008- 2011 г). С равнище от 35.1 през 2011 г. България остава далеч над средните нива за ЕС (30.7) и Норвегия (22.9), страната с най-нисък коефициент. Според коефициент S80/S20, показващ отношението между доходите на богатите и бедните, доходите на най-богатите 20% от населението в България са 6.5 пъти по-високи спрямо тези на най-бедните 20% и това отношение е с около 1/3 по-високо спрямо средните нива за ЕС. По-високо подходящо неравенство в Европа през 2011 г. има в Испания и Латвия, а най-ниско – в Норвегия (Христов, 2013, с. 38).

Според европейската методология за социални изследвания на Евростат (EU-SILC) през 2006 г. неравенството в България се задържа над средните нива за страните от ЕС, като разликата се запазва по време на рецесията през 2009 г. и започва да нараства отново през 2011 г. През 2014 г. средното европейско равнище на коефициента на Джини е 35, а коефициента 80/20 има стойност 5.2, като за България са съответно 35.4 и 6.8 (Employment and social development in Europe, 2015).

Фигура 12



Източник: НСИ.

Очевидно е, че така конфигурираното подоходно разпределение в страната не е в унисон с основни механизми на пазарната икономика, които трябва да стимулират трудовата активност и конкурентоспособността. Демотивиращите ефекти на действащите механизми за нарастваща концентрация на доходи във все по-малка част от населението чрез а) ниски равнища на основни доходи (заплащане на труда, нива на минимални плащания, пенсии и др. парични плащания); б) непропорционални оценки на труда (например държавни служители, учители, лекари, учени, заети в социалните услуги и т.н.) и преференциални оценки на специфични категории труд демотивират трудовото участие в страната и поддържат висока трудовата емиграция.

Нарастващото социално разслоение прави неравни децата от най-ранна възраст и се отразява на тяхната мотивация и поведение и в бъдещото им включване в работната сила. Някои изследвания показват, че разликата в учебните резултати между учениците от високите и ниските доходни групи се задълбочава и днес тя е около 30% по-висока, отколкото преди 25 години (The rich and the rest, The Economist). Това означава, че семейната доходна диференциация се възпроизвежда в бъдеща подоходна такава и предполага не само ограничен достъп до образование на децата, но и ниско качество на образованието. По-нататък тези неравенства се възпроизвеждат в затруднен достъп до пазара на труда и трудности за старт на трудовата кариера.

Немонетарните измерения на бедността отразяват трудности в достъпа до образователни и здравни услуги, а често пъти – лишаване от такива (Вж. България, предизвикателствата на бедността, НСИ, 2003, гл. 6). Наред с това има и други измерения като достъп до информация, до институционални услуги, до обществени блага – вода, електричество, канализация, чиста природа и т.н. всички те отразени в индекса на човешкото развитие на ООН.

Направени изследвания показват, че различията между бедни и небедни домакинства по отношение на участието на децата в образование са съществени. Обратнопорпорционалната връзка на благосъстоянието на семейството с образователното равнище на главата на семейството е ясно изразена – при бедните семейства повече от 70% са с начално и основно образование, а при небедните 38% (Белева, 2003).

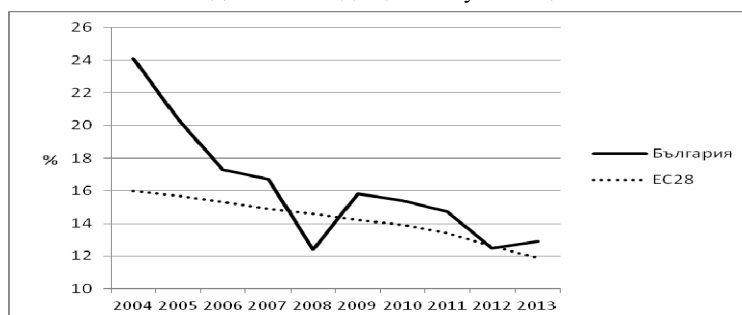
Отпадането на децата от училище е проблем, който Стратегия 2020 идентифицира като основен за преодоляване на този вид неравенство и очертава редица политики в тази област. Положителна тенденция е намаляващият дял на отпадащи у нас през 2004-2013 г. (от 24 до 13%). Целевата стойност, която България иска да постигне в 2020 г. е 11%. В сравнение със средното равнище в ЕС-28 равнището на отпадащите у нас обаче все още е високо (вж. фиг. 13).

