

МАРИАНА ЙОРДАНОВА, докторант

КАТЕДРА „ТРУД И СОЦИАЛНА ЗАЩИТА“, УНСС, ГР. СОФИЯ

ГЪВКАВОСТ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ

FLEXIBILITY OF THE BULGARIAN LABOUR MARKET

MARIANA YORDANOVA, Ph.D. student

AT THE “LABOUR AND SOCIAL PROTECTION” DEPARTMENT, UNWE, SOFIA

Abstract: The present paper reviews the condition and the tendencies in the development of the Labour Market Flexibility in Bulgaria. Basic positions are being presented in regard to the degree of flexibility of the separate elements of the labour market. The factors which influence the increase in the adaptability of the different types of employment are being analyzed with reference to the country's membership in the European Union and the perspective for a diminishing of workforce in the country.

Key words: flexibility, labour market, workforce

Дебатът за гъвкавостта на пазара на труда има различен ракурс при изместване на акцента от нивото на предприятието към макроикономическото ниво, на което агрегирането на показателите позволява разглеждането на видовете заетост като елемент и резултат от съвкупното действие на факторите, формиращи търсенето и предлагането. Понятието „гъвкав“ се асоциира с характеристиките на заетостта, работното време, уменията и квалификацията на работната сила, способността на пазарния механизъм да се променя адекватно и бързо в следствие на измененията в търсенето и предлагането на труд и развитието на икономиката..

На макроикономическо ниво видовете гъвкавост се разглеждат като проекция на гъвкавостта на пазара на труда и на съвкупните характеристики на работната сила: *ценова гъвкавост /гъвкавост на работната заплата/, числена гъвкавост, гъвкавост на работното време, функционална и гъвкавост на работното място. Функционалната гъвкавост* представлява способността на заетите да изпълняват различни задачи на работното място и да усъвършенстват бързо квалификацията си така че да тя да отговаря на новите

изисквания на работодателите. Тя улеснява адаптацията на работната сила към технологичните промени в икономиката. Гъвкавостта на **трудовете възнаграждение** показва бързината, с която реалните работни заплати се приспособяват към промените в търсенето и предлагането на труд. **Числената гъвкавост** отразява наемането и освобождаването на работната сила до достигането на желания брой заети в икономиката. **Гъвкавостта на работното време** зависи от наличието на подходящи механизми за регулирането на неговата продължителност в зависимост от динамиката на икономическите промени и изискванията на националното законодателство /например чрез възможностите за използване на извънреден труд и работа през почивните дни в периоди на натоваарване или намаляването на работното време в периоди на ниска натовареност, както и чрез използването на разпределение на броя на работните часове през годината/. Осигуряването на гъвкавост на работното време в предприятията представлява алтернативен вариант на увеличаването на броя на заетите чрез наемане на допълнителен персонал по срочни, сезонни и граждански договори. **Гъвкавостта на работното място**

традиционно се възприема като характерна за определени групи от работната сила – телеработници, работещи от дома, както и за заети, чиито професии изискват териториална мобилност или чести промени на местоработата.

Пазарът на труда освен пазарно пространство за осъществяване на договарянето между работодателите и работниците и служителите и система от взаимосвързани елементи, представлява и институция, в рамките на която взаимодействието между икономическите субекти се осъществява при спазването на определени законодателни изисквания и общи правила. Гъвкавостта на трудовия пазар е производна характеристика именно на институционалната и системната му природа. Колкото по-гъвкави **са отделните му елементи** – предлагане и търсене на труд с определено количество и качество, формирането на трудовото възнаграждение, законодателството, посредническият механизъм за намиране на заетост, възможностите за преквалификация и пренасочване на работната сила от едни икономически сектори в други, **толкова по-гъвкав е и самият трудов пазар**.

Увеличаването на гъвкавостта на трудовия пазар в България през последните 16 години се дължи основно на промените в икономиката, които предизвикват реструктуриране на заетостта на отраслово и браншово равнище, както и на засиленото движение между сферите на икономическата активност и неактивност. Промените във формите на собственост и организацията на дейностите в частния сектор също се отразяват на подходите за използването на работната сила, осигурявайки по-голямата ѝ гъвкавост за сметка на степента на сигурност на условията на заетост и на възможностите за по-продължителна работа. Измененията на Кодекса на труда спомогнаха за либерализирането на трудовото законодателство, което от

своя страна подпомага по-бързото наемане и освобождаване на работната сила при отчитане на необходимостта на организациите от работна ръка.

