

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРИ ИЗПОЛЗВАНЕ НА ТРУДОВИЯ ПОТЕНЦИАЛ В БЪЛГАРИЯ ПРИ ПАЗАРНО ОРИЕНТИРАНА ИКОНОМИКА

Доц. д-р Стоян Киров

***Резюме:** В разработката се разглеждат основни и актуални проблеми свързани със създаването на елементи на цивилизован пазар на труда в процеса на реформиране на икономиката. Реализацията на трудовия потенциал отразява общата ситуация в икономиката. В хода на десетилетия на реформи трудовият потенциал на страната се обезценява. Изясняват се промените в структурата на заетостта като цяло отразявайки промени в структурата на производството.*

Посочва се гледна точка, според която нарастването на негативните явления в сферата на заетостта се обяснява с бавния темп на пазарни промени в сферата на труда. Въпросът не е в недостатъчността или непоследователността на пазарните реформи, а в това, че пазарната либерализация сама по себе си е принципно недостатъчна за „пробив в новата икономика“.

***Ключови думи:** Трудов потенциал, безработица, цена на труд, структура на заетост*

***Abstract:** The development examines basic and current problems related to the creation of elements of a civilized labour market in the process of reforming the economy. The realization of labour potential reflects the general situation in the economy. In the course of decades of reforms, the labour potential of the country is devalued. Changes in the structure of employment as a whole, reflecting changes in the structure of production, are clarified.*

A point of view is indicated, according to which the growth of negative phenomena in the sphere of employment is explained by the slow pace of market changes in the sphere of labour. The issue is not the inadequacy or inconsistency of market reforms, but that market liberalization itself is fundamentally insufficient for a “breakthrough in the new economy”.

***Keywords:** labour potential, unemployment, labor price, employment structure*

Въведение

Най-важният фактор, осигуряващ прехода към социално ориентирана пазарна икономика, е ефективното използване на трудовите ресурси на страната. Това изисква цивилизован пазар на труда, който се характеризира със спазване на социалните права, осигуряване на гаранции на служителите по отношение на условията и заплащането, противодействие на нарастването на безработицата, наличието на развит спектър от социални услуги, които да подготвят човек

за работа. Многого функции на такава организация е длъжна да изпълнява държавата, особено ако тя е социална.

Пазарът на труд се характеризира с количествени оценки на икономически активното население и нивото на безработица. Икономически активното население е броят на лицата, признати от законодателството на страната за трудоспособни и неосигурени и включва както работодатели, така и служители, както заети, така и безработни.

Съгласно българското законодателство регистрираните безработни са граждани в трудоспособна възраст, които по независещи от тях причини нямат работа, могат и желаят да работят и на които бюрата по труда не са предложили подходяща работа. Така, че безработните всъщност са принудително безработни, спрямо които държавата не е могла да изпълни задълженията си, не им е осигурила работа.

Трябва да се прави разлика между безработицата, дължаща се на първоначалното натрупване на капитал, и безработицата, възникваща в условията на развита пазарна икономика. Безработицата в период на първоначалното натрупване е свързана преди всичко с лишаването на работници от техните средства за производство.

Провеждането на ефективна политика в областта на заетостта е свързано с разбиране на причините за безработицата. В това отношение съществуват два качествено различни подхода. Първият е свързан с много ограничено обяснение на безработицата, която се обявява като следствие от високите заплати. Вторият подход е да се признае натрупването на капитал като обща основа на безработицата.

Създаването на елементи на цивилизован пазар на труда в процеса на реформиране на икономиката се проточи твърде дълго. Дейностите на предприятията, мащабът и посоката на трудовите движения все още не са достатъчно фокусирани върху ефективното използване на трудовите ресурси. Забавяне изплащането на заплатите, принудителни неплатени отпуски, страх на хората от безработица, принуждавайки ги да се примиряват с ниски заплати - всичко това лишава работниците от стимули за високопроизводителна работа. В много предприятия с лоши резултати от икономическата дейност мениджърите получават много високи заплати, което намалява интереса им към подобряване на ефективността на производството.