По данни на НСИ броят на напускащите училище намалява от 28 хил. деца през учебната година 1999-2000 г. до 17 500 през 2013-2014 г. Специфична особеност за страната ни е по-честото отпадане на момичета. Едно възможно обяснение е ранното отпадане на ромските момичета поради ранно омъжване и раждане. Изследванията показват, че в рамките на три опции на причините за отпадане от училище

(нежелание да продължат да учат; семейните причини и заминаването в чужбина) на първо място се поставят семейните причини (Нончев, 2006). През годините значението на заминаването в чужбина нараства и вече заема първо място. Това означава, че сезонната трудова миграция се трансформира в устойчива и повече семейства решават да се установят трайно в чужбина заедно с децата си. Така наред с „източването“ на налична работна сила за пазара на труда се „източва“ и бъдещата работна сила. Делът на децата, напускащи поради нежелание да учат е минимален – до 200 деца годишно, което е положителен факт. Обект на специална политика обаче трябва да бъдат децата, които напускат училище поради семейни причини – това са около 8 хил. деца годишно.

Фигура 13

Относителен дял на отпадащите от училище 2004-2013 г.



Източник: Евростат.

Достъпът до здравни услуги е друг съществен източник на неравенство с отражение върху пазара на труда и най-вече върху качеството на работната сила. Налице е съществена разлика между бедните и небедни семейства по отношение на достъпът им до здравни услуги и лечение. Провежданите реформи в здравната система досега съдействат за лишаване на част от населението от своевременен достъп до здравни услуги поради закриване на лечебни заведения, премахване на училищните лекари и зъболекари, ограничаване на достъпа на част от населението от здравни услуги и медикаменти поради невъзможност да ги заплатят или да доплатят за тях. Редица изследвания идентифицират тези и други последствия от провежданите реформи (Салчев, 2013; Белева, 2003). Тук става въпрос за това, че при бедните семейства равнището на здравна осигуреност е четири пъти по-ниска, бедните в много по-висока степен от небедните не ходят на профилактични прегледи, разходите за здравеопазване са два и половина пъти по-малко от тези на небедните (НСИ, 2003). Всичко това води до съществено влошаване на качеството на трудовия ресурс – настоящ и бъдещ, доколкото става въпрос за здравето на децата. Към тези проблеми на сектора „здравеопазване“ следва да се добави и влошената социално-икономическа среда, заредена с много повече стрес, несигурност, напрежение, замърсяване на околната среда и т.н., които допълнително се отразяват върху здравния статус на работната сила.

България е страната с най-висок дял на хората в риск от бедност или социално изключване (47.1%). Този дял е два пъти по-висок от средните нива за ЕС (24.1%) и почти 3.5 пъти по-висок от Ирландия (13.7%), страната с най-нисък дял на хора в риск от бедност или социално изключване (Human Development Report, 2011). През 2014 г. дялът на хората в риск от бедност в България (40.1%) е почти двойно по-висок от този в ЕС-28 (24.1%) (Employment and social development in Europe, 2015). Процесите на нарастващи материални и нематериални лишения намират израз и във факта, че повече от половината от населението в страната живее под прага на бедността (при линия на бедност 60% от медианата), което създава проблем и за трудовата му реализация.

Всичко това показва необходимостта от ревизиране на провежданата социална политика и политиката на доходите от гледна точка на нейните цели и инструменти. По отношение на социалната политика акцентът следва да бъде стимулиране на икономическа активност и заетост и мотивиране на активно социално поведение. сега действащите механизми възпитават към паразитизъм и пасивност, както и очакване друг (обществото, Брюксел) да реши личните и семейните проблеми на част от хората.

