

РАЗВИТИЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ И ВЛИЯНИЕ НА ПРОВЕЖДАНИТЕ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА И БЕЗРАБОТИЦАТА

Проф. инж. Венелин ТЕРЗИЕВ

доктор на икономическите науки, доктор на науките (Национална сигурност),
доктор по политическа икономия
Русенски университет „Ангел Кънчев“
Национален военен университет „Васил Левски“, Велико Търново
E-mail: terziev@skmat.com

Резюме: Адекватността и навременността на провежданата политика имат определящо значение за ефективната подкрепа на промените в параметрите на трудовия пазар и за икономическото развитие. Отчитането на времевото забавяне на ефектите и промените в неговата продължителност не следва да се пренебрегва, за да могат да се разработват превантивни действия за своевременно реагиране. Скъсяването на периода, в който ефектите на съвременната криза се трансферират върху пазара на труда, респ. върху търсенето на труда, отразява не само степента на еластичност на търсенето на труд спрямо първичните пазари, но и гъвкавостта на провежданите политики. Този факт фокусира вниманието върху гъвкавостта на трудовите пазари и възможностите, чрез нейното повишаване да се засилят мобилността и адаптивността на работната сила към динамично изменящото се търсене на труд.

Отчитането на особеностите на икономическото развитие и на възможните въздействия върху пазара на труда постепенно се превръща в неотделим елемент от процеса на създаване на политики на пазара на труда. Ако в началните периоди от развитието на пазара на труда политиките са насочени предимно към преодоляване на последиците от икономическите реформи върху заетостта, то по-късно политиката на пазара на труда има ясно изразен активен характер и е насочена към въздействие върху процеси или формиране на поведение сред целеви групи съобразно предварително планирани цели. Функциониращият пазар на труда е адекватен механизъм на пазарната среда, а провежданата политика все повече се съобразява със съществуващите зависимости и взаимодействия между периодите на развитие на икономиката и пазара на труда.

Нормативните режими имат определено влияние върху развитието на основните параметри на трудовия пазар, но като цяло тяхното въздействие, както и това на специфичните политики на пазара на труда за активизиране на трудовите ресурси, за осигуряване на заетост и за по-добра трудова адаптация на работната сила имат ефекти с ограничени възможности спрямо балансираността на търсенето и предлагането на труд.

Политиката на пазара на труда в България в периода на преход и досега е отразявала в различна степен потребностите на икономиката¹. През 1990 г. – 2000 г. тази политика се изгражда заедно с развитието на самия трудов пазар и затова нейният характер е предимно превантивен. След 2000 г. политиката на пазара на труда включва повече активни програми и дейности, които да отразяват по-адекватно промените в макроикономическата среда и периодите в икономическото развитие. Като цяло обаче активната политика има второстепенна и временна роля в подкрепа на заетостта и не може да замести инвестиционната активност за създаване на работни места. Икономическото развитие е определящо за търсенето и предлагането на пазара на труда и за неговата балансираност през различните периоди от развитието.

Ключови думи: пазар на труда, заетост, безработица, социални политики.

JEL: J08, J20.

Въведение

След Втората световна война реално съществуващите условия за пълна заетост дават възможност, почти всички страни да съсредоточат усилията си върху въпроса за ефективността на труда, за поведението на участниците в трудовия процес, за отношението към труда. След 70^{-те} години в целия свят се извършват съществени промени в икономическия и социалния живот, които дават отражение и върху „отношенията по повод труда“ и трудовите отношения в същинския смисъл на понятието. Задълбочаващите се несъответствия между търсенето и предлагането на работна сила извеждат на преден план понятието за пазар на труда, в което основен акцент е отношението между работодатели и работници². Появяват се основни признаци на т. нар. „черна икономика“ и „черен пазар на труда“. Количествените и качествените несъответствия предизвикват мерки, от една страна, за намаляването на предлагането на работна сила, а от друга – мерки за поощряване търсенето на работна сила. Важни проблеми през този пе-

¹ Вж. **Димова**, Д. Социална политика, С.: Университетско издателство „Стопанство“, 1997; **Леков**, К. Социална политика. Университетско издателство „Неофит Рилски“, Благоевград, 1999.

² Вж. **Вачкова**, Ел. Управление на човешките ресурси. С.: Университетско издателство „Стопанство“, 1998; **Владиминова**, К. Управление на човешките ресурси. С.: УИ „Стопанство“, 2006.

риод са маргинализацията на определени групи от населението и нарастващата инфлация. За страните от Европейския съюз, САЩ и Япония времето след 1980 г. се характеризира с известни постижения в икономическия растеж, които дават възможност за съответно нарастване на заетостта, макар и с по-ниски темпове. Структурните промени в икономиките са от такова естество, че използването на старите методи за регулиране на заетостта и безработицата са вече недостатъчни³.

България, както и другите социалистически страни, подвластни на идеята за „пълна заетост“ повече от половин век, понасят тежките последици на прехода и реструктурирането на икономика, които се оказват най-тежки в областта на заетостта. България се оказва сравнително неподготвена да посрещне предизвикателствата на пазарната икономика в тази област и от липсата на обществени нагласи за повече лична активност, за лична отговорност и предприемчивост. Очакванията за промяна са свързани отново и предимно с ролята на държавата⁴.

Конкретните цели на политиката на труда, и в частност на заетостта, зависят от много обстоятелства. Изхождайки от последиците на незааетостта, биха могли да бъдат формулирани в теоретичен план няколко основни цели⁵:

- съхраняване и опазване на човешкия ресурс като най-важен елемент на производителните сили на всяка страна;
- приобщаване на новите поколения към ценностите на трудовия живот и трудовия морал;
- социално справедливо разпределение на труда в обществото;
- съобразяване с принципа, че за сигурността баланс на личността водещ фактор е трудът, а социалните плащания само заместват или допълват доходите от труд;
- запазване на социалния мир в обществото;
- решаването на проблемите на заетостта да не става за сметка на нарастване на инфлацията;
- при решаване на проблемите на заетостта и безработицата да се ползват усилията на държавата, но и на локалните общности и доброволните сдружения.

Към субектите на политиката в областта на заетостта в България трябва да отнесем държавата и нейните специализирани органи: Агенцията по заетостта към Министерството на труда и социалната политика, Националният съвет за тристранно сътрудничество, представящ организациите на работниците, организациите на работодателите, Агенцията за социално подпомагане към Министерството на труда и социалната политика; на регионално равнище – областните управители, общините, регионалните служби по заетостта и бюрата по труда. Посочените субекти се занимават с институционализираните отношения „по повод труда“ и тези между работодатели и работници. Към институционализираните субекти

³ Вж. **Велев**, Ст. Стратегии и политики на пазара на труда в западноевропейските страни: // „Проблеми на труда“, 9/1993.

⁴ Вж. **Владиминова**, К. Заетост, безработица и икономическо развитие. С., 1992.

⁵ Вж. **Владиминова**, К. Труд, заетост и безработица. С., 2000; **Терзиев**, В. Въздействие на политиките на пазара на труда за осигуряване на заетост. Демапрес, Русе, 2013.

можем да отнесем и възникналите и легализирани частни агенции и бюра за заетост, някои неправителствени организации, които наред с другите си социални функции извършват посредническа дейност за намиране на работа на лица от рисковите групи и участват в реализирането на проекти за обучението, квалификацията и преквалификацията на изпадналите в затруднение лица.

Наследството за началото на прехода към пазарна икономика

В годините на социализма политиката на държавата е насочена да не допуска безработица, което става за сметка на икономическата ефективност и продуктивност. Създават се непрекъснато нови работни места и се мобилизират всички налични трудови ресурси за участие в производството. Масовото натрупване на основен капитал и големите вложения в развитието на човешките ресурси на страната не допринасят за стабилното и непрекъснато нарастване на производителността⁶. Развитие получава и т. нар. „скрита безработица“, свързана с неефективното използване на вече заетата работна сила, загуби на работно време поради различни причини, ниска интензивност на труда и други.

До средата на 70^{-те} години икономическият растеж се основава на непрекъснатото увеличаване на използваните производствени ресурси (работна сила, инвестиции, суровини и материали, енергия), пропорционално на нарастването на производството или с изпреварващи темпове. Далеч преди края на 80^{-те} години започва да става все по-ясно и затова открито е поставен въпросът, че не може да се осигури по-нататъшно нарастване на производството по досегашния екстензивен път, т.е. чрез постоянно увеличаване на производствените фактори. Направени са опити за преминаване към интензивен тип на развитие по пътя на повишаването на производителността на труда с изпреварващи темпове по отношение на използваните ресурси и произвежданата продукция. Не са създадени обаче условията за това развитие – модернизация на производството, нови технологии и техника и икономически стимули на заетите в по-производителен труд. Забавянето на темповете на икономически растеж през 80^{-те} години, свързано със задържането и спада в производителността на труда, увеличава скритата безработица. Появяват се сериозни трудности за запазване на достигнатото жизнено равнище на населението.

От поддържането на по-висока заетост от икономически необходимата в предприятията са заинтересовани и техните ръководители. Категорията на предприятието и равнището на заплащане зависят от мащабите му, в т.ч. и от броя на заетите в него. Наред с това съществува резерв от работна сила, който би могъл да бъде използван, когато е необходимо да се изпълни или преизпълни планът – обикновено в края на годината или петилетката. Преразходът на средства за производството, в т.ч. и за работна заплата, не се санкционира.

⁶ Вж. **Волфганг**, Франц. Пазарът на труда. С., 1996.

Разпределението на работната сила между отделните отрасли, дейности, сектори и икономически региони става по административен път. Доколкото при тези условия може да се приеме, че съществува пазар на труда, то той притежава следните характерни особености (особено за последното десетилетие на разглеждания период)⁷:

- търсенето на работна сила превишава предлагането, т.е. броят на работните места е повече от броя на трудоспособното население;

- високо равнище на заетост на населението, в т.ч. и на жените. На практика цялото трудоспособно население, което не продължава образованието си в редовно обучение и не е в армията, а е здраво, участва в икономиката, т.е. е заето;

- сравнително ниско равнище на заплащане на труда и незначителна диференциация в равнището на заплащане на различните групи заети (по образование, професионална подготовка и квалификация, условия на труд и други диференциращи заплащането фактори);

- непрекъснато повишаване на образователното равнище и професионалната подготовка на заетите, главно за сметка на подрастващите поколения, независимо от ниското заплащане на квалифицирания труд, много често по-ниско от труда на заетите с ниско образование и без професионална подготовка;

- всеобща и гарантирана заетост, във висока степен защита от уволнения, докато на практика самият работник не пожелае да се уволни;

- контролирано движение на населението и особено на работната сила към големите градове,

- задължително разпределение по работни места на завършващите висшите и другите професионални училища (до началото на 80^{-те} години);

- значителен дял и приоритет на социалните придобивки в предприятията в цената на труда и мотивацията за работа в една или друга организация, като възможности за ранно пенсиониране, защита от уволнения – особено преди пенсиониране, преди раждане и на майки с малки деца, инвалиди и др., предоставяне на жилища или общежития от предприятията на символични цени, задължителни платени отпуски за гледане на малки деца (до 3-годишна възраст на детето) и продължаване на образованието със запазване на работното място, безплатно или на сравнително ниски цени хранене в предприятията, евтини и ежегодни семейни почивки на море и/или планина, закупуване на ниски цени на хранителни и други продукти и стоки от предприятията, безплатно ползване на медицински, зъболекарски, профилактични и спортни услуги в предприятията, използване на ниски цени на места в детски заведения към предприятията, стипендии за учащи се деца на дългогодишни работници на организацията и други.

През втората половина на XX век икономиката на България се променя от типично селскостопанска във високо индустриална. В началото на 50^{-те} години преобладаващият дял от производството и от заетите са в селскостопанското производство. Осъществена колективизация на селските стопанства през 60^{-те}

⁷ Вж. **Владимирова, К.** Икономика на труда. С.: НБУ- ЦЦО, 2002; **Владимирова, К.** Икономика на труда. С.: Сиела, 2009.

години и интензивно провежданата политика на индустриализация променят радикално структурата на произвежданата продукция и на заетите. Повече от един милион селскостопански работници се пренасочват към другите сектори – главно промишлеността, и в много по-малка степен – в строителството и услугите. Делът на промишленото производство и заетостта непрекъснато се повишава и в края на 80^{-те} години по дял на промишленото производство, инвестициите, дългосрочните материални активи и заетите България носи характеристиките на типична индустриална икономика⁸.

Няколко години преди началото на прехода, в съответствие с осъществяващите се тогава опити за реформи на социалистическата икономика, разпределението на работната сила и нейната мобилност е освободено от административна намеса. С прехода към пазарна икономика още в самото му начало се осъществява либерализиране на движението на населението и работната сила- в и извън страната, между отделните населени места и към големите градове; заплащането на труда; наемането и освобождаването от работа и други.

Първата половина на 90^{-те} е период на икономически реформи: създаване и развитие на пазарите, в т.ч. и пазарът на труда; смяна на модела на заетост и формиране на адекватни политики за справяне със социалните проблеми, произтичащи от приватизацията, структурните реформи и появилите се безработица и обедняване на населението. От края на 90^{-те} години се провежда политика на интеграция в ЕС и свързаните с това действия от стратегически и планов характер за намаляване броя на безработните и увеличаване на заетостта. Приети са стратегии, в т.ч. стратегия за заетост и национални планове за свързване на икономическото развитие със създаването на работни места.

До своеобразен обрат през прехода довеждат наследените значителни по обем и разнообразие социални придобивки, от които се ползва населението по времето на социализма. От една страна, са очакванията на хората, те да бъдат запазени, от друга – бюджетните ограничения, лошото финансово състояние на предприятията, несигурността на мениджърския състав относно своето и на организацията бъдеще се оказват препятствие, те да бъдат запазени.

На практика разходите за тези придобивки увеличават цената на труда, намаляват печалбата, влошават икономическите условия на трансформиращите се държавни предприятия, а за новосъздаващите се малки частни предприятия липсва практика и често желание или неумение да се стимулира и мотивира персоналът.