Анализ на проблема

Недоизползване на трудовия потенциал на страната е път в обратна посока на глобалния

Ситуацията в областта на реализацията на трудовия потенциал отразява общата ситуация в икономиката. В хода на десетилетия на реформи трудовият потенциал на страната се обезценява и постепенно деградира. Недостатъчното

му използване е най-очевидно при безработицата, но не се ограничава само до нея. Основната част от „айсберга” е недостатъчното използване на трудовия потенциал на заетата част от населението. В резултат на това качеството на заетостта се влошава. Това се доказва от значителния мащаб на частичната и потиснатата безработица, разпространението на невидимата непълна заетост. Ниското ниво на трудовите доходи на голяма част от работниците ги насърчава да търсят допълнителни източници на препитание, да се съгласяват с всякакви условия на труд.

Проблемът с недостатъчното използване на трудовия потенциал се появи и преди промените. Той започва да се проявява особено когато натрупването на излишък от работна ръка от предприятията започва да оказва отрицателно въздействие върху производителността на труда. Една от причините за нерационалното използване на трудовите ресурси е неадекватността на съществуващия тип заетост към императивите на икономическото развитие, свързани с ново ниво на технологии и трудови отношения. По това време най-развитите страни преминаха към нов тип заетост, основан на различно разпределение на „ролите“ между производствените фактори и други форми на организация на трудовите отношения. Този вид заетост се характеризира с увеличаване на ролята на творческия труд; по-голяма гъвкавост в трудовите отношения; намаляване на стабилността на заетостта и формирането на подходящи механизми за компенсация, вградени в пазара; увеличаване на дела на заетите в секторите на нематериалното производство и сектора на услугите. Обичайните представи за трудова заетост и кариера се изменят коренно и то по такъв начин, че в резултат на това се променят и социалната структура, както и структурата на различните организации.¹

Ако предишният тип заетост и труд, характерни за масовото индустриално производство, бяха подчинени на материално-технологичния фактор и органично съчетани с централно контролирана икономика, тогава новият тип заетост изобщо не се вписваше в него. Тази „несъвместимост” до голяма степен обуславя изоставането в конкуренцията между двете системи, кризата на вътрешнопроизводствените отношения, а оттам и неизбежността на краха на тоталитарната система.

Нашият десетилетен опит показва, че приватизацията и реформите на пазара на труда сами по себе си не водят до преход към по-висок тип заетост. Спонтанната либерализация на пазара на труда не беше придружена от последователна индустриална политика и политика на заетостта, нито от целенасочено създаване на доста широка и достъпна система от социални амортизатори. В резултат на това формите на непълно използване на съществуващия трудов

¹ Кичева-Кирова, М., Образование и трудова заетост в променящото се общество. *Сп. Посоки*, бр. 4, 2003, с. 33.

потенциал, не само се запазват и засилват, но се появяват и нови. Задълбочава се противоречието между все още доста високия образователен и професионален потенциал на населението, от една страна, и намаляването на производството и примитивизирането на структурата на икономиката, от друга.

Хронология на промяна в структурата на заетостта

С най-общ поглед върху динамиката на структурата на заетостта могат да се видят привидно прогресивни промени: относително увеличаване на дела на сектора на услугите, което доближава съотношението на производствените и извънпроизводствените сектори до подобни показатели, характерни за развити страни.

Промяната в съотношението на заетостта в големите сектори обаче е формален, неинформативен критерий. За по-пълна оценка на тенденциите в развитието на структурата на заетостта е важно да се знаят причините, довели до определени промени, както и вътрешното съдържание на процесите, протичащи във всеки сектор.

С прогресивното развитие на икономиката изменение в структурата на заетостта обикновено настъпва в резултат на нарастване на производителността и насищане на нуждите на определено ниво. Това позволява освобождаването на част от работниците за задоволяване на по-високи потребности и предизвиква промени в отрасловата и професионално-квалификационната структура на работната сила както в икономиката като цяло, така и в големите сектори. По-конкретно, в отрасловата структура на промишлеността се развиват наукоемки подсектори на машиностроенето, в категорията на професионалната квалификация - категорията на работниците, които функционират извън производствения процес и се занимават с неговата поддръжка (специалисти, мениджъри и др.). В третичния сектор водещата роля се прехвърля на отраслите, които формират нематериалния инвестиционен комплекс – на науката, образованието, информационните технологии, здравеопазването и др.

Процесът протича по различен начин и причините за структурните промени са различни. Намаляването на дела на заетите в промишлеността се дължи на закриване на предприятия и кризисния спад в производството, който засегна най-силно този сектор на икономиката. В структурата на индустрията ясно се виждат регресивни промени, чиято посока не се промени дори с настъпването на период на икономическо възстановяване. С нарастване на дела на заетите в суровинните отрасли намалява делът на заетите в машиностроенето – отрасълът, в който най-напред се материализира научно-техническият прогрес. Намаляването на дела на заетите засяга и леката промишленост, която произвежда продукти, предназначени пряко за крайните потребности на населението.