3.3. Възможностите на образователната система да осигури синхрон между промените на качеството на работната сила и динамичното технологично развитие

Технологичните промени динамично изменят условията за производство и като следствие – изискванията към знанията и уменията на работната сила. Доколкото в съвременния век научните открития се внедряват в реалното производство непрекъснато, то промените в производствените технологии и параметрите на производствените процеси са много интензивни, което променя и подхода в процеса на обучение и квалифициране на работната сила. Тази динамика на научно-техническото и технологичното обновяване на производствената база и комуникационните връзки прави старите модели на обучение неприложими и изисква в процеса на трудовия живот многократно обновяване на първично придобитите знания и умения. В този смисъл обновяването на структурата и съдържанието на обучението и създаването и развитието на форми за непрекъснато обучение по време на трудовия живот са наложителни.

Нарастащото несъответствие между качеството на работната сила и потребностите на бизнеса у нас показват, че работната сила получава образование и професионална подготовка неадекватно на практиката. Явлението е неотменна характеристика на пазарната икономика, проблемите възникват, когато пазарът не успява своевременно да балансира търсенето и предлагането и процесът придобие хроничен характер. Това се случва в нашата страна, където качествените несъответствия между търсене и предлагане на труд се задълбочават в годините, което показва, че автоматичните механизми за балансиране на търсене и предлагане не работят. Все по-ясно се откроява разбирането, че трябва да се направят такива реформи в средното и висшето образование, които да подготвят търсене на пазара работна сила, както и да се

развиват форми за учене през целия трудов живот. Липсата на ясно виждане как това да стане обаче проличава от дългия процес на подготвяне на нов закон за предучилищното и училищно образование и противоречивата обществена дискусия, която той поражда. Засега няма достатъчно доказателства за това, че са намерени ефективни и работещи решения за това, как тази реформа да продължи.

Когато се анализира проблемът за подготовката на бъдещата работна сила, т.е. нейното образование и квалификация, обикновено се използват общоприети индикатори за количество (показатели за разходи за образование, отпадащи от системата, нетен коефициент на записване) и качество на обучението (показатели за чуждоезиково обучение и компютърна грамотност, оценка на качеството на обучение чрез тестови системи – PISA, PIRLS (Изследване на международното развитие в грамотността на четенето) и TIMMS (Изследване на международните тенденции в математиката и природните науки, които се изготвят от IEA (Международна организация за оценка на постиженията в образованието, TALIS, Международно изследване на преподаването и ученето, резултати от държавни зрелостни изпити). Тези системи за анализ и оценка на образователния процес, прилагани в европейските страни, унифицират резултатите от обучението и правят процеса единен в съюза, т.е. подготвяната работна сила има общопризнати критерии за оценка. Това което не се анализира и дискутира достатъчно е каква работна сила е нужна на българската икономика, какви теоретични знания и практически умения трябва да има тя, получава ли такива познания и умения в процеса на обучение. Налице са множество анализи и оценки, които показват постиженията и недостатъците на системата в сравнение с другите страни, но не казват към какво се стреми и какво постига с провежданите досега реформи.

В синтезиран вид анализите се фокусират на нарастващите разходи за финансиране на училищното образование, въпреки че в сравнение със средноевропейското равнище делът на тези разходи в БВП остава нисък; относително високи показатели на записване в различните нива на обучение, но и проблеми при отпадането на ученици (въпреки намаляването на показателя в годините); проблеми с качеството на обучението в резултат на структурата на учебното съдържание (осигуряване на теоретични познания и по-малко практически умения); изостанали методи на преподаване, застаряване на учителския състав (Николов, 2013; Зарева, 2015). Познаването на всички тези проблеми обаче не се трансформира в подходящи политики за тяхното решаване и това сериозно забавя реформирането на тази изключително важна система, обезпечаваща качеството на човешкия ресурс.