От 1991 г. в страната за първи път е въведено договарянето на работната заплата – както при уреждането на индивидуалните, така и на колективните трудови отношения. Със съответен акт на правителството се създават три равнища на формиране на трудовите възнаграждения: национално – за определяне на минималната работна заплата за страната, видовете и минималния размер на допълнителните плащания за труд (за продължителна работа, извънреден труд и др.); колективни трудови договори – на отраслово и браншово равнище и на равнище предприятие; индивидуално трудово правоотношение.

⁸ Вж. **Дулевски, Л.** Основи на трудовата икономика. С.: Болид, 1998.

Въз основа на законодателството и съответните нормативни актове принципно се променя и формата за наемане на работа – по пътя на договарянето на двете страни на трудовоправните отношения, а не както е преди – едностранно, със заповед на съответния ръководител на предприятието. През тези години на преход съществуващата ситуация на пазара на труда предопределя, наемането да става под формата на срочни трудови договори (с максимална продължителност от три години съгласно действащото законодателство). Практиката и конкретното състояние на съответните пазари на труда утвърждават широко наемането по краткосрочни трудови (със срок до 1 година), а също и наемането не на основата договор, а по т.н. „граждански договори“, наемането без договор въобще, без социално осигуряване и др.⁹

С годините на преход към пазарна икономика се изграждат основите на индустриалните отношения, напълно непознати, неразвити по времето на социализма. Основите им са поставени през първите години (1989 г.–1990 г.) и през следващите години те се развиват и обогатяват. Законодателно се утвърждава принципът на трипартизма в управлението на човешките ресурси на национално равнище, определя се обектът на тристранно партньорство (регулиране на трудовете и осигурителните отношения и на въпросите, свързани с жизненото равнище на населението), регламентира се начинът на партньорство на държавата с представителните организации на работниците и служителите (консултации и сътрудничество), определят се основните критерии за представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите (членски състав, представителност на отрасли, наличие на национални и регионални структури). Изграждат се институциите на индустриалните отношения в България. Тяхната основна форма са съветите за трипартитно (в предприятията – двупартитно) сътрудничество. За целта в това отношение е използван богатият опит на европейските страни и съответните конвенции и препоръки на Международната организация на труда (МОТ).

За създаването на гаранции за реализирането на основните права на трудещите се изискват подготовката и приемането на редица специфични закони, както и изграждането въз основа на тях на съответните институции, фондове и други условия. Поради невъзможността, от една страна, за този сравнително кратък период да бъдат подготвени и приети от Народното събрание множеството закони в областта на труда и социалната защита на населението, и от друга – поради необходимостта да бъдат приети през същия този период редица закони от други сфери на обществения живот, съответните правителства подготвят и приемат редица подзаконови актове (постановления, наредби и др.) в областта: на пазара на труда – създаване и развитие на неговите институции, осигуряването и подпомагането при безработица, насърчаване стимулирането на безработните и на работодателите за увеличаване на заетостта, за професионална подготовка и квалификация и др.; на социалното осигуряване – както на хората на наемния труд, така и на самостоятелно работещите, предприемачите, хората на свободни

⁹ Статуси в заетостта, трудови договори, сигурност. Университетско издателство „Стопанство“, С., 2003.

професии и други; на социалното подпомагане и социалните грижи; здравеопазването; образованието; заплащането на труда; условията на труд и др. Въз основа на тях се изграждат и съответните институции с централно управление и съответните регионални структури.

Развитието на пазара на труда следва основните тенденции в развитието на икономиката – реструктуриране, приватизация, ликвидиране на неефективни производства и дейности. През целия първи период се запазват високо предлагането на труд и свито, силно ограничено търсенето. Това превръща ниската заетост и високата безработица в значителен социален проблем за успешна интеграция в ЕС¹⁰.

Промените в обема на производството се отразяват върху равнището на безработица и на заетост на населението.

В процеса на сложното пазарно преустройство на българската икономика от края на 80-те години се генерират и активизират специфични конюнктурни фактори. През първия период те потискат растежа, водят до влошаване и дори до отделни деформации в някои основни макроикономически зависимости и пропорции. През този период се осъществява либерализацията на търговията и цените и започват мъчителните и продължилите дълго време реформи в аграрния сектор.

При количественото определяне на зависимостта се откроява изоставащата реакция на безработицата, което намира израз в около три пъти по-слабото изменение в нейната норма в сравнение относителната промяна в брутния продукт. Това се свързва главно с действието на три фактора. Ако се интерпретират по-широко и се актуализират, тези фактори разкриват някои явни и скрити, косвени признаци на безработицата, заетостта и производителността на труда; трудно преодолими разминавания между статистически отчитаните и действителните размери на безработица. Към тези фактори се включват следните по-важни въздействия¹¹:

- В случаите на по-значителен и продължителен спад в производството се ускорява процесът на освобождаване на работници, макар и да е възможно, този процес да протича с по-различна интензивност. Равнището на безработица се увеличава с по-бавни темпове (а не с аналогични), защото по различни причини по-малко (а не всички) от общия брой на освободените работници се включват допълнително в групата на безработните.

- Една част от съкратените се ориентират сравнително бързо към самостоятелна дейност, предприемачество (най-често в областта на дребния бизнес), други се отказват от участие в трудова дейност, т.е. преминават в групата на икономически неактивните лица.

- Всяко по-чувствително и трайно свиване на производството се отразява върху продължителността, формите и характера на заетостта. Увеличава се броят на заетите лица на непълнен работен ден. Поради факта, че намалява обемът на

¹⁰ **Белева**, И. Кризата на европейските трудови пазари, С.: АИ „Проф. Марин Дринов”, 2012.

¹¹ Вж. **Терзиев**, В. Въздействие на политиките на пазара на труда за осигуряване на заетост. Демапрес, Русе, 2013.; **Канев**, Д. Механизмите на трудовия пазар. Варна: Бряг-Принт, 1997.

производството поради намаляващите приходи и печалби, организациите се стремят към редуциране на разходите с цел по-бързо да излязат от ситуацията. Много често като резултат от това намалява производителността на труда, а и темповете на нарастване на БВП. Заетостта на непълно работно време може да се разглежда както като форма на гъвкава заетост, на реализиране свободата на индивидите по отношение продължителността на работното им време, така и като „междинен“ трудов показател, който се формира на границата между заетостта и безработицата, защото човешките ресурси не се използват пълноценно, работещите получават неритмично, значително по-малко и неудовлетворяващо ги заплащане. Така, макар формално да са заети, част от заетите могат да се дефинират и като скрито безработни. На практика, особено през първия период на прехода, заетостта в много предприятия не съответства на определението за заетост, продължителността на работното време, производителността на труда и получаването на трудово възнаграждение не съответстват на установените стандарти. Заетостта на тези хора е по-ограничена и по-несигурна от нормалната. Това става главно в случаите на влошаване на общия икономически темп на развитие, на производствени ограничения за отделните предприятия (пазари, доставки, кооперирани доставки и др.), в резултат на което се влошават производствените и финансовите резултати и нараства вероятността от по-масови освобождавания от работа (съкращения, уволнения).

Значително развитие получава неформалната икономика и заетост и особено се увеличава несигурността на заетите и загубилите работата си.

България регистрира най-висок спад в заетостта: 1989 г.–2000 г. намалението е с 34,3%, в Румъния – със 17% (1987 г.-1990 г.), в Унгария – с 9% (1992 г.-1998 г.), в Чехия – само с 4% (1985 г.–1993 г.)¹². През 2002 г. броят на заетите в България е с една трета по-малко от заетите през 1989 г. главно поради намаляване на заетите в промишленото производство. Ръстът на заетите в строителството и услугите не успява да компенсира силното съкращение на заетите в промишлеността.

За да избегнат поне данъчното облагане или поради тежко финансово положение, нерегулярни приходи и несигурно бъдеще, част от организациите не отчитат пълния обем на произведените стоки или сключваните сделки и продажби. Това реално намалява обема на произведени БВП в страната. За домакинствата се запазва сравнително висок доходът от домашното стопанство.

В съвременната структура на българската икономика определящо значение има сферата на услугите. Нейният дял в различните години е приблизително 60%. Тези отрасли имат поле за развитие и относително по-високи възможности да увеличават заетите, от друга страна, защото са по-трудоемки. Но те изискват и наемат повече работна сила с по-ниско образование и без съответна професионална подготовка, с по-ниско заплащане, със срочни или граждански договори или без договори, за сезонна или временна заетост.

Най-силно засегнатият от процеса на приватизация и реорганизирането на фирмената дейност отрасъл промишленост постепенно преодолява изоставането

¹² Вж. Белева, И. Цит. съч.

си и вече предразполага към повишаване на заетостта. От 2005 г. нарастват заетите в производството на хранителни продукти, на текстил и облекло, на обработка на кожи, дървен материал и др. поради преимущественото развитие на дейности с по-висока трудоемкост.

Преобладават малките и средните предприятия, които имат ограничени възможности да генерират заетост и растеж. Те често сменят и заетите, т.е. имат висок оборот на заетите.

Неблагоприятната ситуация е предопределена от избора на модели и подходи за икономически реформи и тяхното бавно и непоследователно осъществяване.

Промени в заетостта и безработицата в България в годините на изграждане и развитие на пазара на труда

Сред по-значителните промени в заетостта в страните от Източна Европа, в т.ч. и в България, са¹³:

- Драматично намаляват заетите в държавния сектор – с различна скорост за всяка от страните.
- Увеличава се броят на заетите в частния сектор по пътя на приватизацията и развитие на МСП предприятия.
- Значително намаляват заетите в индустрията и се увеличават заетите в услугите.
- Развива се нова структура на заетост (по статус) и възниква тенденция към увеличаване на самостоятелно заетите, предприемачите и работодателите.
- Развива се, макар и с различни мащаби по страни, неформалната икономика и заетост.
- Разнообразяват се формите на заетост и на договорите за труд, като правило намаляващи сигурността и стабилността в заетостта, и други.

Таблица 1

Преструктуриране на заетостта в България по сектори на икономиката

Сектори	1990	1995	1997	2000	2001	2002
Общо	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Индустрия	44,7	33,8	27,5	28,3	28,1	28,0
Селско стопанство	18,4	23,8	25,3	26,2	25,8	25,6
Услуги	36,6	42,3	47,0	45,5	46,1	46,4

Дълги години регистрираните безработни превишават многократно броя на свободните работни места. Сред регистрираните преобладава високият дял на же-

¹³ Вж. **Терзиев, В.** Предизвикателства пред социалното програмиране в контекста на насърчаването на социалната активност и регулирането на социалното развитие чрез активни политики. Русе, 2015.

ните, младежите до 29 г. и лицата над 50 г., лицата с ниско образование, продължително безработните.

Параметрите на безработицата нареждат България на едно от първите места сред страните в Европа. Равнището на безработица през 2000 г. средно за региона е 12,4%, за България – 19,7% (най-високо), а за другите страни е между 18,2% (Литва) и 6,9% (Словения), 7,2% (Унгария) и 7,4% (Чехия).

Безработицата се колебае от най-ниското си равнище през 1990 г. (1,5%) до 17,9% (2000 г. и 2001 г.).

Годишното ѝ изменение е неравномерно и е свързано с неравномерността и забавянето на икономическата реформа, насочена към ликвидиране или силно ограничаване на неефективните производства. Неравномерен за 90^{-те} години е и икономическият растеж – с повече спадове, но и с подеми през отделни години. Затова и безработицата се променя неравномерно и нееднопосочно, но остава висока. В същото време през този период заетостта на трудоспособното население намалява драстично, делът на населението от тази възраст, което не е заето, нито регистрирано като безработно расте и достига мащабите на регистрираната висока безработица. Едва след 2000 г. заетостта започна да нараства и икономически неактивното население и безработните да намаляват.

Сред причините за няколко по-значителни изменения безработицата през 90^{-те} години са предимно драстичните съкращения на заети в бюджетната сфера и в големи държавни или приватизирани фирми след реорганизиране на дейността им, отливът от квалифицирани специалисти при интензивните емиграционни потоци и др. Част от тези фактори са временни, конюнктурни, преходни. Намаляването на равнището на заетост през периода от 1995 г. до 2001 г. може да се приеме и като признак за повишаваща се ефективност от използването на наличния функциониращ капитал и на заетата работна сила. Тази тенденция обаче се обръща за периода след 2001 г. Равнището на безработица за базисната 1990 г. е твърде ниско, нереалистично (1,5%), но това е началото на официално регистрираната безработица в страната.

Измененията във фактическата и в цикличната безработица са тясно свързани с процеса на пазарен преход, с преживяната дълбока финансова и икономическа криза и отскоро овладяното вариране в темпа на растежа, въпреки че те протичат сравнително плавно и монотонно. През първите 2–3 години на периода динамиката на безработицата се отличава с експлозивно, драстично повишаване, както и с рязко спадане през 1994 г. През останалите години на периода тя се ориентира към по-умерени темпове. Така през 1993 г.–1994 г. равнището на безработица се колебае предимно в по-тесни граници, независимо от сривовете, оживленията или понякога големите амплитуди в темпа на растежа, като показва само откъслечни деформации. Делът на структурната безработица расте, обусловен от едновременното осъществяване на радикално отраслово, продуктово и технологично реформиране и реструктуриране на националното производство. Предоставяните обезщетения и други социални плащания при безработица имат неблагоприятно отражение върху търсенето на заетост и върху продължителния престой в безработица.

Наред с нарастването на безработицата (в абсолютно измерение, равнище и продължителност) се увеличава „сивата“ икономика и неформалната заетост, производството и реализацията без плащане на данъци, заетостта без договори за труд и без осигуряване. За наличието на скрита икономика свидетелстват много косвени индикатори, сред които са високият брой и дял на населението в трудоспособна възраст, което официално не работи, т.е. не получава доходи от труд, не е регистрирано и като получаващо социални плащания (при това в продължение на много години), и разликата в общата сума на получените доходи и направените разходи от домакинствата.

Високият брой и относителният дял на населението в трудоспособна възраст извън икономически активното население (заето или официално регистрирано като безработно), т.е. неактивно, има неблагоприятен ефект върху икономическото развитие, държавния бюджет и осигурителните фондове и е източник на социална несигурност не само към момента, но главно в перспектива¹⁴.

