

# **ЧОВЕШКИЯТ ПОТЕНЦИАЛ ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ РАСТЕЖ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТ НА БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА**

## **Икономически и социални измерения**

проф. д-р Катя Владимирова \*

### **ВЪВЕДЕНИЕ: ГЛОБАЛИЗАЦИЯ, ЕВРОПЕЙСКА ИНТЕГРАЦИЯ И СОЦИАЛНО РАЗВИТИЕ**

От началото на новото хилядолетие се утвърждават нови виждания за световния ред и за Европа, свързани с процесите на глобализация, регионална интеграция, свободно движение на капитали и печалби. В редица страни в света се прие либералният модел за икономическо развитие, свързан и с приватизация на социалните дейности, оттегляне на държавата от активна социална политика и социална защита. Друга част от страните, повечето от държавите членки на Европейския съюз (ЕС) и общността като цяло осъществяват стратегии и политики за икономическо развитие в условията на социална сигурност, издигат идеята за утвърждаване на социална политика в полза на икономическото развитие.

Диамично развиващите се процеси на глобализация и интеграция в областта на икономиката продължават да се съпътстват от бедност и безработица, задълбочаващи се различия между бедни и богати, от труден достъп до образование, работа и социална сигурност на огромно количество от хора. Значителен човешки потенциал остава неизползван за развитие на икономиката и увеличаване на доходите. За много хора достъпът до нарастващите богатства, до финансови ресурси и трудови и социални права остава ограничен. Така трудно се оправдават социалните очаквания от глобализацията и интеграцията.

Глобализацията, интеграцията и икономическият растеж, основани сега изключително на конкуренцията и новите технологии, би следвало да имат своите социални измерения: да увеличават заетостта и доходите, да използват по-пълно възможностите на човешкия потенциал, да осигуряват широк достъп до икономически и социални ресурси, да намаляват, а не да увеличават пропастта между бедни и богати – в света, Европа и всяка отделна страна

Променят се концепциите за икономическо развитие. Приетата от Европейския съвет (ЕС) стратегия и модел за икономическо и социално развитие в Лисабон (март 2000 г.) е една нова концепция за развитието на обединена Европа. Икономиката на 21 век, новата икономика, е икономика, основана на знанието, инвестирано в нови технологии на производство и управление, във високо образование и професионална квалификация на работещите. Икономическият растеж се предопределя от тези инвестиции, от конкуренцията за тяхното по-ефективно използване и разви-

---

\* УНСС, катедра "Маркетинг и стратегическо планиране"; e-mail: Vladimirovak@yahoo.com; тел.: 81-95-259.

тие. Стабилният икономически растеж се приема като естествена основа за постигане на социална сигурност и развитие, за социална кохезия на обществото.

Европейският съвет от Лисабон (март 2000 г.) постави стратегическата цел за ЕС – да развие икономика на знанието, най-конкурентоспособна и най-динамична в света, способна за траен икономически растеж, съпроводен от количествено и качествено подобряване на заетостта и насочен към по-голяма социална кохезия. В приетите документи на Съвета се акцентира, че преходът към икономиката на знанието трябва да се направи на основата на европейския социален модел с неговите много развити режими на социална защита. Подчертано беше, че човешките ресурси са най-важният коз на Европа и трябва да бъдат в центъра на политиката на Съюза. Инвестициите в човешки ресурси и осъществяването на активна и динамична социална държава се счита, че ще придадат капитално значение за мястото на Европа в икономиката на знанието, ще направят така, че тази нова икономика да не утежни съществуващите социални проблеми, каквито са безработицата, социалното изключване и бедността.

На България като страна в процес на интеграция и търсеща достойно място в европейското и световно разделение на труда е необходима адекватна политика за икономическо и социално развитие, нова концепция и политика на заетост и икономически растеж: по-ускорен и стабилен, но и създаващ повече и по-качествени работни места.

## **1. ЗА ИКОНОМИЧЕСКИЯ РАСТЕЖ И ХАРАКТЕРА НА ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ**

Използваната досега концепция за макроикономическа и финансова стабилност на всяка цена направи прехода към пазарна икономика с висока социална цена за голяма част от обществото: масова емиграция на младите, увеличаване на бедните и на обедняващите, висока безработица и социална несигурност, развитие на процесите на социална изолация и дезинтеграция на значителни групи от населението, драстични промени в ценностната система. По-голямата част от тези социални последици са с дългосрочен характер и неблагоприятни последици.