Заключение

Анализирането на динамиката и структурата на основните параметри на пазара на труда от гледна точка на заложените стратегически цели показва, че през 2008-2015 г. промените на пазара на труда са имали противоречиви тенденции по отношение на тяхното постигане. Особено негативно е било влиянието на кризата през 2009 г., когато заетостта драстично намалява, а безработицата нараства двойно. Въпреки че

от средата на 2014 г. насам е налице тенденция към възстановяване на търсенето и предлагането на труд, оздравителните импулси са твърде слаби и предкризисното равнище на заетостта и безработицата не е възстановено. В този смисъл пътят към целите България 2020 е забавен значително, но това не прави тяхното постигане недостижимо.

Парадоксът в развитието е, че целите с хоризонт 2020 могат да бъдат постигнати по други причини, силно неблагоприятни за развитието на страната в бъдеще – намаляване на трудоспособното население във почти всички възрастови групи. Това намаление прави достижими показателите за равнище на заетост и безработица, защото при наличното търсене и по-малкото предлагане на труд е реално повече хора да бъдат заети спрямо наличното население и работна сила общо и по различни възрастови групи.

Като се изключат тези методологически специфики, през развитието на пазара на труда има съществени проблеми, свързани с безалтернативното изискване за нарастваща производителност на труда на базата на повишаване на качеството на работната сила при неизбежното ѝ количествено намаляване в бъдеще. Само чрез по-качествена и производителна заетост пазарът на труда ще може да подкрепя икономическото развитие и растежа в бъдеще.

Основните рискове пред дългосрочното развитие на пазара на труда произтичат предимно от външни за системата фактори – дълбоката демографска криза и активните миграционни движения, нарастващите неравенства в обществото, както и готовността на образователната система да отговори на динамичните технологични промени чрез своевременна подготовка на качествена работна сила.

За неутрализиране на деструктивно въздействие на тези външни рискове е необходимо цялостно преразглеждане на действащите политики в областта на участието в заетост, заплащането на труда, социалното подпомагане и социалната защита. За намирането на ефективни нови решения би допринесло **първо**, идентифициране на възловите проблеми в контекста на дългосрочното развитие; **второ**, разкриване на факторите, които ги поражда; **трето**, оценка на рисковете на променящата се среда върху тенденциите в търсенето и предлагането на труд и **четвърто**, очертаване на дългосрочните проекции на развитие на икономиката в условията на обществен консенсус за мобилизация на вътрешните ресурси.

Вътрешните предизвикателства пред пазара на труда също не бива да бъдат пренебрегвани. Те са свързани с функционирането на самия трудов пазар и преди всичко с динамиката на неговата адаптивност и гъвкавост, както и с развитието на неговия институционален капацитет. Най-същественният въпрос е този за стимулиране на инвестирането в качествени работни места за постигане на по-висока производителност на труда и своевременно подсигуряване на адекватно подготвена работна сила.

Може за се обобщи, че развитието на пазара на труда акумулира съществени проблеми и дисбаланси, произтичащи от външни въздействия и вътрешни институционални причини, които ще имат дългосрочни негативни въздействия. В

този контекст е необходимо да се преосмислят „тесните места“ в провежданата политика (професионалната подготовка на работната сила; прехода от училище в заетостта; участието в обучението през целия трудов живот; нарастването на производителността на труда) и да се очертаят по-активни политики за балансирано развитие на пазара на труда в България.