От началото на 2000 г., и главно след 2003 г., намаляването на безработицата в България е свързано със затихването на процесите на приватизация и ликвидиране на губещите предприятия, както и с провежданата активна политика, създаваща висок дял от предлаганите субсидирани работни места. От средата на 2008 г. се наблюдават отново процеси на увеличаване на официално регистрираната безработица, което е свързано не само с обичайните сезонни колебания в производството и заетостта, но и със започналата световна финансова и икономическа криза, която дава отражение и в България – страна с отворена икономика със значителен износ на продукция в развитите страни, засегнати от кризата, както с и висок дял на внос на суровини и материали, чиито цени нарастват. Световната финансова криза води до отлив на чуждите инвестиции в националната икономика. Допълнителен фактор са и ограниченията, спадът на трансфера на финансови ресурси в страната от български емигранти, които са значителни по обем и дял, в т.ч. и във финансирането на потреблението и инвестициите, следователно и в растежа на БВП на страната.

През втория период условията на растеж постепенно се възстановяват и подобряват – главно след намаляването на интензивността на раздържавяването и приватизацията. По данни на НСИ в началото на 2007 г. равнището на заетост в България е 47,2%, в това число 52,4% за мъжете и 42,5% за жените.

Най-висока е заетостта за хората на възраст между 35 и 44 години (82,2% при мъжете и 78,5% при жените). Много по-ниска е при младите и най-възрастните в трудоспособна възраст. Най-високо е равнището на заетост на притежаващите висше образование: 71,7% при мъжете и 73,6% за жените. Равнището на заетост на лицата с начално и по-ниско образование е съответно 13,5% при мъжете и 5,7% за жените.

За 2007 г. като цяло са отчетени едни от най-добрите резултати за целия период на функциониране на пазара на труда в страната. Равнището на заетост на

¹⁴ Вж. **Белева**, И., **Цанов**, В. и **Тишева**, Г. Гъвкавост и сигурност на пазара на труда в България. Будапеща: МОТ, 2006.

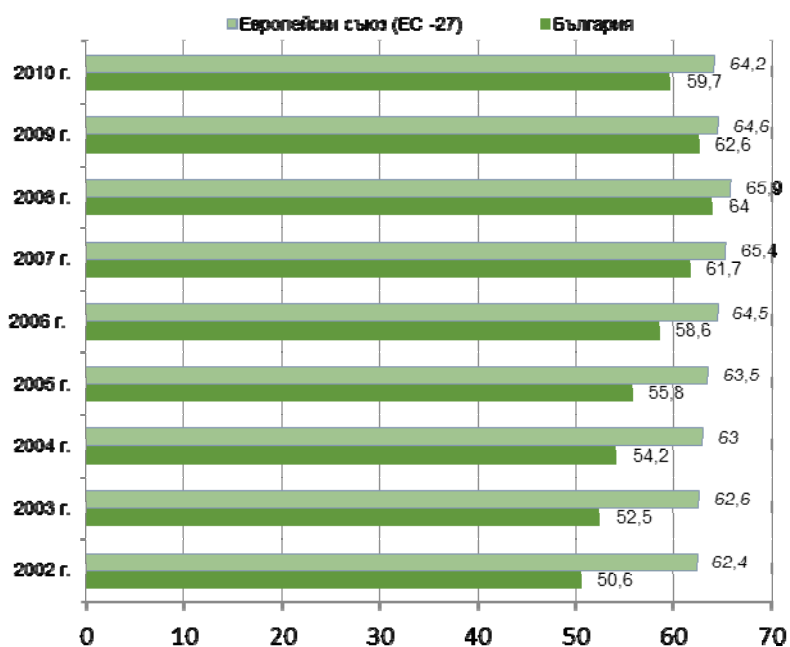
населението общо между 15 и 64 години достига 61,7%, на жените (15–64 г.) – 57,6%, при възрастните (55–64 г.) – 57,6%, а общият коефициент на безработица – 6,9%.

Състоянието на работната сила и през периода 2000–2010 г. зависи от демографските тенденции през съответната година и от икономическите условия. Стопанската конюнктура, макар и променена в положителна посока, все още не създава благоприятни условия за по-отворен и динамичен пазар на труда.

Пазарът на труда като цяло запазва своя стабилитет и тенденции на развитие въпреки влошаването на икономическата конюнктура и бизнес среда.

В резултат на икономическата криза заетите лица намаляват и техният средногодишен брой спада до и под нивото на 2006 г. 3052,8 хил. души. Коефициентът на заетост намалява с 2,7% в сравнение с предходната година и достига 46,7%.

Предвид сравнимостта с данните за България и Европейския съюз, обект на разглеждане е и коефициентът на заетост във възрастовия диапазон от 15 до 64 години. През 2010 г. в България той е 59,7% и също намалява с 2,9 процентни пункта на годишна база. Според данни от Евростат за 2010 година коефициентът на заетост на населението на възраст от 15 до 64 години в Европейския съюз е 64,2%, при 64,6 за 2009 г. (Фигура 1.).



Фигура 1. Коефициент на заетост /15–64г./

Промените в структурата на заетостта по пол са в полза на жените. Повечето от половината от всички заети лица продължават да са мъже – 52,7% (1608,3 хил. души, при 53,2% през 2009 г., но техният дял намалява през 2010 г. Жените представляват 47,3% (1444,5 хил. души), при 46,8% през 2009 г.

Динамиката на възрастовата структура на заетите показва признаци на задълбочаване на наблюдаваните тенденции, на намаление в отделни възрастови

групи. През 2010 г. коефициентът на заетост на всички възрастови групи намалява, като най-висок коефициент продължава да се наблюдава при лицата на възраст между 35 г. до 44 г. Най-нисък е коефициентът на заетост за лицата на 65 и повече години – 2,8%. Най-голямо е намалението на коефициента на заетост при лицата между 25 и 34 години.

В образователната структура на заетите се запазва пропорционалната зависимост между степента на образование и величината на коефициента на заетост, като амплитудата между двете крайни стойности е много голяма. Продължава да е най-висок коефициентът на заетост на лицата с висше образование – 70,01%, при 72,7% през 2009 г. За лицата със средно образование той е 57,7%, при 61,6% през 2009 г. За лицата с основно образование – 20,0%, при 23,2% за 2009 г. Най-нисък коефициент на заетост е за лицата с начално и по-ниско образование – 8,5%, при 11,2% през 2009 г.

Динамиката на образователната структура на заетите отчита продължаващо намаление на заетите във всички групи, като най-голям е спадът за лицата със средно образование с 3,9 пункта по-малко, следват заетите с основно образование – с 3,2 процентни пункта по-малко и с начално и по-ниско образование – с 2,07 процентни пункта по-малко.

По отношение на заетостта на населението над 15 години по местоживееене се наблюдава намаление на коефициента на заетост в градовете от 54,1% на 51,4% с 2,7 процентни пункта по-малко и в селата от 38,0% на 35,2% с 2,8 процентни пункта по-малко. Картината на неравномерно разпределение между градовете и селата остава. Заетите в градовете са 2390,8 хиляди души или 78,3% от всички заети, а в селата – 662,0 хиляди души или 21,7% от заетите. Влияние върху тези процеси оказват икономическата криза и различните възможности за заетост, които предлагат градът и селото. Този процес е дълготраен и все повече се задълбочава.

Въздействието на глобалната финансова и икономическа криза, която в България започва да се проявява в края на 2008 г., през периода 2009 г.–2011 г. влошава стопанската конюнктура в страната, преобръща трайната тенденция на икономически растеж и променя съществено ситуацията на пазара на труда, като предизвиква нарастване броя на безработните лица. Неблагоприятната икономическа среда довежда до свиване на пазарите, намаляване на обема на работа в голяма част на икономическите дейности, оптимизиране на разходите, провеждане на структурни промени и намаляване на персонала на организациите. По данни на Националния статистически институт през периода 2009 г.–2010 г. са закрити над 300 хиляди работни места.

Средногодишният брой на безработните лица през 2010 г. е 350 944 души, който се доближава и връща до отчетената стойност през 2006 г. (**Фигура 2.**)

Аналогични са данните от Наблюдението на работната сила на Националния статистически институт за средногодишния брой на безработните лица, който през 2010 г. се увеличава и достига 348 000 души.

Средногодишните коефициенти на безработица в страната през периода

2001–2008 г. отчитат трайна положителна тенденция на намаление, но през 2009 г. и 2010 г. нарастват спрямо предходната година. През 2010 г. коефициентът на безработица е 10,20% и е 3,40 процентни пункта по-висок, достигайки нивото от 2005 г. (Фигура 3.).



Фигура 2. Средногодишен брой и средногодишно равнище на безработица за безработните лица на 15 и повече навършени години през периода 2000 г.–2010 г. по данни на Наблюдението на работната сила на Националния статистически институт

През 2010 г. и 2011 г. регистрираните безработни лица в бюрата по труда значително нарастват. Средногодишният брой на безработните лица, регистрирани в бюрата по труда, е 350 944 души. Спрямо предходната година се отчита нарастване с 69 964 безработни лица (Фигура 4.).

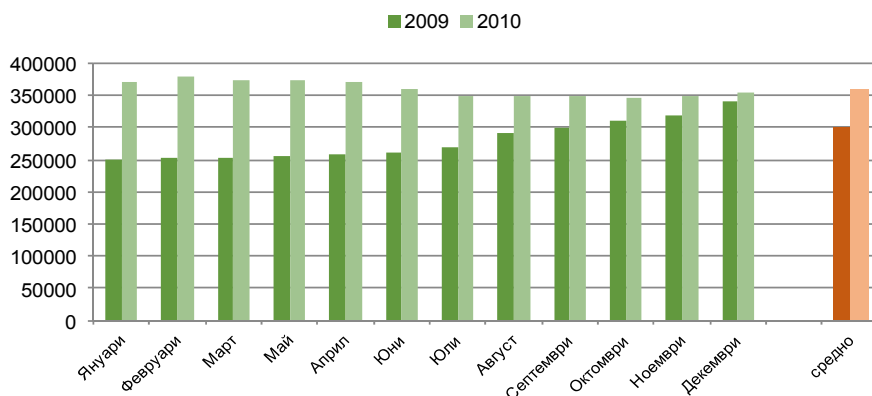


Фигура 3. Брой на регистрираните безработни лица и равнище на безработица за периода 2000–2010 г.

В края на 2010 г. безработните лица са 342 419, като нарастват спрямо началото на годината с 24 468 души или с 6,7%.

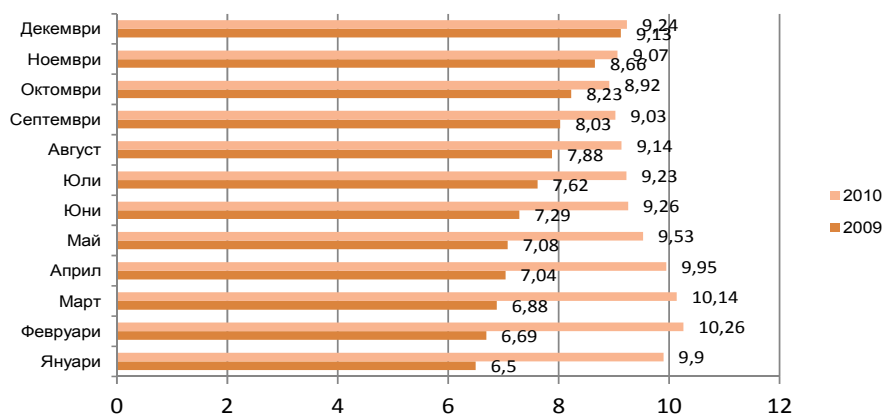
През 2010 г. средногодишното равнище на безработица е 9,47%. В сравнение с предходната година се отчита увеличение с 1,88 процентни пункта.

През 2010 г. равнището на безработица плавно намалява от 10,26% през февруари до 9,24% през декември и почти се изравнява със стойностите от декември 2009 г.



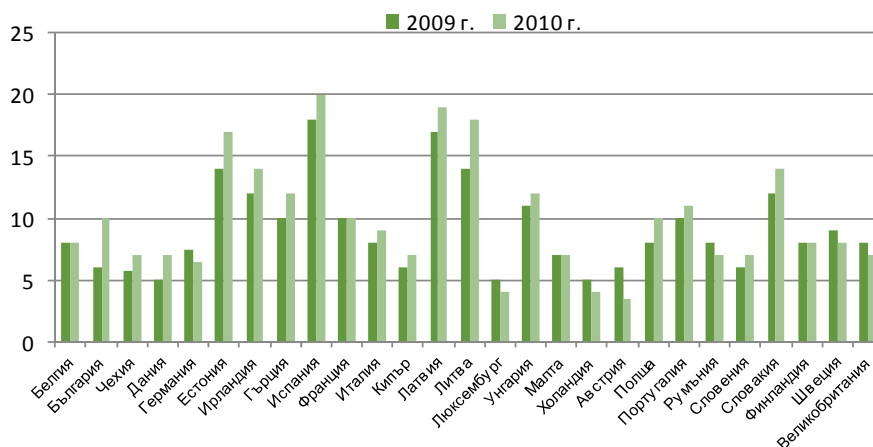
Фигура 4. Брой на регистрираните безработни лица през 2009 г. и 2010 г.

Наблюдава се трайна тенденция на намаление на средногодишния коефициент на безработица в България по данни на Националния статистически институт и изпреварване на отчетените средногодишни коефициенти на безработица в Европейския съюз (Фигура 5.).



Фигура 5. Равнище на безработица през 2009 г. и 2010 г.

В България през 2010 г. отчетеният средногодишен коефициент на безработица е по-висок от средния за Европейския съюз. По данни на Евростат средногодишният коефициент на безработица през 2010 г. в Евророната е 10,00%, а за Евросъюза е 9,60% (Фигура 6.).



Фигура 6. Средногодишен коефициент на безработица в ЕС

През 2010 г. средногодишният коефициент на безработица нараства под въздействието на световната финансова и икономическа криза в почти всички членки на Европейския съюз спрямо предходната година¹⁵. Най-голямо увеличение се наблюдава в три държави, сред които е и България, Литва – с 4,10 процентни пункта, Естония – с 3,10 процентни пункта и България – с 3,10 процентни пункта.

Голямо увеличение се наблюдава също в Словакия – с 2,50 процентни пункта, Гърция – с 2,50 процентни пункта, Испания – с 2,0 процентни пункта, и Латвия – с 2,10 процентни пункта.