Промените в структурата на заетостта като цяло отразяват промени в структурата на производството, тъй като техническата база остава същата. Вътрешното производство на основни храни и потребителски стоки на глава от

населението е намаляло значително. Работниците бяха принудени да напуснат индустрията в търсене на работа.

Намаляването на дела на преработващата промишленост се дължи на увеличаване дела на добивната промишленост, селското стопанство и услугите. Заемостта в третичния сектор нарасна основно поради търговията и управлението, чийто дял се увеличи повече от един и половина пъти. Делът на секторите извън сферата на материалното производство, които осигуряват качеството на икономическия растеж (генериране на нови знания, разпространение на информация, натрупване на човешки капитал) и търсенето на най-квалифицирана работна сила, непрекъснато намалява. Намалява делът на науката, намалява заемостта в образованието и културата. Стабилността на дела на здравеопазването, социалното осигуряване, спорта и други сектори е свързана с разширяването на административния апарат.

По този начин, външно положителни промени в структурата на заемостта, всъщност са замаскирани процеси, които свидетелстват за нейната примитивизация. Това се доказва и от нарастването на дела на труда използван в помощно земеделие. Съществува гледна точка, според която нарастването на негативните явления в сферата на заемостта се обяснява с бавния темп на пазарни промени в сферата на труда. Въпросът не е в недостатъчността или непоследователността на пазарните реформи, а в това, че пазарната либерализация сама по себе си е принципно недостатъчна за „пробив в новата икономика“. В условията, когато икономическите връзки, създадени през предишния период, са прекъснати и икономиката е до голяма степен монополизирана, пазарните механизми, при липса на последователна структурна държавна политика, бяха длъжни да стимулират нежелани процеси. Има две “импулсни точки”, които дават тласък на примитивизацията на структурата на икономиката и заемостта: публичният сектор, финансиран на остатъчния принцип, и индустрията.

Ниската цена на труда – една от причините за непълното използване на трудовия потенциал

Ниската цена на труда се е развила исторически - в резултат на чужди владения, войни, природни бедствия и др. През годините се формират и поддържат занижени вземания на наемни работници. Сега, когато пазарните лостове са отпуснати, ниската цена на труда неминуемо води до тежки последствия. Заплахата за формирането и развитието на човешкия потенциал на страната зависи от поне три обстоятелства, които отличават настоящата ситуация от тази преди реформата.

Първо, през социалистическия период значителна част от разходите за труд се възстановяваха централно. Работна ръка беше евтина за предприятията, държавата осигурява безплатно образование и здравеопазване; евтини жилища, комунални услуги, потребителски услуги, транспорт, както и достъп до

културни ценности - музеи, театри, кино, книги. Раждането и отглеждането на деца също беше много по-евтино, а принципът на равните стартови възможности се прилага много по-последователно отколкото днес. Рязкото намаляване на безплатните и субсидираните компоненти на разходите за труд в процеса на реформи създаде заплахата за нормалните условия за възпроизводство на работната сила.

Второ, икономиката стана отворена. Най-квалифицираните работници, отговарящи на изискванията на съвременното производство, излизат на световния пазар, където цените на труда са несравнимо по-високи от тези в у нас. Запазването на трудовия елит е възможно само при значително увеличение на заплатите и подобряване на условията им.

Трето, още в тоталитарния период ниската цена на труда имаше обезсърчаващ ефект върху процеса на замяна на труда с капитал. При централизираните инвестиции обаче значението на този фактор не беше толкова осезаемо, колкото е в момента. Сега, в пълно съответствие със законите на пазарната икономика, ниската цена на труда води до отслабване на стимулите за технологични трансформации и следователно до консолидиране на диспропорциите, запазване на изостаналата структура на производството и натрупване на потиснатата безработица в предприятията.

Сега е трудно да се разделят причината и следствието. Получава се порочен кръг: ниската цена на труда води до липса на стимули: за работниците – за съвместна работа, за работодателите – за техническо преоборудване. От своя страна ниската производителност генерира спад в заплатите, недостатъчно използване и амортизация на трудовия потенциал.

За значителен период от време делът на непроизводствения персонал (предимно ръководители и служители) както в управлението на предприятията, така и в цеховете се увеличава, докато делът на работниците намалява.