Съществуват различни гледни точки по въпроса за степента на гъвкавост на пазара на труда в България. Една част от изследователите защитават тезата за умерената степен на гъвкавост на трудовия пазар в страната през 90-те години на 20-ти век¹. Освен гъвкавостта на трудовия пазар българските автори проучват в посоченото изследване стабилността и продължителността на заетостта. Според тях от работодателите и от развитието на икономическата цикличност зависи разпространението на определени видове договори, както и условията и сроковете за работа по тях. Като цяло работната сила в страната се характеризира с ниска степен на сигурност. Изключение правят заетите, за които степента на сигурност е по-благоприятна или е умерена.

Втора група изследователи определя пазара на труда като гъвкав заради възможностите, които предоставя трудовото законодателство за наемане и освобождаване на работната сила, за въвеждането на гъвкаво работно време и при използването на работната сила². Трета, противоположна позиция, изказват икономически анализатори, според които нивото на защита на работната сила, осигурявано от трудовото законодателство е прекалено високо и се аргументират, че в законодателството ограниченията по

¹ Белева, И., Цанов, В., Гъвкавост на пазара на труда и сигурност на заетостта в страните на Централна и Източна Европа и балтийските страни, изследване за Р България, септември 2004 г.

² Димитров, Л., Николова, А., Димитрова, П., Гъвкавост на пазара на труда в България, АИАП, София, 2006 г.

отношение на работното време, използването на извънреден труд, регламента на работното време на ден и седмица са значителни³.

За разлика от горепосочените гледни точки позициите относно гъвкавостта на трудовото възнаграждение съвпадат в по-голяма степен. То е считано за най-гъвкавия елемент на пазара на труда поради високата му зависимост от икономическите условия в страната. В същото време ниското заплащане на трудовите услуги ограничава работната сила в избора ѝ на платена заетост в различни региони на страната, възпроизводствените ѝ способности, развитието на квалификацията ѝ, което е от критично значение в дългосрочна перспектива за подобряването на шансовете за намиране на платена заетост на пазара на труда. Ниското ниво на заплащане на труда е една от основните причини за трудовата емиграция извън страната.

Слабата връзка между производителността на труда и заплащането от своя страна намалява потенциала на работната заплата като фактор за ефективното регулиране на търсенето и предлагането на работна сила на българския пазар на труда. Въпреки че организациите имат краткосрочни конкурентни предимства, свързани с ниските разходи за работна заплата, те се уравнивяват от високата данъчно-осигурителна тежест върху общите разходи за труд. Ограничавайки възможностите за възпроизводство на работната сила в дългосрочен план организациите сами намаляват собствената си конкурентноспособност, съдействайки за понижаването на мотивацията за труд на работниците и служителите и за увеличаването на изтичането на човешки капитал както

към конкурентни фирми, така и към други държави за трудова емиграция.

Фирмите се стремят да ограничат разходите си за труд като разкриват по-малко на брой нови работни места, но използват широко възможностите за извънреден труд, ненормирано работно време и работа през почивните и празнични дни. За българската икономика е характерен модел на предлагане на малко на брой работни места и много на брой работни часове. Този избор води до намаляването на заетите лица и до увеличаването на броя на работните им часове. Принципно подобно разпределение е характерно за държави с по-ниска производителност на труда, които компенсират ниската ефективност на икономиката с по-интензивен и продължителен труд.

С оглед на присъединяването на България към Европейския съюз се очаква нова емиграционна вълна, насочена предимно към страните-членки, предлагащи възможности за заетост на чуждестранни работници. Според прогнозни оценки новата емиграционна вълна във връзка с присъединяването ще бъде по-ниска в сравнение с 2001 г. и ще възлиза на около 48 000 души. Тези лица са концентрирани основно във възрастовите групи до 40 и до 30 години, като преобладават трудовите емигранти⁴. Независимо от сравнително ниските посочени абсолютни стойности загубата на тази работна сила може да съдейства за забавянето на икономическото развитие на страната. Остава въпросът дали желаещите да напуснат пределите на държавата ще реализират тази възможност и дали техният брой не е действително обезпокояващ поради факта, че

³ Световна банка, България-Пътят към успешна интеграция в Европейския съюз - политическият дневен ред, Вашингтон, 2006, с. 111

⁴ Нагласи за емиграция, Основен доклад, подготвен за министерство на труда и социалната политика от BBSS Gallup International, www.mlsp.government.bg

средната възраст на работната сила в България нараства и предлагането на работна ръка постепенно намалява. В този контекст значението на увеличаването на гъвкавостта на българския пазар на труда, не само числена, но и функционална и институционална нараства.