Българската концепцията за икономическо и социално развитие е необходимо да бъде адаптирана към новите тенденции и процеси на глобално и европейско развитие, към растящата конкуренция, но и към постигане на по-пълно интегриране към европейския социален модел. Необходимостта от това произтича от протичащите процеси на интеграция и от необходимостта за по-ползотворен европейски диалог и ефективно включване.

За увеличаване на доходите, за намаляване на различията с другите страни в ЕС са необходими безспорно високи темпове на икономически растеж. Но само това не достига. Много е важно на каква цена се постига това и кой я плаща. Идеите и практиките за приватизация и чужди инвестиции без оглед на икономическата и социалната цена в близка и по-далечна перспектива не дадоха добри резултати нито от икономическа, нито от социална гледна точка. Високи темпове с използването на много ресурси (човешки, инвестиционни и други), висока инфлация и ниски доходи

не биха могли да работят в близка и далечна перспектива за промяна в равнището и статута на страната и нейното население. Необходим е ясно ориентиран растеж и развитие: за какви крайни резултати и на каква цена? И обществен консенсус по този избор. Необходимостта от развитие на национална, конкурентна икономика се сблъсква с необходимостта от създаване на все повече работни места, включването на все повече човешки капитал и увеличаване на доходите на все повече хора. Постигането на стабилен и висок икономически растеж като предпоставка за намаляване на огромните различия със средноевропейските равнища на доходите на населението в страната преминава неминуемо през увеличаване на заетостта, т.е. през включването на все повече трудоспособно население в икономиката, т.е. и в създаването на блага, както и в тяхното потребяване. Конкурентоспособността, която е толкова необходима за българската икономика, би следвало да е резултат от по-висока обща производителност, в т.ч. и на човешкия фактор. Другият кръг от въпроси е с какви ресурси, с какво качество на човешките ресурси ще се разчита за конкурентоспособни производства и висока обща и частна производителност?

Икономическото развитие досега се оценява главно с равнището и темповете на развитие на брутния вътрешен продукт (БВП), а за сравнение с други страни – БВП на човек от населението по паритет на покупателната способност (ППС) в долари (макар и по-рядко в евро). По този начин най-синтетично се измерва и по-точно може да се сравни не само достигнатото равнище в развитието на икономиката на страната, но и нейните възможности да промени стандарта на живот на населението, за чието благоденствие в крайна сметка се развива икономиката. През последните 10-15 години в международен план в теоретичен, методологически и практически аспект се търсят по-точни показатели и измерители на стандарта на живот на населението и приноса на икономическото развитие за това. БВП на глава от населението по ППС се оказва недостатъчен и неточен, за да измери и оцени развитието на населението, неговите потенциални възможности и степента на тяхната производителна реализация, създадените възможности за развитие и участие в достиженията на икономиката и обществото като цяло. Не на последно място – и приноса и ползата от развитието на процесите на глобализация, регионална интеграция и гражданското общество. В това отношение могат да се открият разработките под егидата на ООН по отношение на концепцията за устойчивото икономическо и социално развитие, за развитието на човека и конструираната за целта методология и показатели. За най-синтезиран измерител се предлага т.нар. Индекс за развитие на човешкия потенциал (Индекс за човешко развитие), които включват не само БВП на човек от населението по ППС, но и развитието и равнището на образование (равнище и обхват на образованието), продължителността на живота и други (към 200) показатели за оценка на икономическото развитие и промените в благосъстоянието на населението на 183 страни в света.

В духа на тази концепция и конкретни изследвания е и изградената теорията за капацитетите на лауреата на Нобелова награда Амартия Сен<sup>1</sup> за ресурсите, потенциалите и възможностите, за участието на хората в икономическото развитие и раз-

<sup>1</sup> Amartya Sen, *L'économie est une science morale*, La Découverte/Poche, Paris, 2003

витието на управлението и гражданското общество. Той определя икономиката като морална наука и включва тук темите за: развитието на индивидуалната свобода като отговорност на обществото; обществената отговорност и неравенството; капиталистическото развитие и обществената отговорност; зоните на риск и динамичната нестабилност; провеждането на реформите чрез консенсус; обществената отговорност и избора за участие на индивидите в развитието; теорията за избора на обществото и публичните дискусии и други. За него и неговите последователи<sup>1</sup> икономическото развитие преминава през изграждането на потенциал (капацитет) на индивидите, институциите, организациите и териториите за ефективно развитие и използване на ресурси. Те поставят в центъра човека, неговия капацитет (образование, професионална подготовка) за използване на съществуващите ресурси (индивидуални права, инфраструктура и институции) за производително участие в икономиката, за намаляване на бедността и социалните изключвания. Предлага се да се използва интегриран подход чрез капацитетите (потенциалите) в социалната политика и политиката по заетостта.