Наблюдаваните професионално-квалификационни промени показват, че процесите на реорганизация са засегнали основно маркетинговите и финансовите отдели на предприятията.

Както показват резултатите от редица проучвания, иновациите в предприятията се извършват предимно в маркетинговия сектор. В областта на производството те се ограничават основно до контрол на качеството и разширяване на продуктовата гама.

В съответствие със стандартната дефиниция на иновациите като „въплъщение на резултатите от НИРД в нов (подобен) продукт или технологичен процес“, има твърде малък процент от иновативно активните предприятия в страната (за сравнение: в развитите страни – около 80%). Делът на предприятията, извършили собствени изследвания и разработки, е 1%. В класацията на целите на иновациите намаляването на разходите за труд е на последно място; на първо място - разширяването на асортимента, след това - целите, свързани с

промотирането на продуктите на пазара.

Степента на „инерция на работодателя“ може да се установи чрез проучване гъвкавостта на пазара на труда. В периода на спад в производството само около една четвърт от предприятията са планирали промени в професионално-квалификационната структура на заетата работна сила. Променливост, гъвкавост, поливалентност - днес са ключови думи, това означава, че общите познания са също толкова важни, колкото и специфичните; че понятието компетентност, чиито смисъл знае всеки индивид, е равностойно по значение на понятието квалификация, която дадена институция осигурява на индивида, удостоверявайки това с документ; означава още, че отново на дневен ред излиза за постоянното образование и квалификация².

Интересът на предприятията към трансформацията на професионалната структура постепенно започва да се увеличава бавно, но по-голямата част от тези промени са свързани с увеличаване на дела на квалифицираните работници. По същество не става въпрос за реструктуриране на типа заетост, а само за възстановяване на потенциала, загубен през годините на кризисната рецесия, и по правило на същата индустриална основа.

Характеристики на текучеството на работната сила

Ниската цена на труда до голяма степен обяснява особеностите на текучеството на работната сила. Тъй като трудът е много евтин за работодателя, компаниите рядко прибегват до съкращения. В резултат на това текучеството на работната сила до голяма степен протича като стихийен процес.

Относително голямо текучество сред производствените работници, особено неквалифицираните. Нивото на текучество сред работниците, независимо от нивото на квалификация, по време на периода на възстановяване на търсенето на труд по данни от бюрата по труда показва възходяща тенденция, а сред неквалифицираните работници, при спад на съкращенията поради съкращения почти до нула, текучеството се увеличава значително.

Това значи, че:

- неквалифицираните работници са в периферията на пазара на труда, не се задържат на своите работни места;
- ядрото от квалифицирани работници (ако все пак се формира в предприятието) обхваща само малка част от тях, докато много други са ориентирани към външния пазар на труда и имат висока готовност за смяна на местоработата.

Значителен остава делът на напусналите предприятието през първата година от дейността. От неблагоприятната гледна точка на възможностите за намиране на нова работа делът на “летящите” е 19% от общия брой на напус-

² Кичева-Кирова, М., Образование и трудова заетост в променящото се общество. *Сп. Посоки*, бр. 4, 2003, с. 33-37.

налите, а с подобряването на пазара на труда нараства до 35-40% .

По този начин отличителна черта на движението на работната сила в е интензивното текучество на празен ход на работниците. Заинтересовани от привличането на квалифицирани работници, предприятията обаче не са в състояние да им предложат достатъчно атрактивни условия на работа, както се вижда от доста високото (и нарастващо в периода на подобряване на условията) изтичане на тази категория работници. Но в почти 50% от случаите новата работа поставя по-ниски изисквания към квалификацията на служителите от предишната. Тоест високата мобилност не води до по-добро използване на трудовия потенциал.

Анализ на състоянието на трудовия потенциал в България

Българската нация се стопява биологически. Прирастът на населението е отрицателен, поради рязко намалената раждаемост и емиграционната вълна обхванала, както българите, така и другите етноси, живеещи в България.³

Националният статистически институт отчита 4.9% безработица у нас през първото тримесечие на 2022 година Коефициентът на икономическа активност за населението на възраст 15 - 64 навършени години е 72%, като в сравнение с първото тримесечие на 2021 г. се увеличава с 0.6%. Близко 28% от хората в тази възрастова група са икономически неактивни като малко над трета от тях не излизат на пазара на труда, защото все още учат. Обезкуражените лица на възраст 15-64 навършени години са около 55 300, или 4.5% от икономически неактивните лица в същата възрастова група. Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 - 64 навършени години нараства с 1.5% в сравнение със същото тримесечие на 2021 г. и достига 68.4%. От всички безработни лица 10.6% са с висше образование, 52.1% - със средно, и 37.3% - с основно или по-ниско образование. Коефициентите на безработица по степени на образование са съответно 1.6% за висше образование, 4.6% за средно образование и 16.4% за основно и по-ниско образование.