В останалите страни-членки на Европейския съюз увеличението на средногодишния коефициент на безработица се движи в границите от 0,10 процентни пункта в Швеция, по 0,20 процентни пункта във Финландия, Великобритания и Франция, до ръст с по 1,40 процентни пункта в Дания, Португалия и Полша, с 1,50 процентни пункта в Кипър и 1,60 процентни пункта в Ирландия.

През 2010 г. средногодишният коефициент на безработица показва спад спрямо предходната година само в четири членки на Европейския съюз. Най-голямо намаление се наблюдава в Германия с 0,70 процентни пункта, следват Люксембург и Австрия с 0,40 процентни пункта и Малта с 0,30 процентни пункта.

В десет области на страната равнището на безработица е по-ниско от средното за страната, а в останалите осемнадесет области равнището е със стойности над средното за страната. Продължава тенденцията от предходните години, най-ниското равнище за безработица да се отчита в областите София-град – 3,47%, Бургас – 6,48%, Габрово – 6,59%, Варна – 7,22%, Стара Загора – 7,43%, Пловдив – 8,26%, Перник – 8,80%, Велико Търново – 9,23%, Русе – 9,34% и Хасково – 9,37%. Най-високо равнище има в областите: Смолян – 17,34%, Търговище

¹⁵ Вж. Белева, И. Цит. съч.

нето на работна сила на първичния пазар, независимо от някои оптимистични признаци в края на 2010 г. Същевременно усилията на Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта да балансират пазара на труда, са свързани с реализацията на активна политика за насърчаване на заетостта чрез средства от държавния бюджет и Европейския социален фонд, респективно Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ и обявяването на голям брой места за субсидирана заетост.

Агенцията по заетостта, като обществен трудов посредник, е сред основните и предпочитани посредници на трудовия пазар. Чрез своите услуги по търсене и предлагане на работна сила, въпреки конкурентната среда, създавана от частни трудови борси, печатни и електронни медии, специализирани сайтове и др., тя притежава пазарен дял от почти 25%.

През 2010 г. продължава свиването на пазара на труда в резултат на негативното влияние на икономическата криза в страната. Тя осезателно рефлектира върху търсенето на работна сила и в бюрата по труда продължава тенденцията на намаление на обявените работни места. Значителен спад спрямо 2009 г. се наблюдава в реалната икономика и по-специално в частния сектор, който е засегнат в по-голяма степен от кризата. Голямо е и намалението в местата за субсидирана заетост в програми.

През 2010 г. дялът на свободните работни места на първичния пазар в структурата на заявените работни места нараства с 2,4 процентни пункта спрямо предходната година и достига 66,0%. Това изменение е за сметка на дела на местата по програми за заетост, които намалява поради ограничен финансов ресурс до стойност от 31,9%. Мерките по Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) запазват относителния си дял (от 2,2% през 2009 г. на 2,1% през 2010 г.).

По отношение на професионално-квалификационната структура на заявените работни места продължава трайната тенденция, в бюрата по труда да се търси предимно нискоквалифициран труд. Отчита се незначително нарастване с 0,5 процентни пункта, като през 2010 г. дялът на местата за лица без квалификация и професия достига 79,5%.

За периода 2000–2008 г. броят на регистрираните безработни лица без специалност значително спада, а през 2009 г. и 2010 г. се наблюдава логично покачване предвид нарастването на безработицата в страната. Отчитат се изключително високи стойности на предлагане на този вид труд. Картината се променя през 2003 г., когато стартира Национална програма „От социални помощи към осигуряване на заетост“ (НП „ОСПОЗ“), по която се разкриват голям брой работни места, предназначени предимно за неквалифицирана работна сила. Стартирането на програмата съвпада с подем на икономиката в страната и тези обстоятелства довеждат до известно равновесие между търсенето и предлагането на неквалифициран труд през следващите години. С редуцирането на програмата търсенето на работна сила намалява от 2005 г. През 2010 г. търсенето на работна ръка без образование и квалификация намалява по-рязко в сравнение с предходните години, а същевременно предлагането значително се увеличава. Като резултат се обръщат пропорциите. Тези процеси формират по-голямо несъответствие между търсенето и предлагането на работна сила без квалификация.

Заявените места в реалната икономика продължават да намаляват, резултат от стагнацията и икономическата криза в страната. Влиянието на сезонния фактор върху първичния пазар е значително.

През 2010 г. продължават негативните тенденции на пазара на труда в реалната икономика. Работодателите от частния сектор се въздържат да разкриват нови места и пазарът се формира основно от работни места, от текучество на персонал във фирмите. Известно е, че новите работни места се разкриват по-бавно, отколкото са закрити, тъй като работодателите балансираат работната сила и разходите си и са предпазливи относно увеличаването им.

През годината на първичния пазар в бюрата по труда са обявени 123 887 свободни работни места, което е с 18 926 (13,2%) места по-малко. Най-голям брой работни места са заявени от частния сектор – 91 787, които представляват 74,1% от всички заявени места в реалната икономика. Работните места, обявени от частния сектор, намаляват и като брой, и като дял. Делът им спада с 6,4 процентни пункта за една година, а броят им е с 23 188 по-малък. Данните показват, че частният сектор в по-голяма степен е засегнат от кризата от публичния.

През годината в почти всички икономически дейности се регистрира намаляване в търсенето на работна сила. Запазване на търсенето се наблюдава в производството на ел.енергия, газ и вода и финансовото посредничество. Нарастване на търсенето се наблюдава само в сферата на държавното управление с 1754, което има своето обяснение. Съществено влияние оказва промяната в Закона за насърчване на заетостта от 2010 г. От месец август всички работодатели от държавните и те предприятия и от администрацията се задължават да обявяват в бюрата по труда свободните работни места за трудово правоотношение. Това се отразява в посока нарастване на местата в сферата на държавното управление и на административните и спомагателни дейности. Освен в количествено отношение ефектът се отразява и на качеството на търсенето – предоставят се места, подходящи за специалисти, а за тази група безработни търсенето е недостатъчно.

Броят на новоразкритите работни места в икономиката е симптоматичен за състоянието ѝ. В условия на икономическа криза рязко спада разкриването на нови работни места като последица от неблагоприятната икономическа ситуация. Организациите съсредоточават своето внимание върху задържането на най-ефективните си служители и оптимизиране на разходите.

Анализирайки търсените работни места в реалната икономика в професионален разрез, като най-търсени чрез бюрата по труда през 2009 г. се очертават работните места в производството на текстил и облекло – шивачи, машинни оператори в шивашкото и текстилното производство и др. (над 13 400 места). Голямо е търсенето през годината и за работници в селското, горското и ловното стопанство, градинари, растениевъди, горски работници, животновъди, производители на смесена продукция и др. (почти 9 440 места), за преподаватели учители в детски градини, учители в начални, основни и средни училища, преподаватели във ВУЗ и др. (над 9 200 места), административен и офис-персонал, секретари, юристи и др. (около 9 000 места).

За разлика от други години има значителен ръст на търсенето на персонал, полагащ грижи за хора (домашни помощници и сродни на тях приблизително

7 700 места). Значителен е и броят на местата, обявени в бюрата по труда, в туризма и хотелиерството: администратори, бармани, сервитьори, камериерки (над 7 600 места), както и в преработващата промишленост: работници в обработващата промишленост – за ръчни операции- също над 7 600 места.

Местата по мерки от Закона за насърчаване на заетостта могат да бъдат разглеждани като част от първичния пазар, но със смесен характер, тъй като за тяхното разкриване и заемане работодателите ползват преференции, което ги дефинира и като места за субсидирана заетост.

Субсидираните работни места, заявени по мерки за заетост през годината, са 3 867. Регистрира се намаление с 992 места (20,4%). Най-голям брой работни места са заявени по насърчителната мярка, стимулираща работодатели да разкриват работни места за стажуване, на които се наемат безработни лица до 29-годишна възраст (чл. 41 от ЗНЗ), по която са заявени 1 180 места. Работодателите проявяват голям интерес към преференцията за наемане на лица с увреждания (чл. 52, ал. 1 от ЗНЗ) и по мярка (чл. 52, ал. 2 от ЗНЗ), където са разкрити съответно 889 и 566 места. На следващо място по разкрити работни места е мярката, насърчаваща наемане на безработни за работа на непълно работно време (чл. 51 от ЗНЗ), като по мярката са обявени 474 работни места.

Продължава да се задълбочава дисбалансът между търсенето и предлагането на работна сила на пазара на труда. Кризата засяга най-силно уязвимите групи на пазара на труда. В тази конюнктура програмите за заетост и схемите за заетост по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” имат значима роля за намаляване напрежението на пазара на труда. Те са инструмент за осигуряване на по-широк достъп на групите в неравностойно положение до трудовия пазар.

Заетите работни места през годината са 153 669. Те намаляват спрямо 2009 г. с 65 732 места (30%). На първичния пазар са заети 96 623. Намалението на заетите места в реалната икономика е с над 40 000. Данните сочат, че заетите места на първичния пазар намаляват с по-бърз темп от заявените, което е индикатор за несъответствието между характеристиките на търсения и предлаган труд. Аргумент в тази посока са и данните за общо нарастване на оставащите незаети в края на всеки месец работни места. По насърчителни мерки от ЗНЗ са заети 3374 места, а по програми за заетост са усвоени 53672 места. Най-доближени стойности на заявените и заетите места има през януари и ноември, когато се усвояват приоритетно места по програми за заетост, основно по НП „ОСПОЗ”.

Регионалните различия по отношение на търсенето на работна сила се запазват. Състоянието на местните пазари на труда са пряко обусловени от социално-икономическото им развитие. Различия се констатират както между отделните области, така и между отделните общини в рамките на една област. Много фактори определят неравномерното разпределение на свободните работни места в страната – спецификата в отрасловата структура в местната икономика и сезонността, големината на региона, от гледна точка броя на икономически активното население, както и традициите на населението в заетостта, която е определяща в търсенето на първичния пазар.

Възможностите на безработните да се реализират на пазара на труда са в пряка и съществена зависимост от пола, възрастта, професионално-квалификационните и образователните характеристики на безработните лица.

В структурата на безработните лица по пол се отчита нарастване и в двете групи на безработните жени и мъже. Средногодишният брой на регистрираните през 2010 г. в бюрата по труда безработни жени е 191 684, а на безработните мъже – 159 260.

От икономическата криза най-силно са засегнати икономическите дейности, в които работната сила е предимно от мъже – строителството, селското и горското стопанство, преработващата промишленост и др.

Месечната динамика, изразена чрез средномесечния темп на изменение, е почти еднаква при безработните жени и мъже. Средномесечният темп на намаление при безработни жени – 0,6% (при нарастване от 2,2% през 2009 г.), а този на мъжете е на спад от -0,7% (при ръст от 4,5% през 2009 г.).

Съотношението жени:мъже (54,6%:45,4%) продължава да се свива в полза жените, като през 2010 г. се наблюдава съществено намаление на дела на жените с 3,1 процентни пункта – при 57,7%:42,3% през 2009 г. и 62,5%:37,5% през 2008 г.

Динамиката във възрастовата структура на безработните през кризисната 2010 г. се отнася предимно за групите в най-активна трудоспособна възраст (от 35 г. до 44 г.) в посока нарастване на дела им и в групите на най-младите (до 19 г.) и най-възрастните (над 55 г.), чиито относителни дялове продължават да намаляват. Трайната тенденция на застаряване на населението през последното десетилетие е причина, възрастовите групи над 45 г. да продължават да са най-многобройни по численост и с най-високи дялове. През 2010 г. средногодишният брой на безработните нараства във всички възрастови групи.

Във възрастовата структура на безработните с най-ниски относителни дялове продължават да са групите на младежите до 29 г. Запазва се и продължава наблюдаваната през всичките години от 1991 г. неблагоприятна тенденция на нарастване броя на лицата над 50 г.

Младежите до 29 г. и лицата над 50 г. са сред основните целеви групи на активната политика на пазара на труда, провеждана от Агенцията по заетостта през последните години.

Структурата на безработните по професионален признак включва следните основни професионални групи: с работническа специалност, специалисти и без специалност.

Безработните с работническа специалност, регистрирани в бюрата по труда, са 82 058 души. За една година те се увеличават с 20 289 души (32,8%), като средномесечният темп (месечната динамика) е на спад от -0,6% (при ръст от 4,2% през 2009 г.). Делът им за едногодишен период нараства с 1,4 процентни пункта до 23,4%.

Средно за годината групата на безработните специалисти обхваща 70 945 души, като те нарастват с 14 438 (с 25,6%). Средномесечният темп на спад при тях е 0,4% (при ръст от 3,7% през 2009 г.). Делът на безработните специалисти се запазва почти непроменен – 20,2% (само с 0,1 процентен пункт повече).

Увеличението на безработните в тези две професионални групи се дължи преди всичко на уволненията и съкращенията на квалифициран персонал от предприятията в резултат на икономическата криза, като преди това работодателите се освободиха от нискоквалифицираните кадри.

Безработните без квалификация и специалност се запазват, като най-многобройната група в професионалната структура на безработните е 197 941 лица – с 35 237 души (с 21,7%) повече в сравнение с предходната година. Средномесечният темп на спад при тях е 0,7% (при ръст от 2,5% през 2009 г.). Високият относителен дял на безработните без квалификация и специалност се запазва и през 2010 г., но същевременно се наблюдава за трета поредна година спад в техния дял от 57,9% през 2009 г. на 56,4% през 2010 г.

Икономическата криза се отразява изключително негативно върху неравнопоставените групи на пазара на труда, за които се повишава рискът от социална изолация и бедност. Такива групи са: младежите до 29 г., лицата над 50 г., продължително безработните лица, безработните лица с трайни увреждания и др. Те са приоритет на Национален план за действие по заетостта (НПДЗ) през 2010 г. и съответно на плана за действие на Агенцията по заетостта.

През 2009 г. и 2010 г. паралелно с нарастването на общия брой на регистрираните безработни се увеличава и безработицата сред младежите. Лицата до 29 г. са една от неравнопоставените групи, тъй като повечето работодатели по време на икономическата криза предпочитат да освобождават предимно работници и служители без опит и стаж за съответната позиция. Неблагоприятен е също и фактът, че по-голямата част от безработните младежи до 29 г., регистрирани в бюрата по труда, са с много ниско образование и без квалификация.