Следователно през последните години се акцентира много на социалните измерения в развитието на икономиката и обществото, на възможностите за участие на всички желаещи както в производството, така и в разпределението на създадените богатства. По този начин по-непосредствено се свързват икономическите цели, стратегии и политики с хората, с тяхното участие и се вижда по-добре смисълът от развитието на процесите на глобализация, интеграция, конкуренция, образование, здравеопазване и други социални дейности. Или както пише Томас Фрийдман „Анализаторите винаги са били склонни да измерват обществото според класическите стандарти на икономическата и социалната статистика: по БВП, по процента на безработица в съответното общество или по процента на безработните възрастни жени. Подобни статистически данни са важни и разкриват много неща. Но има една друга, много по-трудно измерима статистика, която ми се струва още по-показателна: дали във вашето общество има повече спомени, отколкото мечти или повече мечти, отколкото спомени?”<sup>2</sup>

В условията на интензивно протичащите процеси на глобализация и изостряща се конкуренция Европейският съюз прие три взаимосвързани цели: ускорен и стабилен икономически растеж на основата на икономиката на знанието и образованието; постигане на пълна и качествена заетост; осигуряване на социална сигурност и кохезия. С други думи, развитие на социална и солидарна икономика, на икономика за хората. Участие на всички в създаването и използването на икономическото богатство.

България от началото на прехода към пазарна икономика няма достатъчно ясна визия и действия и на практика избира отделни политики и мерки ту от едната, ту от другата алтернатива. Все още ѝ се случва да декларира социална ориентация и да приема действия, типични за либералните или неолибералните икономики. Случва се и обратното, деклариране на развитие в полза на либералните политики и

<sup>1</sup> Développer les capacités des homes et des territoires en Europe, Sous la dir. De R. Salais et R. Villeneuve, ANACT, Lyon, 2006

<sup>2</sup> Т., Фрийдман, Свeгът е плосък, "Обсидиан", С., 2006, с. 621

действия и впоследствие приемането на други политики и действия, типични за социалноориентираните държави и икономики. Тези противоречия в заявени политики и действия направиха прехода и реформите трудни и продължителни и като че ли нанесоха повече вреди, отколкото ползи в икономически и социален план. Сега България е членка на ЕС и в този си статус тя има по-малко свобода на избора, задължена е да подчини своята икономическа и социална политика на приетите стратегии и политики в рамките на общността и на други, приети на глобално равнище, най-често в качеството ѝ на член на ООН.

Стабилният икономически растеж, политиката на пълна заетост и образование за всички са онези фактори, които реално могат да повишат благосъстоянието, качеството на труд и живот и социалната кохезия на българското общество. Политиката за ефективен, висок и стабилен икономически растеж и по-нататъшно реструктуриране на производството трябва да осигури и повишаване на заетостта (при повишаване и на производителността на труда) главно в производства и дейности, основаващи се на новите информационни и комуникационни технологии, развитието на нови форми на туризъм и услуги, строителството на инфраструктурни обекти и други. България може да постигне поставените цели само ако политиката за по-висока и ефективна заетост стане част от другите национални политики – икономическа, инвестиционна, финансова, структурна, образователна, социална.

### **Конкурентоспособност и производителност**

Сред най-сериозните предизвикателства пред бизнеса у нас безспорно са производителността и конкуренцията (външна и вътрешна) на националното производство. Заедно с това обаче все по-значима става конкуренцията за можещи и знаещи кадри. И двете изискват разбирането на ролята на човешкия фактор за успешно овладяване на тези предизвикателства. Без промяна във виждането за ролята на човека за развитието на икономиката и социалния просперитет е невъзможен успехът нито на бизнеса, нито на страната като цяло. В тази връзка качеството и мотивацията на човешкият фактор са определящи за това необходимата промяна да се осъществи.