Увеличавайки продължителността на работното време за заетите предприемачите се лишават от възможността да разширят и обогатят знанията и уменията на работната си сила като приобщат към нея лица, които биха предпочели да работят на непълно, гъвкаво или плаващо работно време, на поделена длъжност, от дома с компютър и нямат възможността поради обективно стекли се лични обстоятелства да работят на стандартно работно време.

Различните форми на гъвкавост, предлагани от организациите, са показател за повишаването на възможностите за водене на качествен трудов живот и за ефективно съчетаване на личните и трудови ангажименти. Ето защо тяхната роля и значение в България независимо от ниския дял на заетите по тях лица не бива да се пренебрегва. В желанието си за платена работа населението в трудоспособна възраст има занижена критичност спрямо качествените характеристики на предлаганите работни места като работно време, осигуровки, възможности за професионално развитие, обучение, продължителност на трудовото правоотношение и т.н. Това е и основната причина за приемането на работа по разнообразни видове гъвкава заетост, налагана от работодателя посредством вида и срока на договора за труд. Тя представлява недобровolen избор за работната сила с ниски конкурентни позиции на пазара на труда и неравнопоставеност при договарянето в условията на преобладаващ частен сектор в икономиката.

Високата интензивност на трудовата дейност в България довежда до изхбяване на работната сила, както и до други негативни ефекти, като увеличаването на трудовите злоупотреки, на професионалната заболяемост и смъртност, нежелание за по-продължителна трудова кариера поради инвалидизация и висок стрес на работното място. За периода 1990 г.–2005 г. 2 289 български работници загиват при трудови злоупотреки, а трайно инвалидизирани остават 1 523 души⁵. През същия период са регистрирани и над 17 300 професионални заболявания. Въпреки, че повечето злоупотреки водят до временна неработоспособност /за 206 000 души/, загубите на икономиката възлизат на над 6,7 милиона човекодни и няколкостотин милиона Евро непроизведен брутен национален продукт.

Сред основните причини за тези високи стойности са интензивността на работата, продължителния работен ден, монотонните трудови задачи, кратките срокове за поръчки, неспазването на изискванията за безопасни условия на труд, неефективната организация на труда. Въвеждането на практики за гъвкави функции на работното място /ротация, работа в екип, хоризонтално и вертикално обогатяване на длъжностите/ и на намаляването на работното време представляват средство за намаляване на стреса, пренатоварването на работното място и на трудовите злоупотреки.

В развитите страни приемането на по-малко работни часове седмично представлява индикатор за просперитета на държавата и за качеството на трудовия живот в случаите, когато този избор не е продиктуван от липсата на предлагане на работни места на пълно работно време. С увеличаването на доходите и

⁵ www.knsb-bg.org

удовлетворяването на основните потребности, работната сила е заинтересувана от по-кратко работно време. В противовес на това в България ниските средни доходи и високото подоходно неравенство предизвикват увеличено предлагане на труд под формата на количество работни часове от тази част от работната сила, която има най-добри шансове за заетост и за сравнително по-високи доходи. В проучване на Социологическия институт на БАН, съвместно с Министерството на труда и социалната политика 27 на сто от респондентите твърдят, че работят между 45 и 60 часа седмично, а 4 на сто над 60 часа⁶. Само 8 на сто работят по-малко от 39 часа на седмица, а най-много от анкетираните заети лица работят в интервала от 40 до 44 часа седмично.