Безработните младежи до 24 г. през 2010 г. са 30 168 души средногодишно, като за една година те нарастват с 5 449 лица или с 22,0%. Делът им обаче намалява от 8,8% през 2009 г. на 8,6% през 2010 г. от общия брой на регистрираните безработни. Запазва се дългогодишната трайна тенденция – най-висок относителен дял (67,2%) сред безработните младежи до 24 г. да са тези без квалификация.

Групата на безработните младежи до 29 г. включва 63 500 души, които се увеличават с 12 165 лица (с 23,7%). Делът им е 18,1% от общия брой на регистрираните безработни.

Безработните лица над 50 г. са 131 887 човека, с 23,7% (с 25 240 души) повече. През последните години (след въвеждането на точковата система за пенсиониране през 1999 г.) групата на лицата над 50 години се очертава трайно с нарастващ дял, но през 2009 г. тази дългогодишна неблагоприятна тенденция се прекъсва и през 2010 г. делът им от общия брой на безработните в страната продължава да намалява от 38,0% през 2009 г. на 37,6% през 2010 г. Причините за спада в дела на тази група са свързани с това, че тя е сред приоритетните целеви групи на активната политика, прилагана от Агенцията по заетостта на пазара на труда, а така също и поради по-големите съкращения, осъществени през годината в по-ниските възрастови групи (от 35 до 44 г.).

Запазва се наблюдавана дългогодишна тенденция сред безработните лица над 50 г., с най-висок относителен дял да са лицата без квалификация

(55,7% през 2010 г. при 57,5% през 2009 г.) и с основно и по-ниско образование (52,9% през 2010 г., при 55,9% през 2009 г.), но тези стойности са значително по-ниски.

Продължително безработните лица нарастват през 2010 г. значително и като брой, и като дял. Средногодишният брой на продължително безработните лица с престой в бюрата по труда над една година е 110 848 души, като той нараства съществено с 39,0% (с 31 120 човека) в сравнение с предходната година. Средномесечният темп (месечната динамика) при продължително безработните е с ръст от 2,3% (при много по-нисък ръст от 0,6% през 2009 г.). Делът им също бележи значителен ръст (с 3,2 процентни пункта) от 28,4% през 2009 г. на 31,6% през 2010 г.

Висок продължава да е делът на продължително безработните лица над една година в областите: Търговище (45,6%), Разград (43,0%), Кърджали (41,9%), Силистра (40,7%), Сливен (40,5%), Шумен (39,6%) и Монтана (39,0%) при най-нисък дял за страната в София-град (7,8%). В областите: Бургас (13,6%), Габрово (21,1%) и Варна (21,8%) делът на продължително безработните над една година е също с много по-ниски стойности.

Рязко нарастват продължително безработните лица с престой в бюрата по труда от една до две години, като се обръща наблюдаваната трайна тенденцията на спад в тази група от 2002 г. Освен това, през почти всички предходни години продължително безработните лица от една до две години са по-малката част от общия брой на продължително безработните лица над една година. През 2010 г. продължително безработните лица от една до две години са 59 495 души, като те се увеличават с 34 145 човека (2,3 пъти), а делът им от всички продължително безработни лица достига до 53,7%. Средномесечният темп при тази група от продължително безработни е със значителен ръст от 3,9% (при още по-висок ръст от 5,4% през 2009 г.). Делът им също нараства почти двойно с 8,0 процентни пункта в сравнение с 2009 г. до 17,0% от всички регистрирани безработни в бюрата по труда. Тази промяна е в резултат на икономическата криза, извела голям брой безработни лица на пазара на труда през последните две години и половина, които трайно останаха без работа. Реално значителният ръст на продължително безработните лица над една година като цяло е следствие на рязкото увеличение на групата от продължително безработните лица от една до две години.

Средната продължителност на престой на пазара на труда на безработните през 2010 г. нараства значително спрямо предходната година с 9,1 месеца, като достигна 14,7 месеца, т.е. надхвърля една година. При жените средната продължителност на престой в бюрата по труда нараства с 9,6 месеца до 15,9 месеца. Средната продължителност на престой в бюрата по труда при мъжете също нараства, но по-слабо с 8,6 месеца до 13,5 месеца, като те запазват по-ниската си средна продължителност спрямо тази на жените и общата средна продължителност на безработица. Проблемът с продължителната безработица е траен и с изключително значение.

Безработните лица с трайни увреждания са 13 657 лица, с 883 души или с 6,9% повече. За безработните лица с увреждания бюрата по труда се явяват основната възможност за започване на работа.

Самотните майки са специфична група в особено неравностойно положение на пазара на труда. В бюрата по труда са регистрирани средногодишно 2 906 жени–самотни майки, които нарастват със 17,0% (с 423 жени) спрямо предходната година.

Друга група в неравностойно положение сред безработните жени е тази на майките с деца до три години, които през 2010 г. са 7745 лица средногодишно. При тях се отчита значителен ръст с 25,7% (с 1585 жени) в сравнение с 2009 г.

Политики за изграждане на функциониращ пазар на труда

Намаляването на дела на индустрията в създавания БВП и в съвкупната заетост е закономерен процес и бележи прехода от индустриално към информационно общество. Тази кардинална промяна в структурата на националните икономики често се съпровожда с радикална промяна в професионалната кариера на заетите, с увеличаване на безработицата и бедността, с изостряне на социалните конфликти. Преходът от индустриално производство към развитие на различните видове услуги е труден и често има висока цена.

Деиндустриализацията в България има редица специфики¹⁶. В отличие в западните икономики тя е предопределена не толкова от естествения ход на икономическото развитие, колкото от започналите политически промени и политиката на реформи за преход към пазарна икономика. Така процесите на деиндустриализация трябва да решат както икономически, така и политически задачи: икономиката да стане ефективна и конкурентоспособна, но заедно с това и заради това да промени своята собственост, мащаби и характеристики. Реформите започват със смяна на собствеността, ограничаване на монополното положение и екологичното замърсяване, ликвидиране и ограничаване на неефективните производства и преминават към изграждане на функционираща пазарна икономика, съответстваща на стандартите и правилата на политиката на ЕС и на изискванията на глоболизиращата се икономика. Тези два по същество преходни периода – към пазарна икономика и към интегриране в ЕС, довеждат до радикално реструктуриране на производството и заетостта. За разлика от другите страни от Централна и Източна Европа, осъществяващи аналогични преходи, в България тези процеси имат висока социална цена и значителни последици за доходите на населението, неговата сигурност и заетост.

Институциите и законодателството, свързани с пазара на труда, са създадени в началото на прехода, което позволява, те да бъдат изградени в съответствие със съществуващите такива в страните от Европейския съюз.

В самото начало на прехода, с появата на първите групи безработни, е прието специално постановление на правителството (ПМС №57 от края на

¹⁶ Пазар на труда и реформите в българската промишленост, МТСП, МОТ, МБЦИЕ, С., 1993. **Шопов**, Д., Дулевски, Л., Стефанов, Л., Паунов, М. и Малешков, Х. Изследване на пазара на труда и на индустриалните отношения в България след 1990 година. С.: УИ „Стопанство”, 1996.

1998 г.), с което се регламентира създаването на службите по заетостта и паричните плащания при безработица – обезщетения (за осигуряваните) и социални помощи (за неосигуряваните, главно завършващите средните и висшите учебни заведения с професионална подготовка и регистриращи се като безработни в службите по заетостта. С този подзаконов акт, който е променен (допълван, видоизменен и усъвършенстван), се създават условия за¹⁷:

- регистриране на безработните и на другите, търсещи заетост, и на свободните работни места от работодателите;

- изплащане на парични обезщетения на работниците и служителите, освободени не по тяхна вина, а по инициатива на работодателите и главно поради пълна или частична ликвидация на предприятията, структурни промени, съкращения на числеността, изтичане срока на трудовия договор;

- изплащане на парични помощи на регистрираните като безработни, завършващи средни и висши учебни заведения с професионална подготовка, регистрирани в държавните служби по заетостта (бюрата по труда);

- квалификация, професионално ориентиране и преквалификация на освободените от организациите работници и служители, организирани от бюрата по труда за сметка на специализирания фонд „Професионална квалификация и безработица“ (фонд „ПКБ“) с цел по-бързото връщане на безработните към работа;

- изграждане на държавна система за организиране на посредничеството, преквалификацията, регистрирането, изплащането на обезщетения и помощи при безработица, провеждането на държавната политика по заетостта и регулирането на пазара на труда – Национална служба по заетостта при Министерството на труда и социалните грижи, която включва централно управление, 9 регионални служби и бюра по труда (някои от тях с филиали) във всички областни центрове и по-големи градове и населени места в страната;

- Формиране на специален фонд за безработните за изплащане на парични средства при безработица, трудово посредничество, квалификация и други активни мерки по заетостта – фонд „ПКБ“, чийто източник са ежемесечните вноски на работодателите от стопанската сфера и държавния бюджет.

По същество са налице две противоречиви тенденции в изградената и функционираща държавна служба по заетостта – децентрализация на по-голямата част от функциите и заедно с това централизация, администриране по отношение на ресурсното осигуряване на различните равнища от институции на пазара на труда, разработването на стратегиите и мерките от активната политика по заетостта и др.

Ролята на основен посредник на пазара на труда е отредена на бюрата по труда. Техните функции през годините претърпяват развитие, обогатяват се и главно – променят се приоритетите им. В началните години те осъществяват главно функции по регистрирането на безработните, обявяват им свободни работни места и изплащат парични помощи и обезщетения на безработните. Тези дей-

¹⁷ Вж. **Терзиев, В.** Предизвикателства пред социалното програмиране в контекста на насърчаването на социалната активност и регулирането на социалното развитие чрез активни политики. Русе, 2015. Новият социален модел, МТСП, С., 2003.

ности от т.нар. „пасивна политика“ заемат над 90 – 95% от работата на бюрата по труда. Впоследствие, макар и много малко, се срещат все още бюра по труда, за които тези функции са главни или единствени. Безработните се регистрират в бюрата по труда главно поради съществуващите възможности да получават обезщетения или социални помощи за безработица. В подкрепа на това твърдение са данните за сравнително масовия отказ на безработните да поддържат ежемесечната си регистрация в бюрата по труда след изтичане на срока за получаване на посочените парични плащания, т.е. безработните нямат доверие, не очакват, че чрез държавните служби по заетостта биха се върнали на работа.

В службите по заетостта постепенно развитие получават и дейностите от т.нар. „активна“ политика по заетостта¹⁸:

- трудово посредничество, включващо информирането за свободните работни места и условията на труд, професионално ориентиране, мотивиране и професионална квалификация с цел да бъдат заети на предлаганите на пазара работни места;
- стимулиране на самонаемането, предприемачеството на безработните;
- реализирането на програми и други мерки от държавната политика по регулиране пазара на труда;
- осъществяване на специализиран контрол по спазване на законодателството и на другите нормативни документи в областта на осигуряването за безработица, изплащането на паричните помощи и обезщетения, използване по предназначение на предоставяните стимули за наемане на безработните, предприемачество и др.

В началните години на изграждане на пазара на труда преобладават пасивните мерки от политиката на пазара на труда. Делът на разходите за тази политика варира от 93,7% (1991 г.) до 68% (1999 г.). Преобладаващата част от мерките са обезщетения за безработица, изплащани само на освободените от работа. Отначало размерът е щедро определян и зависи от получаваното дотогава трудово възнаграждение, а срокът на получаване е еднакъв за всички. Много скоро е въведена друга, по-рестриктивна система.

Политиките са повече ориентирани към предлагането на труд и по-малко към търсенето на труд¹⁹. Преобладават мерките от пасивната политика: изплащане на обезщетения и социални помощи за определени групи безработни, стимулиране на ранно пенсиониране и оттегляне от трудовия пазар на част от населението в трудоспособна възраст. Увеличава се броят на продължаващите образова-

¹⁸ Terziev, V. Social policy and labor market development in Bulgarian transition period, Конференция „Приоритетные научные направления: от теории к практике“, ЦРНС, Новосибирск, Россия, 2015; Terziev, V. Social policy development in the Republic of Bulgaria during the transition period to a market economy, Сборник научных трудов „Новый взгляд“- Международный научный вестник“, №8, ЦРНС, Новосибирск, Россия, 2015; Цанов, В. Моделиране на трудовия пазар. // Икономически изследвания, година VIII, 1999, кн. 1, сс. 123 - 173.

¹⁹ Вж. Цанов, В. и др. Пазарът на труда и социалната защита в икономическото развитие на България. С.: АИ „Проф. Марин Дринов“, 2012.

нието си, значителната външна миграция, с което се намалява предлагането на труд.

Налице е отсъствие на целенасочена политика на държавата за реструктуриране на заетостта. Значително развитие получават социалната политика и пасивната политика за пазара на труда, които имат неблагоприятни дългосрочни последици за икономическата активност на отделни групи от населението.

Деиндустриализацията довежда до прилагане на програми за заетост с отраслова насоченост – за квалификация и заетост на освобождаваните масово от реструктуриращи се или закриващи се неефективни производства (рудодобив и въгледобив; стоманодобивна промишленост и др.).

От края на 90^{-те} години и особено от началото на новото хилядолетие е налице промяна в стратегията по отношение на предлагането на труд: от пасивни към активни мерки; от социални помощи към заетост; от отделни мерки и програми към национални планове за действия в полза на заетостта²⁰.

Политиката за заетостта се включва в макроикономическата и регионалната политика²¹. Появява се разбирането, че политиката по заетостта е повече икономически, отколкото социален проблем или, че решението на проблемите с високата безработица и обедняването е в икономиката, а не в социалната политика, социалните помощи и временната субсидирана заетост. Политиките по заетостта имат все повече регионален характер. Разширяват се програмите, които отразяват социално-икономическите приоритети на отделните региони.

Насърчаването на бизнеса и смекчаването на социалните проблеми е една от главните насоки. Действията са насочени към²²:

- подпомагане на изграждането и функционирането на малки и средни предприятия, особено в районите, нуждаещи се от диверсификация на икономическата структура (райони в индустриален упадък, изостанали селски райони);
- проекти за заетост и реструктуриране на производствени предприятия предимно в районите с висока безработица и риск от изостряне на социалните проблеми;
- създаване на предприемаческа и иновативна среда (изграждане на мрежи за сътрудничество, регионален маркетинг и разпространение на информа-

²⁰ Terziev, V., Arabska, E. Analyses of Labor Market Development in Bulgaria: Role of active policies for social and economic development. 3rd HASSACC 2015- Virtual Conference Human and Social Sciences at the Common Conference, 5-9 October, 2015; Terziev, V., Arabska, E. Assessment of active social policies' impact on labor market in the Republic of Bulgaria, Коллективна монография „Социално-икономическите и правови развитията на икономиката“, Уфа, Аэтерна, 2014.