През първото тримесечие на 2022 г. делът на лицата с продължителност на безработицата под една година и този на продължително безработните лица (безработни от една година или повече) е почти еднакъв - съответно 49.7% и 50.3%. От общия брой на безработните лица 19.2 хил., или 12.1%, търсят първа работа. Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 - 29 навършени години е 36.3%. Коефициентът на заетост за населението на възраст 20 - 64 навършени години е 73.7%. Заетите лица на възраст 55 - 64 навършени години са 66% от населението в същата възрастова група. Независимо от подобренията в пазара на труда, постигнати от България през последните години, има

³ Киров, С. Някои характеристики на икономическата нагласа на българите в условията на новото хилядолетие. Сп. Икономика и управление, год. VIII, бр. 4, с. 47.

около 900 000 пълнолетни в трудоспособна възраст, които са безработни или неактивни, като тук не се включват учещите. Сред това незаето население 15% са безработни (т.е. налични за заетост и ефективно търсене на работа), а останалите 85% са неактивни (т.е. извън работната сила). Макар неактивността и безработицата да са разпространени сред много различни групи, някои групи от населението са особено засегнати и са изложени на голям риск да станат или да останат неактивни или безработни, се посочва в доклада. В тези групи са неработещите, неучещи и необучаващите се млади хора – около 170 000 души. По данни на НСИ за първото тримесечие на 2022 година състоянието е следното: Коефициентът на икономическа активност за населението на възраст 15 - 64 навършени години е 72%, като в сравнение с първото тримесечие на 2021 г. се увеличава с 0.6%. Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 - 64 навършени години нараства с 1.5% в сравнение със същото тримесечие на 2021 г. и достига 68.4%. През първото тримесечие на 2022 г. делът на лицата с продължителност на безработицата под една година и този на продължително безработните лица (безработни от една година или повече) е почти еднакъв – съответно 49.7% и 50.3%. От общия брой на безработните лица 19.2 хил., или 12.1%, търсят първа работа. Коефициентът на заетост за населението на възраст 15 - 29 навършени години е 36.3%. Коефициентът на заетост за население то на възраст 20 - 64 навършени години е 73.7%. Заетите лица на възраст 55 - 64 навършени години са 66% от населението в същата възрастова група.

Заклучение

Анализът на процесите, свързани с промяната в структурата на заетостта, позволява да каже, че България за съжаление, се движи бавно към постиндустриално общество в съответствие с глобалната тенденция. Без ефективната намеса на държавата, която е призвана да защитава стратегическите интереси на развитието на националната икономика, както предприятията, така и работниците и служителите се втурват в търсене на краткосрочни ползи. До 2050 година България ще загуби близо една трета от населението си в трудоспособна възраст. Страната ни е най-бързо смаяващата се в света. Дотогава една трета от пълнолетните в България ще бъдат на възраст 65 години или повече, което най-вероятно ще доведе до недостиг на пазара на труда и ще предизвика стрес върху системата за социално осигуряване на България. Сред най-сериозните проблеми са бързото застаряване на населението и силното обезлюдяване поради ниска раждаемост и емиграция.

Преходът към пазарни отношения в сферата на труда не е самоцел, а средство за изграждане на нов модел на заетост, позволяващ по-ефективно използване на трудовия потенциал. Основната цел на държавната политика по заетостта е социалната и пазарна трансформация на трудовите отношения на съвременна научно-техническа основа.

Използвана литература

1. Кичева-Кирова, М., Образование и трудова заетост в променящото се общество, сп. Посоки, бр.4, 2003, с.33-37
2. Кичева-Кирова, М., Образование и трудова заетост в променящото се общество, сп. Посоки, бр.4, 2003, с.33-37
3. Киров, С. Някои характеристики на икономическата нагласа на българите в условията на новото хилядолетие, сп. Икономика и управление, год VIII, бр.4, с.47
4. Стратегия по заетостта на Република България – 2020-2030 година.
5. https://www.iris-bg.org › fls › Doklad_1-va_mezh..
6. <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14156>
7. <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.soc-opinions.14120>