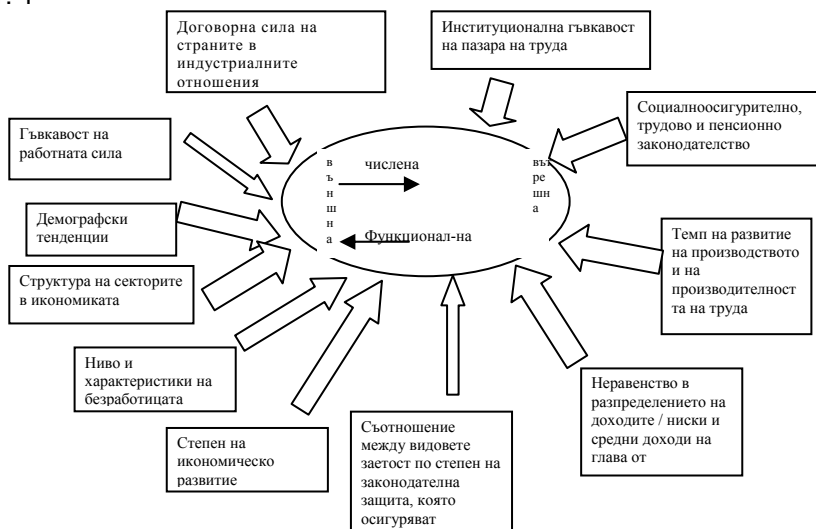
През последните години се забелязва подобрение на показателите за икономическа активност, заетост и безработица на българския пазар на труда, което се дължи предимно на благоприятната икономическа конюнктура. Подобряването на условията на пазара на труда съдейства преди всичко за нарастването на броя на заетите на пълно работно време и за намаляването на броя на заетите на непълнен работен ден. Остава обаче необходимостта от ограничаването на дългосрочната безработица сред лицата на възраст над 50 години и на нискоквалифицираните лица, от развитието на квалификацията на трудоспособното население, която да е адекватна на пазарното търсене, от увеличаването на териториалната и професионална мобилност на работната сила, от решаването на проблемите, възникващи от

недостатъчното използване на разнообразните форми на гъвкава заетост, съчетани с по-висока сигурност на работното място, които ще повишат като цяло гъвкавостта на трудовия пазар.

На графика 1 са представени външните фактори, определящи степента на гъвкавост на пазара на труда и разпространението на конкретни форми на гъвкава заетост. Съвкупното въздействие на факторите за гъвкавост на пазара на труда определя структурата и разпространението на различните видове заетост. От тяхната динамика и посока на развитие зависи кои форми на заетост ще доминират и разпространението на кои в перспектива ще намалява. В центъра на диаграмата са разположени четири основни видове гъвкавост, характерни за пазара на труда /външна числена и функционална/ и за предприятията /вътрешна числена и функционална гъвкавост/.

⁶ Chengelova, E., National Working Conditions Survey, Bulgaria, This report is available in electronic format only, 2005, website: www.eurofound.eu.int

Фиг. 1



Взаимодействието между представените фактори води до съчетаването на различните форми на гъвкавост на организационно и пазарно равнище. За да бъде числената гъвкавост с най-голямо разпространение на пазара на труда, от значение е степента на използването ѝ в отделните стопански единици. Колкото повече организации използват възможностите за регулиране на броя на заетите в съответствие с годишните си потребности от работна сила, толкова по-висока ще е и външната числена гъвкавост на пазара на труда.

Високата външна функционална гъвкавост /професионалната и териториална мобилност/ улеснява не само работната сила в намирането на платена заетост, но и организациите при подбора на подходяща работна сила при по-ниски разходи, включително и обучение на новото работно място. Колкото по-висок дял от българските организации използват като практика възможностите за осигуряване на вътрешна функционална гъвкавост /ротация на различни работни места, хоризонтално и вертикално обогатяване на длъжностите, осигуряване на възможности за перманентно професионално обучение за заетите/ в

толкова по-висока степен те съдействат за увеличаването на функционалната гъвкавост на работната сила, създавайки условия за нейното развитие и за намаляване на вероятността да бъде безработна.

Комбинациите между числената и функционална гъвкавост и техните форми на равнището на отделното предприятие са неизброими. По принцип, за да продължи приемствеността и да се осигури трансфер на знанията и уменията на работната сила е задължително част от заетите да работят на безсрочни трудови договори и да формират ядрото от работната сила в организациите, с предимно функционална гъвкавост.

Законодателството, уреждащо трудовите и осигурителни отношения, представлява един от основните елементи, съдействащи за увеличаването на гъвкавостта на трудовия пазар. Степента, в която се използват неговите възможности зависи от следните фактори:

- степен, в която работодателите се съобразяват с нормативните разпоредби и съществуващите ефективни санкции при нарушението им;

- запознатост на страните по трудовото правоотношение със законодателството, механизми за колективно трудово договаряне и обжалване на взетите от работодателя решения;

- степен на защита при уволнение или съкращение, осигурявана от законодателството;

- кръг на лицата, които са заети по смисъла на трудовото и осигурително законодателство;

- активност и влияние на синдикалните организации;

- ограничения върху спектъра от възможности за използване на разнообразните режими на работно време, трудови и граждански договори, които поставя дейността на организацията.