²¹ Terziev, V., Arabska, E. Social policy and social programming: key implications concerning development of active labor market policies and employment, 17th International Academic Conference, Vienna, Austria, 21 June 2015; Terziev, V., Dimitrova, S., Arabska, E. Assessment of active social policies' impact on labor market in a period of transformation Bulgarian society. *Procedia Economics and Finance* 30 (2015) 890-902.

²² Terziev, V., Arabska, E. Bulgarian Experience in Labor Market Development. 18th International Academic Conference, 25 August 2015, London. IISES, 710-733.

ция, подпомагане на създаването и функционирането на пазарна и на технологична инфраструктура, бизнесуслуги, подобряване на качеството на човешките ресурси, подобряване на качествата на средата като общо условие за повишаване на инвестиционната атрактивност и др.).

Програмите, насочени към инфраструктурни обекти, целят реинтеграцията на безработните лица и имат положително въздействие за развитието на общините.

Общият смисъл на прехода от планово-разпределителна към пазарна система в такива ключови икономически области, като промяна на формата на собственост чрез приватизация или трансформация на финансовата система от държавна към смесена (създаване на система от търговски банки, стокови и други борси и т.н.), днес ни изглежда относително прозрачен. По-неопределена остава онази област, която е свързана с трудовите отношения. По принцип се приема, че планово-разпределителната икономическа система по своята същност отрича наличието на пазарни регулатори на трудовите процеси. На пръв поглед е точно така.

Едно от фундаменталните обществени отношения – правото на труд – в планово-разпределителната система се тълкува като задължение на гражданите да се занимават с общественополезен труд. В противовес на това, в пазарната икономика основополагащи са доброволността на труда, правото на хората самостоятелно да избират между заетост и доброволна незааетост без всякаква принуда.

По различен начин в двете системи се определя и ролята на държавата в осигуряването на заетост. Ако в първия случай в отговор на задължителния характер на труда държавата декларира гарантирано предоставяне на работа на гражданите, то във втория случай по силата на различното разпределение на правата и отговорностите между гражданите и обществото няма подобни гарантирани задължения по отношение на всеки гражданин. Ако плановата система, основана на държавната собственост, предполага регулиране на работната заплата централизирано чрез единна тарифна мрежа или система, то в пазарното стопанство действат по-сложни механизми, които предполагат определяне на заплатите чрез пазара на труда, чрез развита система на колективно договаряне (но не във всички страни), чрез законодателно определяне на минимален размер на работната заплата, чрез ограничаване растежа на заплатите с цел ограничаване на инфлацията и т.н.

Плановата система използва свои иманентни инструменти за влияние върху търсенето и предлагането на работна сила, върху регулирането на наемането и освобождаването на работници²³. Сред тези инструменти са: нормативно установени лимити за числеността, норми за определяне на работната заплата, съотношение между увеличението на работната заплата и производителността на труда, прогресивен данък върху прираста на заплатата, плащане за трудовите ресурси, институтът на адресната регистрация, планово разпределение на завършилите учебни заведения, селскостопанска миграция, организирано заемане на работници и т.н. Подобни инструменти не са характерни за пазарната икономика.

²³ Канев, Д. Икономика на труда. В., 1993; Мръчков, В. Трудови отношения. ИК „Труд и право“, С., 2002; Устапеткова, Ж. Икономика на труда. В. Т., Астарта, 2007.

Все пак, въпреки качествените различия, твърдото противопоставяне невинаги е справедливо²⁴. Конституционното задължение на гражданите да работят, например, се съчетава със свободния избор на професия. Работникът има право (с известни ограничения, свързани например с местоживеенето), свободно да се свързва с работодателя в търсене на работни места. На свой ред и работодателят има относителна свобода при избора на необходимия му работник (в рамките например на щатното разписание и населеното място). Работникът има правото да напусне по собствено желание, което е в по-голяма степен характерно за естеството на пазарната икономика. По принцип не се ограничава и свободата на движение на работника от едно предприятие в друго. Ако тарифните ставки се определят на централно равнище, то в направените системи за заплащане на труда непаричните доходи (ведомствено жилище и т.н.) се превръщат във фактор на пазарна диференциация. Тези и много други факти са доказателство за наличието в планово-разпределителната система, характерна за България, на елементи на пазарните трудови отношения.

Може би основната разлика между двете системи, издиганата преди години в ранг на политическо предимство на плановете стопанство, е отсъствието на открита безработица. Тъй като се е считало, че е постигната пълна заетост, нямало е и политика по отношение на безработицата. Основна задача на държавата е поддържането на пълна заетост и нейната рационализация. Това направление на политиката се определя като политика по заетостта. Като се има предвид, че хроничен проблем на българската икономика е не безработицата, а дефицитът на кадри, висшето ръководство приема като основна икономическа цел на политиката по заетостта осигуряването на народното стопанство с работна сила.

Въпреки това, през 70^{-те} – 80^{-те} години се наблюдава отстъпление от „чистата“ планова система. Индиректно са признати проблеми, свързани не с дефицита на кадри, а с възможния дефицит на работни места. Така например една от основните задачи на редица постановления и нормативни документи е свързана с подобряване организацията на работната заплата и въвеждане на нови тарифни ставки и заплати на работниците в производствените сектори на народното стопанство и постигане на по-добър баланс между работните места и числеността на работниците. С това се разширява степента на свобода на работодателите при освобождаване на работници по икономически причини. Възможната поява на безработица принуждава да се приемат такива решения, като временни правила относно реда за назначаване на работа и преквалификация на работниците, освободени от сдружения, предприятия и организации, а също така и за осигуряване на ефективна заетост на населението, подобряване системата за назначаване на работа и увеличаване на социалните гаранции за работещите.

Въпреки това, тези и други изменения, които се извършват в рамките на действащата политическа и икономическа парадигма, нейната промяна с началото

²⁴ Terziev, V. Theoretical basis of development of labor market and social policy in the Republic of Bulgaria, Конференция „Наука и современность 2015“, ЦРНС, Новосибирск, Россия, 2015.

на реформите през 90^{-те} години постави въпроса за основните стъпки на прехода и особеностите на самия преходен етап.

Може би най-малко драматичен се оказва преходът, свързан с връщането на демократичните граждански права. В Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта от 1997 г., а преди това и в новата Конституцията на Република България, приета през 1991 г., е нормативно установено правото на гражданите, самостоятелно да се разпореждат със своята способност да работят без всякаква принуда. Но в икономически план тази трансформация се оказва много по-драматична. От една страна, много работници остават „привързани“ към предприятията посредством различни непарични лостове (жилище, детски градини и т.н.), със запазен статут на адресната регистрация, с отсъствието на жилищен пазар и т.н. Загубата на работа или нейната смяна означава едновременно загуба на съществени социални блага. От друга страна, преразпределението на икономическата отговорност между гражданите и държавата довежда до отпадане на задължението на държавата да гарантира осигуряването на работа за гражданите. Последното става невъзможно поради изравняване на баланса между правата и задълженията на работника и работодателя. За разлика от предишната централизирана система държавата губи правото си да диктува на увеличаващия се кръг приватизирани предприятия условията за наемане на работници, нуждаещи се от работа, чрез механизми на неикономическа принуда. Свитиият публичен сектор на икономиката, върху който държавата може да оказва пряко влияние (например чрез увеличаване на работните места в държавните служби), има своите ограничения и по обем не може да акумулира всички, които губят работата си. Но ако законодателното признаване на новите отношения изисква минимално време, то формирането на нови институти и инструменти за подкрепа на заетостта, компенсиращи в известна степен старите, не може да се осъществи толкова бързо. В резултат на такива трансформации възниква неравенство на пазара на труда. Завършилите учебни заведения, гражданите, връщащи се от местата за лишаване от свобода, жените, опитващи се да се върнат на работа след отпуск по бременност и раждане, и редица други групи граждани се оказват в по-неблагоприятно положение на пазара на труда. Липсата или неадекватните инструменти за подкрепата им и връщането им към заетост, прилагани в пазарната икономика, връщат отношението към държавата като към институт, задължен да осигурява гарантирано назначаване на работа, но много рядко се намира отговор на въпроса, къде да ги назначи.

Друга последица от демократичните промени в трудовото право в преходния период е увеличаването на дискриминацията при наемането на работа и освобождаването от работа. Но, както и в предходния случай, тези процеси са породени не само от естеството на пазара на труда, а по-скоро от преходното състояние, когато зоната на традиционен държавен контрол върху спазването на трудовите права на гражданите се стеснява, а новите инструменти и институти (институции) още не са създадени или не работят достатъчно ефективно.

Трансформацията на българската икономика в пазарна разкрива множество особености и парадокси при формирането на пазара на труда, които обикновено не са характерни за страните с традиционна организация на пазарната ико-

номика. Така, липсата на мащабен ръст на икономиката през първите години на реформи допринася за създаването на мнение за уникалността на българския преходен етап в смисъл, че успешно избраната макроикономическа стратегия е позволила да се избегнат сериозни проблеми на пазара на труда. Този „успех“ обаче е съпроводен от хипертрофна поява на междинни форми в статута на работниците, които не са напълно безработни, но и не са работещи. „Безработицата на работното място“, в това число свързана и със запазване на прекомерна, икономически неоправдана заетост, парадоксално се съчетава с дефицит на кадри. Текущата безработица, дължаща се на периодична смяна на местоработата, се сблъска с негъвкавата система на заетост, със слабостите на пазара на труда, с недостатъчното разбиране за ролята на такива пазарни механизми като службите по заетостта (на първо място с техните функции по информиране за наличните свободни работни места и работници, търсещи работа). Структурната безработица, обикновено обусловена от рецесията в някои отрасли на промишлеността и ръста (в това число и увеличението на броя работни места) в нови отрасли, по правило се премахва чрез системите за преквалификация на работниците. Но в условията на преход в България компенсиращото създаване на нови работни места очевидно е недостатъчно, а новите работни места често изискват не повишаване на квалификацията, а професионални навици и умения на по-ниско ниво отколкото при предишната работа. В отговор на цикличната безработица (или безработица на недостатъчното търсене) често се използват мерки за възстановяване на съвкупното търсене (или задържане на намаляването му), за насърчаване създаването на работни места (данъчни облекчения, премахване на пречките за създаване на малки предприятия, предоставяне на ноу-хау и т.н.), за насърчаване на заетостта на непълно работно време. Но в българските преходни условия цикличната безработица придобива по-скоро формата на системна безработица в резултат на непрекъсната и продължителна икономическа рецесия, отраслови диспропорции и други причини, които поставят под съмнение традиционните средства за противодействие на безработицата.

Подобни парадокси на трудовите отношения в условията на икономика в преход често навеждат на мисълта, че мерките за държавно влияние върху пазара на труда в такава ситуация нямат смисъл. Поради това прилагането им трябва да се отложи до момента, когато пазарът на труда и икономическата система като цяло окончателно придобият класическите „пазарни“ черти. Но проблемът е в това, че не само изброените, а и много други парадокси на преходния период диктуват изцяло положението на пазара на труда. Увеличаването на дискриминацията при наемането и освобождаването от работа, например, едва ли може да се отнесе към закономерностите на прехода. Дори изкривяванията, свързани с причините за безработицата, не могат да отрекат факта, че всяка година десетки стотици хора сменят работата си, като за известен период се намират в състояние на фрикционна безработица. Структурните промени, макар и да приемат формата на почти всеобщ, но неравномерен спад, съществуват съвместно с отделните точки на растеж както в новите отрасли (например финансов и търговски сектор), така и в границите на отрасли, които преживяват рецесия (едни предприятия наемат нови работници, а други освобождават работници). От слабостите на институтите

на пазара на труда, регулиращи динамиката на работната заплата (например трудови договори и споразумения), също не може да се направи извод за тяхната временна нецелесъобразност. Трансформацията на трудовите отношения от присъщи на плановата икономика към характерни за пазарната икономика съществено закъснява в сравнение с появата на други атрибути на пазара (формиране на различни форми на собственост, на финансови и други пазари).

Изглежда, че една от основните разлики в регулирането на процесите, свързани със заетостта на населението при плановата и пазарната икономика, е неприемливостта до голяма степен на линейните управленски зависимости, характерни за предишната икономическа система, в новите условия. Отношенията между държавата (гарантираща на всеки работа) и работника (задължен пред държавата да работи) са заменени с по-фини и сложни връзки, освободени от подобна пряка зависимост (изисква се да се поддържа заетостта при спазване правата на гражданите да работят или да не работят и правото на работодателя да наема само необходимите му работници в нужното количество). Освен това държавата вече не е единствен участник в политиката на пазара на труда. Повишава се ролята на работодателите (чрез техни обединения) и работниците (чрез синдикалните организации). Променя се и разпределението на компетенции между правителствените органи. На мястото на държавната планова система (като министерство или комитет по планиране) като основен институт за планиране на разпределението на трудовите ресурси идва ново разделение на труда между правителствените структури, имащи влияние върху процесите на формиране, разпределение, използване на работната ръка. Това разделение на труда е невъзможно без съответното разпределение на отговорността в рамките на единната държавна стратегия за заетостта. Такава стратегия е целево изображение на устройството на заетостта и своего рода набор от действия в различни области (финанси, данъци, трудови отношения, доходи, образование, пазар на труда и т.н.), които се реализират от законодателни и изпълнителни държавни органи и са насочени към безинфлационно постигане на пълна, свободно избрана и продуктивна заетост.

По този начин една от зоните на влияние върху състоянието на заетостта и безработицата, чиято роля до ден днешен си остава подценена, е свързана с политиката на държавата на пазара на труда. Съществуващото днес многообразие от трактовки на понятието „пазар на труда“, въздействието на държавата върху него, а също и върху онези фактори, които пряко или косвено влияят на неговото състояние и функциониране, също са отражение на състоянието на преход.