Конкурентоспособността, както отбелязва Г. Прохаски, може да се разгледа в национален план като потенциал за растеж на икономиката, както и на способността на действащите фирми да конкурират фирми от други страни<sup>1</sup>. Възможностите за по-висока конкурентоспособност и респективно за икономически растеж и нарастване на доходите се предопределят от разполагаемите ресурси (човешки, инвестиционни и капиталови активи), от техния потенциал (качество, развитие и възможности за по-висока производителност и ефективност) и от управлението на производството и икономиката като цяло. Проведените през последните години изследвания на конкурентоспособността у нас показват, че сред конкурентните ни предимства са: образованието; комуникационната инфраструктура; ниският корпоративен данък; ниските разходи за започване на бизнес; гъвкавостта при определяне на работната

<sup>1</sup> Г. Прохаски, Образовани сме, но не и конкурентни, в-к "Труд", 22 февруари 2003, с. 14.

заплата. Това е позволило България да се нареди по своята обща конкурентоспособност на 62 място, а по фирмена конкурентоспособност на 68 място от 80 държави, участвали в изследването на Световния икономически форум и Центъра за икономическо развитие (2003 г.). Сред негативно влияещите фактори в това отношение се посочват: много ниското равнище на иновации и ниските разходи за научно-изследователска и развойна дейност; ниската техническа сложност на националното производство; ниският дял на спестяванията и на инвестициите; високите лихвени маржове между кредитите и депозитите; високият дял на държавните разходи; ниският дял на използващите компютърна техника и Интернет (информационните технологии); отсъствието на практика на сътрудничество между бизнеса и университетите и другите научно-изследователски звена в страната, както и други, свързани с административните услуги, прозрачността надържавните политики и законодателството. След 2003 г. настъпиха някои благоприятни промени за развитието на икономиката и конкурентоспособността като значителното увеличаване на инвестициите, увеличен достъп до кредити и до други финансови ресурси (главно до европейските фондове). Продължава обаче негативното действие на фактори като: квалификацията на персонала във фирмите; „изтичането на мозъци”, дела на сивата икономика и други.

***За методологията и практиката на измерване на заетостта, производителността на труда и участието в икономиката***

Равнището и мащабите на заетост на активното население в страната се измерват с броя заети лица в различните икономически дейности на националната икономика. Това е официално регистрираната заетост в легитимно функциониращата ни икономика. Различните изследвания в страната за мащабите на сивата, нелегитимната икономика показват висок дял на тази икономика и на заетостта в нея, но на практика те не се включват в официалната статистика. Това позволява да твърдим, че заетостта е по-висока и безработицата и икономическата активност – по-ниски. Това е единият проблем с измерването на заетостта и другите свързани с нея показатели. Другият е работното време, действително отработеното време. Съществува официално определена продължителност на работното време (при стандартни условия на труд то е 8 ч дневно или 40 ч седмично). На тази основа би следвало да се определя броя на заетите и да се изчислява производителността на труда. Изследванията показват, че на практика доста хора работят при много по-голяма продължителност на работния ден и седмица. Така заетостта остава по-ниска, доколкото и непълното работно време или частичната заетост у нас остават на много ниско равнище. От друга страна, производителността на труда, измервана с произведената продукция (стойност) и броя на заетите, е по-висока и води до неправилни изводи за конкурентоспособност. Затова би следвало и у нас да се възприеме практиката за изчисляване на часова производителност на труда (на база на фактически отработеното време от заетите). Така измерена, производителността на труда би била сравнима с други страни и фирми (особено конкуренти), би дала по-реална оценка на равнището на конкурентоспособност на фирмите и производствата, както и на

организацията на труда, на ефективното използване на работното време. С други думи, информация за степента на използваните ресурси в проеизводството или за съществуващите възможности за повишаване на производителността и конкурентоспособността.

Използването на почасовата производителност на труда би направило и по-точно съизмерването на резултатите от труда със заплащането на труда, би могло да се постигне по-висока мотивация и по-голяма справедливост при разпределение на текущо създаваното богатство от човешкия труд.