Законодателството въздейства върху вземането на решения за разпределението на работната сила по видове договори. Възможностите, които то предоставя се преценяват внимателно от работодателите, като предимствата, изразени в по-ниски разходи за труд се оценяват на базата на сравненията на стандартната заетост с всеки останал вид, който би осигурил по-ефективно използване на работната сила.

Българските работодатели поради честите промени в законодателството и нестабилната икономическа обстановка се въздържат от внедряването на разнообразни видове практики в организациите си, включително гъвкава заетост, поради липсата на яснота за ползите и разходите от използването им. Най-често се използва гъвкавото работно време, гъвкавата дължност, срочните и граждански договори. Гъвкавото трудово възнаграждение /бонусни схеми, целеви награди/ също се използва в частния сектор на икономиката, защото осигурява обвързването на трудовото представяне с резултатите на

работното място и осигурява привличането и задържането на ценни квалифицирани работници и служители в организации с по-добри финансови възможности.

Въвеждането на задължителна регистрация на трудовите договори през 2003 г. съдейства за значителното намаляване на ненужното използване на възобновяващите се срочни договори, които прикриваха договорите за неопределено време и подпомогна излизането на яве на част от заетите в сивия сектор на икономиката.

Изборът на различни видове заетост в организациите зависи и от фирмената култура, възприетата организация на труда, визията на ръководството за развитието на предприятието, съчетанието на търсенето и предлагането на труд в сектора, в който осъществява дейност фирмата, характеристиките на производствения процес, разпространението на колективното трудово договаряне, броя на заетите, сезонността в характера на трудовата дейност и др.

Структурата на икономическите сектори и разпределението на работната сила по отрасли въздейства силно върху разпространението на различните форми на гъвкава заетост. Например увеличаването на значението на туризма в сектора на услугите съдейства за нарастване на сезонната заетост в икономиката.

Нарастването на разпространението на различните видове гъвкава заетост се влияе, макар и индиректно, от демографските тенденции /остаряване на населението, емиграция, намаляване на раждаемостта/, с обективните ограничения, които те налагат върху възможностите за набиране на работна сила. Постепенно те ще въздействат върху възможностите за избор на работна сила, върху нейната гъвкавост и подходи за управление.

Намаляването на работната сила в България започва да става осезаемо. В

перспектива то ще се почувства като недостиг на предлагането на труд в много от отраслите на икономиката, в които не се подготвят достатъчно на брой квалифицирани работници и служители /недостиг на квалифицирани производствени работници, в определени технически специалности, обслужващ персонал в туристическия отрасъл, при определени професии, например хирурзи, учители/.

С нарастването на средната възраст на работната сила ще намалява нейната гъвкавост, защото над определена възраст намалява желанието за промяна на професията, за смяна на местоработата, за поемане на нови задължения, за които е необходима значителна подготовка⁷. Един от подходящите стимули за осъвременяване на знанията и уменията на заетите и увеличаването на гъвкавостта им е развитието култура за перманентно обучение на заетите от всички възрастови групи и на организационна среда, в която стремежът към допълнителна и актуална професионална квалификация се стимулира и подкрепя.

Системите за социално и пенсионно осигуряване оказват активно въздействие върху предпочитаните от работната сила видове гъвкава заетост /например върху предпочитанието на работа на пълно работно време по постоянен трудов договор/, както и чрез възможностите за удължаване или съкращаване на периода на икономическа активност на лицата /недостигът на трудов стаж възпрепятства пенсионирането на все по-голяма част от работната сила, заета в сивата икономика или продължително безработна без право на обезщетения/.

⁷ Шопов, Г., Тафраджийски, Б., Велкова, Д. Фактори за прилагане на гъвкави форми за пенсиониране и насърчаване на заетостта на възрастните лица, НОИ, София Консултинг Груп, София, 2006г.

Договорната сила на страните в индустриалните отношения и покритието на организациите с колективни трудови договори въздейства както върху равнището на заетостта, така и върху използваните възможности за по-високата гъвкавост на пазара на труда. Ролята на синдикалните организации и на сътрудничеството им с работодателите за въвеждане на договорени и справедливи форми на гъвкавост на равнището на отделните предприятия е безспорно решаваща. С реструктурирането на собствеността на българските предприятия синдикалното покритие на организациите намалява значително, което поставя въпроса търсенето на нови средства и механизми за увеличаване на синдикалното влияние и членска маса.