Фактори, влияещи върху политиките в областта на заетостта и безработицата

Въз основа на представените процеси на развитие на пазара на труда и провежданите политики бихме могли да обобщим и да направим редица изводи за икономическата активност, заетостта и безработицата.

Икономическата активност, заетостта на населението с производителен

труд е най-важният фактор за икономическия растеж и успеха на интеграционните процеси. Заетостта като фактор за икономически растеж е значим за България със своите качествени структури, секторно и отраслово преразпределение, мобилност и цена. Заетостта, като равнище и структура, е резултат от икономическото развитие от настъпилите радикални промени в структурата на собствеността и производството. В значителна част обаче тя е и резултат от провежданите икономически, социални и политически реформи.

Спадът през 90^{-те} години на XX век в икономическата активност на населението, и в още по-голяма степен на неговата заетост, високата и продължителна безработица, масовото обедняване имат за резултат свиването на вътрешния пазар, намаляването на възможностите за развитие на производството и за увеличаване на заетостта. Всичко това намалява социалната сигурност (дори само по отношение на осигурителните фондове) и забавя развитие на обществото, което прави прехода към пазарна икономика продължителен и с висока социална и икономическа цена.

Преструктурирането на работната сила и промените в заетостта на населението в България са радикални, мащабни и разнопосочни. Най-общо те се делят на две големи групи: едните са в посока на изграждането на пазарна икономика в страната, като разширяват възможностите на страната за присъединяване към ЕС; и другите, създаващи затруднения, бариери пред успешното присъединяване и развитие по пътя на пазарната икономика и демокрацията. Последните налагат провеждането на адекватна политика за увеличаването на заетостта и намаляване на безработицата в контекста на съгласуваната политика, стратегии и планове на страните-членки на ЕС.

Към първата група промени в заетостта, създаващи добра основа и възможности за включването на страната в ЕС и развитието по пътя на пазарната икономика и демокрацията, са:

- смяната на модела на заетост – от административно към пазарно разпределение на заетите и тяхната мобилност; от пълна заетост на социална основа – към безработица и несигурност по отношение на платения труд, от пасивно към активно поведение и конкуренция на пазара на труда.
- премахване на административните ограничения в движението на работната сила вътре и вън от страната създаване на условия, макар и ограничени засега, за по-голяма мобилност на работната сила;
- преминаване от административни към договорни отношения в сферата на платената заетост, договаряне цената на труда и другите условия по наемането между непосредствените участници в трудовия процес (работници и служители и работодатели);
- създаване на ново и радикално изменение на съществуващото в страната трудово и социално законодателство в контекста на развитието на пазарната икономика и демократичните процеси и в съответствие с международните конвенции, европейските директиви и др.;
- изграждане и развитие на социалното партньорство на всички равнища и развитие на системата на колективното трудово договаряне;
- създаване и развитие на пазара на труда и неговите институции и по-

литики с изграждането на мрежата от служби по заетостта по цялата територия на страната, тяхното оборудване и квалифициране на заетите в тях;

- създаване и развитие на политика за регулиране на пазара на труда, на активна политика за стимулиране на безработните за връщане към заетост и на работодателите да наемат определени групи безработни;

- реструктуриране на отрасловата и секторната заетост, бързо увеличаване на заетите в услугите и намаляване на тези в индустрията;

- увеличаване на заетите в частния сектор, на предприемачите и само-наетите;

- развитие на формите на заетост, макар и все още ограничено на настоящия етап, бавно увеличаване на работещите на непълно работно време и др.;

- бързо увеличаване на заетите в неправителствените организации като своеобразен гарант за развитието на гражданското общество в страната.

Към втората група промени в заетостта – промени, създаващи проблеми и бариери за икономическия растеж и социалната кохезия, могат да се отнесат:

Намалява участието на населението в сферата на платения труд, в заетостта и развитието на икономиката. Расте икономическото натоварване на работещите (социално-осигурителни вноски, данъци, ограничения за нарастване на работната заплата и др.) В общия спад на заетостта се откроява драстичното намаляване на заетостта на младите хора, етническите групи, жените, селското население. В резултат расте броят на бедните и обедняващите, на изключените от сферата на труда. Висок е броят на трудоспособното население, разчитащо и нуждаещо се от социални помощи. Една част от безработните (главно продължително безработните) трудно се връщат към работа, за друга част става невъзможно да осигури образованието на децата си. Напускащите преждевременно училищата по тази причина са многобройни.

Независимо от значителното съкращение в заетостта през 90^{-те} години на ХХ век (около 40% в сравнение с 1989 г.) остава висока скритата безработица и неефективното използване на заетите. Повишаването на ефективността, конкурентоспособността на преобладаващата част от националното производство предполага намаляване дела на разходите по производството, в т.ч. и трудовите. Това изисква на практика освобождаване на част от заетите.

Процесите на деиндустриализация и реструктуриране на икономиката имат за естествен резултат силното намаляване на заетостта в индустрията. По-значително е намалението на производството. Разрушават се заетостта и производството в отрасли, за които се счита, че страната има добри потенциални възможности и традиции и в отрасли, в които тя е инвестирала много. Към първите се отнасят леката и хранително-вкусовата промишленост, а към вторите – електроника, изчислителната техника, електротехническата промишленост, приборостроенето, специализираното оборудване и др. С това националната икономика губи не само външни пазари и възможности за по-ускорен растеж и заетост, в т.ч. и на висококвалифициран труд, но и възможности в близка перспектива да се промени техническото и технологичното равнище на производство, в страната да се задържат и ефективно да се използват професионално подготвени и квалифицирани специалисти.

Не се осъществява очакваното институционално реструктуриране на научните изследвания – от институтите към университетите. Производството се лишава от научни изследвания и иновации, необходими за повишаване ефективността и конкурентоспособността на националното производство. Силно свитият по брой и разпилян по много научни направления потенциал на практика е неефективен и поради ограничените средства, които може да отдели бюджетът за научни изследвания и оборудване.

Висок е делът на наетите в публичния и особено в частния сектор, получаващи трудови възнаграждения около минималната работна заплата за страната. Част от заетите в частния сектор продължават да не са осигурени за социалните рискове. Това води до увеличаване на броя и дела на т.нар. работещи бедни, увеличава несигурността и социалната диференциация. Една част от тях избират официалната безработица пред заетостта (обезщетенията са сравнително високи или достатъчни по размер, за да бъдат предпочитани пред получаването на доходи от труд) или продължават престоя си в безработица пред алтернативата на ниското заплащане и несигурността.

През 90^{-те} години безработицата е висока, масова и продължителна и води до дълбоки социални и икономически промени в обществото. Реално предлагането на труд е много по-голямо поради нерегистрирането в бюрата по труда на много от завършващите учебните заведения или преждевременно напускащите ги, изоставилите официалната си регистрация отчаяни и обезверени безработни, търсещите заетост пенсионери и учаци и др. Към тях се прибавя и огромният брой от освобождаваните от армията във връзка с провеждащата се в нея реформа. Равнището на безработица в много общини през този период е над 30%, а в немалко и над 40 и дори 50%. Повечето от тези региони са със смесено и компактно ромско население. Само около 1/4 от безработните получават обезщетения или по-голямата част от безработните са без доходи. Сравнително малка част от тях могат да се надяват на социални помощи или включване в субсидираните програми за заетост. Преобладаващата част от безработните са с ниско образование, без професионална подготовка и/или без трудов опит. По-голямата част от тях са роми, младежи и жени. Около 60% от безработните са с ниско образование и без професия, което означава, че и при благоприятен икономически растеж, ръст на чуждите инвестиции, увеличено търсене на работна сила, е много малка вероятността, те да намерят платена заетост. И това се потвърди на практика, когато през следващите години в страната е регистриран висок икономически растеж, високо търсене на работна сила, дори недостиг в национален мащаб. Безработицата макар и значително намаляла, остава сравнително висока, особено за безработните от т.нар. рискови групи (продължително безработни, с ниско образование, без професия, с увреждания и др.). За много от тях сферата на платения труд става недостъпна и навлизането в нея – случайно, непродължително, несигурно. На свой ред това ражда социална несигурност в обществото и в „най-добрия“ случай – заетост в неформалната икономика, миграция и др.

Политиката по заетостта дълго време е насочена главно към безработните, към финансиране на силно ограничената дейност по професионално ориентиране и квалификация, насърчаване и стимулиране на безработните да започнат

работа и на работодателите да наемат определени групи безработни. Все още е много малка частта от средства, които се използват за активна политика, учение, професионална квалификация и преквалификация на безработните, за създаване на работни места в реалната икономика за продължително безработни, за увеличаване на мобилността на работната сила и други, които реално биха намалили безработицата и социалното напрежение, което тя поражда.

Заетостта и безработицата са в тясна връзка и в зависимост от циклите и характеристиките на икономическото развитие и неговото управление. От друга страна, като продукт на функционирането на пазара на труда, е необходимо, те да се разглеждат в контекста на общата икономическа теория за пазарното стопанство, като се открояват възможностите и ефективността на публичната политика за намеса и регулиране.

Независимо от съществуващите различия в равнището и структурата на заетостта, се наблюдават и някои общи тенденции и структури като:

- значително намаляване на заетостта в отраслите от първичния сектор, добивните (селско стопанство, рудодобив, въгледобив и др.);
- намаляване на заетостта в отраслите от вторичния сектор (преработващата промишленост, строителството и други);
- увеличаване на заетостта в третичния сектор (услугите);
- повишаване на образователното равнище на заетите, намаляване на заетите с по-ниско от средно образование;
- увеличаване заетостта на жените;
- намаляване дела на наетите на безсрочен трудов договор и увеличаване на наемането за определено работно време;
- увеличаване дела на работещите на непълно работно време и на другите нетрадиционни форми на заетост;
- преобладаващата част от заетите са наети, делът на работодателите и самонаетите е под 1/5 от общо заетите.

За равнището на заетост и безработица оказват влияние следните фактори или политики за тяхното активизиране:

- политиката за увеличаване на заетостта на населението като част от макроикономическата политика и като политика за намаляване на неравновесието на пазарите на труда;
- равнището на образование и професионална подготовка, степента на съответствие на подготовката на икономически активното население и търсенето на организациите;
- политиката за развитие и усъвършенстването на подготовката на населението, политиката за инвестиции в човешкия потенциал;
- равнището на икономическо развитие, структурата на икономиката и насоките на нейното развитие;
- политиката за развитие на малките и средните предприятия за насърчаване на предприемачеството и самонаемането;
- развитието и усъвършенстването на законодателството и подзаконовите актове за гарантиране правото на труд и създаване на възможности за реализиране на това право от различните групи население;

- политиката за развитие на регионите и населените места с висока безработица и западаща икономика;

- финансовата, данъчната, инвестиционната политики на държавата, създаващи средата за икономическата активност на предприятията, за да нараства тяхното търсене на труд;

- социалната и демографската политика, политиката на доходите и на специалната закрила на някои категории от населението в сферата на труда и др.

Стратегическата цел на политиката за заетост е да се достигне пълна и производителна заетост на можещите и желаещите да работят. Подцелите и конкретните задачи за реализиране на тази цел са свързани с развитието както на икономиката, така и на населението, с постигането на по-пълно съответствие между търсенето и предлагането на труд, със създаването на възможности за труд на всички желаещи, а на предприятията – да повишават своята конкурентоспособност и ефективност.

В условията на пазарна икономика и пазар на труда мащабите и равнището на заетост и на незааетост на икономически активното население се определят от пазара на труда, от пазарните механизми, регулиращи търсенето и предлагането на труд.

Заклучение

Отчитането на особеностите на развитието на пазара на труда в зависимост от периодите на икономическо развитие и мястото и ролята на политиката на пазара на труда в общата икономическа политика в България позволяват да се направят няколко основни извода за бъдещото развитие:

1. Чувствителността на пазара на труда и на неговите основни параметри ще се засилва в бъдеще и ще изпитва както позитивите, така и негативите от цикличността в икономическото развитие. Отвореният характер на българската икономика предопределя влиянията на външните въздействия, а продължаващите процеси на реформи вътре в страната предпоставят и допълнителни вътрешни въздействия върху пазара на труда. Затова усилията на политиката, да се повиши гъвкавостта на пазара на труда, следва да продължават, доколкото са основен инструмент за омекотяване на въздействията и за своевременно приспособяване. Колкото по-гъвкав е този пазар, толкова по-висока ще бъде неговата адаптивност към вътрешни и външни въздействия и толкова по-малки ще бъдат негативните последици.

2. Гъвкавостта на българския трудов пазар се развива чрез разнообразяване на формите на трудови отношения и на организация на работното време, чрез въвеждане на нови регламенти на трудови отношения, като надомна работата и работа от разстояние, чрез създаване на агенция за „временна заетост“, но все още традиционните модели на трудови отношения и стереотипи на поведение на работодатели и работници преобладават.

3. „Сивият сектор“ на пазара на труда допълва традиционни модели на

трудова отношения чрез по-гъвкави, но нелегитимни форми на заетост и организация на работното време. Наличието на този сектор деформира съществено не само представата за реалната заетост в страната, но и за нейните форми и равнище на заплащане. Затова и политиката за ограничаване на този сектор следва да остане един от основните акценти не само на политиката по пазара на труда, но и на икономическата политика като цяло.

4. Съществен проблем при развитието на трудовите отношения е съчетаването на гъвкавост и сигурност. Досега гъвкавостта на българския трудов пазар се развива по-активно в сравнение със сигурността в трудовите отношения по отношение на трудови договори, заплащане на труда и условия на труд. В този смисъл по-нататъшно развитие следва да получи както организацията на работата на инспекторатите по труда, така и нейната ефективност, но също така и действията за повишаване на отговорността на работодатели, работници и на обществеността като цяло.