Използвана литература

- Актуализирана Национална програма за реформи на Р България за 2014г <http://www.minfin.bg/bg/page/867>.
- Актуализирана стратегия по заетостта за периода 2013-2020 г., www.mlsp.bg.
- Белева, И. (2003). Немонетарни аспекти на бедността в България, предизвикателствата на бедността. НСИ, гл. 6, с. 113-123.
- БНБ, платежен баланс, външен сектор, аналитични данни, www.bnb.bg.
- Българска стопанска камара. (2010). Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, www.bia-bg.com.
- Европейска комисия. (13.5.2015). Препоръка на Съвета относно Националната програма за реформи на България за 2015 г. COM(2015) 253 final, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015_bulgaria_bg.pdf.
- Зарева, И. (2015). Политики за развитие на човешкия капитал в Икономическо развитие и политики в България, оценки и очаквания. – В: Годишен доклад 2015. ГорексПрес.
- ИАНМСП. (2012) Анализ на състоянието и факторите за развитие на МСП в България 2011-2012 г. http://www.sme.government.bg/uploads/2011/07/SME_Situation-REP_noemaBG-0612.pdf.
- ИСС (Икономически и социален съвет). (2010). Стратегически приоритети на българската икономика в контекста на Стратегията “Европа 2020”, <http://www.bcs.bg/stanovischa/stanovische-na-ikonomicheskiya-i-sotsialen>.
- Колектив. (2012). Пазарът на труда и социалната защита в икономическото развитие на България (1990-2011 г.). Изд. „Марин Дринов“.
- МОТ и ПРООН. (1998)€ Бедността в условията на преход.
- МТСП. (2015). Последваща оценка на ефекта от активната политика на пазара на труда на индивидуално ниво. <http://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/zaetost/strategii%20izsledvaniq%20otchet/NETNA-bg.pdf>.
- МТСП. (2016). Национален план за действие по заетостта, www.mlsp.bg.
- Национална програма за развитие на Република България: България 2020, www.gb.government.bg/Documents/.../NDP_BG2020_12_2012-bg.pdf.
- Национална програма за реформи на Р България за 2015г <http://www.minfin.bg/bg/page/867>.
- Николов, А. (2013). Училищното образование в България, състояние и тенденции. ИПИ, http://ime.bg/var/images/secondary_education_Adrian.pdf.
- Нончев, А., Мондон, П., Донкова, М и др. (2006). Причини за отпадане на децата от училище. Анализ на резултати от социологическо изследване.
- НСИ. Демографски показатели, Прогнози, www.nsi.bg.
- НСИ. (2003). Многоцелево наблюдение на домакинските бюджети 2003.
- НСИ. Демографска и социална статистика, Пазар на труда, Наблюдение "Заетост и безработица", www.nsi.bg.
- Салчев, П. (2013). Политики в здравеопазването – икономически анализ и оценки. – В: Икономическото развитие и политики в България – оценки и очаквания. ГорексПрес.
- Световна банка. (2002). България: Променящият се профил на бедността, 2003.

- Световна банка. (2013). Смекчаване на икономическото въздействие на застаряването на населението. Възможни варианти за България, с. xi-xii.
- Структурни фондове на ЕС. (2015). Изпълнение на оперативни програми, www.efunds.bg/images/Справка%20декември%202015_БГ.pdf.
- Христов, Ст. (2013). Неравенството в България, динамика, сравнителен анализ и причини. ИПИ.
- Цанов, В., Богданов, Б. (2012). Еволюцията на неравенствата като предизвикателство към социалната политика. – Статистика, 3-4.
- Цветарски, С. (2015). Прогнозите за изчезването на България са нереалистични, в-к "Труд" 09.09.2015.
- Янева, Л. (2014). Възстановяват ли се малките и средни предприятия от икономическата криза? www.sme.government.bg/uploads/2014/12/Analiz-MSP-ik-kriza.pdf.
- EU. (2015). Annual Report of European SMEs 2014-2015. http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review/index_en.htm
- Eurostat, Early school leavers data, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do>.
- Eurostat, Lifelong learning data, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do>.
- Eurostat. (2015). Economic statistics on high-tech industries and knowledge intensive services at the national level from 2008 onwards. NACE Rev. 2.
- Human Development Report, 2011, <http://hdr.undp.org/en>.
- Human Development report, 2014, <http://hdr.undp.org/en/content/table-2-human-development-index-trends-1980-2013>.
- Reardon, S. (2015). Socioeconomic Gaps in Early Childhood Experiences, 1998 to 2010. Stanford University, Daphna Bassok, RaeHyuck Lee, Sean F. Reardon, Jane Waldfogel.
- The Economist, The rich and the rest, Oct 13th 2012, <http://www.economist.com/node/21564418>.