Гледните точки на асоциациите на работодателите, профсъюзите и държавните институции по въпроса за степента на гъвкавост на пазара на труда се различават поради различията в ролите им като страни в индустриалните отношения. Синдикатите подкрепят възможността за намаляване на числената гъвкавост в замяна на въвеждането на функционална, която помага на заетите не само да запазят работата си по-продължително време, но и да бъдат конкурентноспособни в условията на честите промени в изискванията за работа. Те застъпват позицията, че гъвкавостта на пазара на труда е прекалено висока, като се аргументират с ниските трудови възнаграждения, промените в законодателната област, които улесняват сключването и прекратяването на трудовите правоотношения.

Работодателските асоциации се позовават на трудовото законодателство, за да подчертаят неговия ограничителен характер, както и затрудненията, които създават високите

социално-осигурителни вноски и регулирането на работното време в съответствие с Кодекса на труда. Тъй като изискванията на работната сила към условията на труд бяха минимални в условията на висока безработица, това стимулира работодателите да не полагат усилия за разнообразяване на видовете заетост, които носят ползи не само за организацията, но и за заетите.

Позицията на държавните институции се определя от ролята им на арбитър в тристранните отношения и задължението за изпълнение на договореностите по преговорните глави във връзка с присъединяването на страната ни към Европейския съюз. Основни отговорности на държавата остават намаляването на безработицата, укрепването на капацитета на институциите, имащи пряко отношение към функционирането на пазара на труда и търсенето на баланс между позициите на синдикати и работодателски асоциации за развитието на заетостта и подобряването на условията на труд в страната.

Засилването на ролята на държавата в осигуряването на консенсус за развитието на индустриалните отношения е една от предпоставките за промяната на посоката за развитие на българския пазар на труда и за осигуряването на неговата гъвкавост, както и по-висока сигурност за развитието на работната сила.

Въпреки че синдикатите и работодателските организации имат

различни предпочитания към използването на разнообразните видове заетост, те трябва да намерят допирни точки, за да се стимулира стабилния икономически растеж. развитието на българската икономика като общество на знанието предполага полагането на усилията в областта на перманентната квалификация на работното място и развитието на такива условия на заетост, които позволяват ефективното използване на повече от икономически активните лица на пазара на труда.

Промените с членството на страна в Европейския съюз ще бъдат все по-забележими през настъпилата 2007 г. България трябва да се съобразява с изискванията на Европейската стратегия за заетост за осигуряване на равни условия за достъп до труд и равнопоставеност на работното място, за развитие на възможностите за заетост чрез използването на гъвкава организация на труда, за прилагането на европейските директиви в областта на срочна заетост и непълното работно време, за интегрирането на младежите, женската работна сила и икономически активните лица на възраст от 55 до 64 години на пазара на труда чрез наемането им по разнообразни и подходящи за тях гъвкави форми на заетост. Тези ангажменти ще окажат позитивно въздействие върху развитието на стратегии и политики на национално ниво за осигуряване на напредъка на страната в областта на подобряването на показателите на пазара на труда и увеличаването на неговата гъвкавост.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

- 1.Димитров, Л., Николова, А., Димитрова, П., Гъвкавост на пазара на труда в България, АИАП, София, 2006
- 2.Белева, И., Цанов, В., Гъвкавост на пазара на труда и сигурност на заетостта в страните на Централна и Източна Европа и балтийските страни, изследване за Р България, септември 2004
- 3.Нагласи за емиграция, Основен доклад, подготвен за министерство на труда и социалната политика от BSS Gallup International, www.mlsp.government.bg
- 4.Световна банка, България-Пътят към успешна интеграция в Европейския съюз - политическият дневен ред, Вашингтон, 2006, с. 111
- 5.Шопов, Г., Тафраджийски, Б., Велкова, Д. Фактори за прилагане на гъвкави форми за пенсиониране и насърчаване на заетостта на възрастните лица, НОИ, София Консултинг Груп, София, 2006
- 6.Chengelova, E., National Working Conditions Survey, Bulgaria, This report is available in electronic format only, 2005, website: www.eurofound.eu.int;
7. www.knsb-bg.org