5. Основополагащ момент в развитието на пазара на труда и на заетостта в България обаче остава този за формирането на последователна и устойчива стратегия за икономическо развитие с ясна визия за структурирането на икономиката и за търсенето на труд в средносрочен аспект. Деиндустриализираната българска икономика предопределя настъпилата промяна в структурата на търсене на труд в България и в сегментирането на заетостта. На единия полюс е намаляващата висококвалифицирана работна сила, а на другия – нарастваща маса нискоквалифициран труд. Подобна структура на работната сила трудно би захранила „интелигентен“ икономически растеж и съществен растеж на икономическо развитие въобще. България изпитва сериозни трудности с осигуряването на качествена работна сила от специалисти със средно образование, добре подготвени професионалисти с необходимите комуникативни способности и умения за работа със съвременни технологии. Изтичането на специалисти от „среден клас“ от страната в допълнение към продължаващата емиграция на младежите очертава не само количествени, но и качествени проблеми с работната сила в следващите години. Продължаващата вече няколко години стагнация в икономиката ще приключи в следващите години и тогава оживяването на търсенето на труд ще срещне ограничението на предлаганата нискоквалифицирана работна сила. Ето защо страната има да реши в кратки срокове два много съществени въпроса, които са извън пазара на труда, но пряко го засягат: първият е за това, как да се стимулира създаването на работни места, а вторият – в какви сектори на икономиката ще се създават тези работни места: в сектори, осигуряващи висока производителност и конкурентоспособност, или в традиционни и нископроизводителни сектори. Решението на тези два въпроса ще предопредели и бъдещото развитие в по-далечни хоризонти – промяна към по-висок икономически растеж, подкрепен от производителен и конкурентоспособен труд, или развитие в рамките на съществуващата нискоэффективна и технологично остаряваща икономическа структура, търсеща евтина работна сила.

Необходимо е преориентиране повече към заетост в реалната икономика за сметка на нарастването на заетостта в публичната администрация и програмите за безработните.

Основният извод, който може да се направи, е, че реализирането на специални програми за заетост е едно от алтернативните решения за намаляване напрежението на пазара на труда. Приложението им заедно с местни регионални инициативи и програми съдържа потенциал за увеличаване на заетостта и намаляване на безработицата.

В обобщение, реструктурирането на икономиката продължава и усилията би трябвало да са насочени към повишаване на нейната ефективност и конкурентоспособност, както и за ограничаване на бюджетния сектор и особено за повишаване на неговия капацитет. Политиките за заетостта могат да повишат своите възможности, ако станат дългосрочни и по-тясно се обвържат с националните и регионалните планове за икономическо развитие.

Литература

1. Белева, И. Кризата на европейските трудови пазари. С.: АИ „Проф. Марин Дринов”, 2012.
2. Белева, И., Цанов, В. и Тишева, Г. Гъвкавост и сигурност на пазара на труда в България. Будапеща: МОТ, 2006.
3. Вачкова, Ел. Управление на човешките ресурси. С.: Университетско издателство „Стопанство”, 1998.
4. Велев, Ст. Стратегии и политики на пазара на труда в западноевропейските страни. // Проблеми на труда, 9/1993.
5. Владимирова, К. Заетост, безработица и икономическо развитие. С., 1992.
6. Владимирова, К. Икономика на труда. С.: НБУ- ЦЦО, 2002.
7. Владимирова, К. Икономика на труда. С.: Сиела, 2009.
8. Владимирова, К. Управление на човешките ресурси. С.: УИ „Стопанство”, 2006.
9. Владимирова, К. Труд, заетост и безработица. С., 2000.
10. Волфганг, Франц. Пазарът на труда. С., 1996.
11. Димова, Д. Социална политика. С.: Университетско издателство „Стопанство”, 1997.
12. Дулевски, Л. Основи на трудовата икономика. С.: Болид, 1998.
13. Закон за насърчаване на заетостта.
14. Закон за социално подпомагане.
15. Канев, Д. Икономика на труда. В., 1993.
16. Канев, Д. Механизмите на трудовия пазар. Варна: Бряг- Принт, 1997.
17. Кодекс за социално осигуряване.
18. Кодекс на труда.
19. Леков, К. Социална политика. Университетско издателство „Неофит Рилски”, Благоевград, 1999.
20. Мръчков, В. Трудови отношения. ИК „Труд и право”, С., 2002.
21. Национален план за действие по заетостта за 2003, МС, С., 2003.

22. Национален план за действие по заетостта за 2004, МС, С., 2004.
23. Национален план за действие по заетостта за 2005, МС, С., 2005.
24. Национален план за действие по заетостта за 2006, МС, С., 2006.
25. Национален план за действие по заетостта за 2007, МС, С., 2007.
26. Национален план за действие по заетостта за 2008, МС, С., 2008.
27. Национален план за действие по заетостта за 2009, МС, С., 2009.
28. Национален план за действие по заетостта за 2010, МС, С., 2010.
29. Национален план за действие по заетостта за 2011, МС, С., 2011.
30. Национален план за действие по заетостта за 2012, МС, С., 2012.
31. Национален план за действие по заетостта за 2013, МС, С., 2013.
32. Национална стратегия на Министерството на труда и социалната политика. С., 2002.
33. Национален статистически институт: <http://nsi.bg/>.
34. Новият социален модел. МТСП, С., 2003.
35. Пазар на труда и реформите в българската промишленост. МТСП, МОТ, МБЦИЕ, С., 1993.
36. Пазарът на труда 1999 г. Годишен обзор, НСЗ, С., 2000.
37. Пазарът на труда 2000 г., Годишен обзор, НСЗ, С., 2001.
38. Пазарът на труда 2001 г., Годишен обзор, АЗ, С., 2002.
39. Пазарът на труда 2002 г., Годишен обзор, АЗ, С., 2003.
40. Пазарът на труда 2003 г., Годишен обзор, АЗ, С., 2004.
41. Пазарът на труда 2004 г., Годишен обзор, АЗ, С., 2005.
42. Пазарът на труда 2005 г., Годишен обзор, АЗ, С., 2006.
43. Пазарът на труда 2006 г., Годишен обзор, АЗ, С., 2007.
44. Пазарът на труда 2007 г., Годишен обзор, АЗ, С., 2008.
45. Пазарът на труда 2008 г., Годишен обзор, АЗ, С., 2009.
46. Пазарът на труда 2009 г., Годишен обзор, АЗ, С., 2010.
47. Пазарът на труда 2010 г., Годишен обзор, АЗ, С., 2011.
48. Правилник за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта.
49. Статуси в заетостта, трудови договори, сигурност. Университетско издателство „Стопанство”, С., 2003.
50. Терзиев, В. Въздействие на политиките на пазара на труда за осигуряване на заетост. Русе, Демапрес, 2013.
51. Терзиев, В. Предизвикателства пред социалното програмиране в контекста на насърчаването на социалната активност и регулирането на социалното развитие чрез активни политики. Русе, 2015.
52. Устапеткова, Ж. Икономика на труда. В. Т., Астарта, 2007.
53. Цанов, В. и др. Пазарът на труда и социалната защита в икономическото развитие на България. С.: АИ „Проф. Марин Дринов”, 2012.
54. Цанов, В. Моделиране на трудовия пазар. // Икономически изследвания, година VIII, 1999, кн. 1.
55. Шопов, Д., Дулевски, Л., Стефанов, Л., Паунов, М. и Малешков, Х. Изследване на пазара на труда и на индустриалните отношения в България след 1990 година. С.: УИ „Стопанство”, 1996.

56. Terziev, V. Social policy and labor market development in Bulgarian transition period, Конференция „Приоритетные научные направления: от теории к практике”, ЦРНС, Новосибирск, Россия, 2015.

57. Terziev, V. Social policy development in the Republic of Bulgaria during the transition period to a market economy, Сборник научных трудов „Новый взгляд”-Международный научный вестник”, №8, ЦРНС, Новосибирск, Россия, 2015.

58. Terziev, V. The theoretical basis of development to labor market and social policy in the Republic of Bulgaria, Конференция „Наука и современность 2015”, ЦРНС, Новосибирск, Россия, 2015.

59. Terziev, V., Arabska, E. Analyses of Labor Market Development in Bulgaria: Role of active policies for social and economic development. 3rd HASSACC 2015- Virtual Conference Human and Social Sciences at the Common Conference, 5-9 October, 2015.

60. Terziev, V., Arabska, E. Assessment of active social policies' impact on labor market in the Republic of Bulgaria, Коллективная монография „Социально-экономические и правовые развития экономики”, Уфа, Аэтерна, 2014.

61. Terziev, V., Arabska, E. Bulgarian Experience in Labor Market Development. 18th International Academic Conference, 25 August 2015, London. IISES, 710-733.

62. Terziev, V., Arabska, E. Social policy and social programming: key implications concerning development of active labor market policies and employment, 17th International Academic Conference, Vienna, Austria, 21 June 2015.

63. Terziev, V., Dimitrova, S., Arabska, E. Assessment to active social policies' impact on labor market in a period of transformation Bulgarian society. Procedia Economics and Finance 30 (2015) 890-902.



Стопанска академия „Д. А. Ценов” – Свищов
Университет за национално и световно стопанство –
София
Икономически университет – Варна
Софийски университет „Св. Климент Охридски”
Нов български университет – София

ИКОНОМИКА 21

Междууниверситетско списание
Година VI, книга 2, 2016

СЪДЪРЖАНИЕ

СТУДИИ

Проф. д-р ик. н. Михайло Зверяков – Одеския държавен икономически университет, Украйна
В търсене на изход от кризата 3

**Проф. инж. Венелин Терзиев – Русенски университет „Ангел Кънчев”,
Национален военен университет „Васил Левски”, Велико Търново**
Развитие на пазара на труда в България и влияние на провежданите
политики в областта на заетостта и безработицата 23

**Доц. д-р Ирена Мишева – Университет за национално
и световно стопанство, София**
Екологичното застраховане – елемент от управлението на риска
в предприятията с опасно производство..... 65

СТАТИИ

Гл. ас. д-р Ваня Хаджиева – Нов български университет, София
Приложение на контролинг концепцията, като съвременен
управленски инструмент..... 93

Ас. д-р. Милен Велушев – Софийски университет „Св. Климент Охридски”
Проблемът с икономическия растеж на България: могат ли преките
чуждестранни инвестиции да помогнат 112



ИКОНОМИКА 21

МЕЖДУУНИВЕРСИТЕТСКО СПИСАНИЕ

Редакционен съвет

Главен редактор – проф. д-р Иван Върбанов – СА „Д. А. Ценов”, Свищов
Заместник главен редактор – проф. д-р ик.н. Румен Георгиев –
СУ „Св. Климент Охридски”, София
Проф. д-р ик.н. Нено Павлов – МВБУ, Ботевград
Проф. д-р ик.н. Бойко Атанасов – ИУ, Варна
Проф. д-р Йото Йотов – Университет „Дрексел”, Филадельфия, САЩ
Проф. д-р Клаус-Дитмар Хаазе – Университет Пасау, Германия
Проф. д-р Симеон Желев – УНСС, София
Проф. д-р Васил Цанов – ИИ, София
Проф. д-р Людмил Георгиев – НБУ, София
Проф. д-р Марияна Божинова – СА „Д. А. Ценов”, Свищов
Доц. д-р Григорий Вазов – ВУЗФ, София

Екип за техническо обслужване

Стилов редактор – Анка Танева
Превод на английски език – ст. преп. Лиляна Атанасова
Стилов редактор на английски език – преп. Роузмари Папуърт
Технически секретар – Ралица Сирашка

Дадено за печат на 13.12.2016 г., излязло от печат на 21.12.2016 г., формат 70x100/16, тираж 80.

© Академично издателство „Ценов”, Свищов, Градево 24

© Стопанска академия „Димитър А. Ценов” – Свищов

ISSN 1314-3123 (Print)

ISSN 2534-9457 (Online)

ISSN 2534-9457 (Online)
ISSN 1314-3123 (Print)

ИКОНОМИКА

Година VI, книга 2, 2016

21

- В търсене на изход от кризата

- Развитие на пазара на труда в България и влияние на провежданите политики в областта на заетостта и безработицата

- Екологичното застраховане – елемент от управлението на риска в предприятията с опасно производство

Година VI, книга 2, 2016

Икономика 21



МЕЖДУНИВЕРСИТЕТСКО СПИСАНИЕ

КЪМ ЧИТАТЕЛИТЕ И АВТОРИТЕ НА СПИСАНИЕ „ИКОНОМИКА 21“

Списание „Икономика 21“ публикува изследователски студии и статии, методологически и методически разработки.

1. Обем:

Студии: минимум - 26 страници; максимум - 40 страници;
Статии: минимум - 12 страници; максимум - 25 страници;
Методологически и методически разработки до 40 страници.

2. Депозирание на материалите:

- на хартиен носител и в електронен вид (по E-mail и/или на CD);

3. Технически характеристики:

- изпълнение Word 2003 (минимум);
- размер на страницата - A4, 29-31 реда и 60-65 знака на ред;
- разстояние между редовете 1,5 lines (At least 22 pt);
- шрифт - Times New Roman 14 pt;
- полета - Top - 2.54 cm.; Bottom - 2.54 cm; Left - 3.17 cm; Right - 3.17 cm;
- номерация на страницата - долу вдясно;
- текст под линия - размер 10 pt;
- графики и фигури - Word 2003 или Power Point.

4. Оформление:

- наименование на статията, име на автора, научна степен, научно звание - шрифт Times New Roman, 14 pt, с големи букви Bold - центрирано;
- наименование и адрес на местоработата; телефони за контакти и E-mail;
- резюме на български език в обем до 15 реда; ключови думи - от 3 до 5;
- **JEL** класификация на публикациите с икономически характер (<http://ideas.repec.org/j/index.html>);
- основен текст (изложение);
- таблиците, графиките и фигурите се вграждат софтуерно в текста (да позволяват езикова корекция и превод на английски). Цифрите и текстът вътре в тях се изписват с шрифт Times New Roman 12 pt;
- формулите се създават с Equation Editor;
- списък с цитираната литература, подреден по азбучен ред - на кирилица и на латиница.

5. Правила за цитиране под линия:

При цитиране да се спазват изискванията на **БДС 17377-96 Библиографско цитиране**, поместени тук: <http://www.uni-svishtov.bg/dialog/Bibl.%20Citirane.pdf>.

Всеки автор носи отговорност за отстояваните идеи, съдържанието и техническото оформление на своя текст.

6. Контакти:

Главен редактор: тел.: (+359) 631-66-338
Стилов редактор: тел.: (+359) 631-66-335
Технически секретар: тел.: (+359) 631-66-238
E-mail: rsirashka@uni-svishtov.bg

Адрес: Стопанска академия „Д. А. Ценов“, ул. „Е. Чакъров“ № 2, Свищов, България