По-бавното нарастване на заетостта в страната има много причини, сред които е и възможността да се работи с по-голяма продължителност на работния ден и седмица. Това е и една от възможностите да се намалява цената на труда за бизнеса, да става по този начин той по-конкурентоспособен. За наетите получаваната заплата на час при по-висока продължителност на работното време на практика намалява в случаите, когато работната заплата не е пропорционална на отработеното време. Би могло да се мисли дали работодателите не компенсират с удълженото работно време и лошата си организация на труда (престои и почивки, ниска интензивност на труда, ниска квалификация и/или несъответстващи на работата професионална подготовка и квалификация)? Във всичките тези случаи имаме неизползвани ресурси и потенциал за икономическо развитие, по-висока производителност и конкурентоспособност или, с други думи, пропуснати възможности за повече доходи – за бизнеса и за наетите в него. Тази продължително време утвърждавана политика на много фирми не ги стимулира към нововъведения и нови технологии, т.е. стратегически е вредна за развитие на конкурентоспособността. Масата труд замества инвестициите в нововъведения. Това може добре да се види и в политиките на работодателските организации в рамките на институциите за социално сътрудничество. Те са насочени главно към намаляване цената на труда (законодателно въвеждане на работа на удължено работно време наред с извънредния труд, ликвидирани или съкращаване на плащанията за вреден труд и труд с по-голяма продължителност, законодателно премахване на ученическите отпуски, много ниския брой и дял на квалифициращите се и други).

При определяне на динамиката и равнището на икономическия растеж, заетостта и производителността на труда не се включват две значителни за мащабите на страната, сфери: т.нар. „сива” или неформална икономика и трудът в домакинствата. Невключването на тези две сфери не позволява да се измерват реално нито заетостта и безработицата, нито икономическия растеж, нито действителните мащаби на труда и неговата производителност.

## **2. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ДЕМОГРАФСКОТО СТАРЕЕНЕ И МИГРАЦИЯТА НА НАСЕЛЕНИЕТО ЗА РАЗВИТИЕТО И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТТА**

Населението е смисъл на икономическото развитие, но самото то – със своята численост и особено състав, предопределя възможностите за това развитие. То съдържа потенциала за своето възпроизводство, но и потенциали за развитие на произ-

водството в качеството му на потребител и на основен ресурс за производството. Населението със своите доходи и спестявания предопределя производството, растежа на икономиката, а от там и заетостта и демографското си поведение.

### **Количествени и структурни ограничения в развитието на човешките ресурси на страната**

В отличие от световната тенденция на сравнително ускорено нарастване на населението за България е характерна обратна тенденция: спиране нарастването и процес на намаляване, стартирал през 1989 г. и ускорил се значително през 90 те години. В развитието на населението и неговото възпроизводство са налице ниски равнища на раждаемост, ускорено стареене и висока емиграция. Всички те ограничават количеството на човешкия фактор и водят до структурни промени, които увеличават икономическата тежест на заетите и зависимостта на нетрудоспособното население. При равни други условия това води и до бъдещи ограничения в икономическото развитие, предлагането на труд и качеството на човешките ресурси.

Едно от най-значителните демографски предизвикателства пред стопанството е стареенето на населението, което изисква в определена степен преструктуриране на икономиката и промяна в политиките за заетост и за управление на човешките ресурси. Процесът на стареене на населението се задълбочава като пряка последица от „демографския преход“ в страната. Налице са и се очакват съществени структурни промени в дела на трите възрастови групи под, в и над трудоспособна възраст, на населението до 15, 15-60/64 г., над 65, но и над 80 години, което има пряко отражение върху икономическата и социалната сфера. Очаква се делът на населението в трудоспособна възраст да продължи да нараства до 2010 г. поради ефекта на многобройните поколения, родени непосредствено след Втората световна война. След изчерпването на този ефект се очаква бърз спад на дела на трудоспособното население. Коефициентът на възрастова зависимост (население на възраст под 15 и над 65 години към населението между 15 и 64 години) за 2006 г. е 44,3 %.<sup>1</sup> Икономическите последици от стареенето на населението са в много направления. На първо място е влиянието върху пазара на труда и неговото ефективно функциониране: намалява количеството и качеството на труда; неблагоприятно е отражението и върху и неговата цена, а оттам – за конкурентоспособността, качеството и производителността на труда: образователно равнище; професионални компетенции и адаптивност към промените за стабилността на осигурителната система. Само за по-малко от 20 г. отношението между младите (под 15 г.) и тези над 65 г. се очаква да се влоши с 18 процентни пункта (от 85,6 % на 67 % съгласно Прогнозата за населението на ООН, среден вариант). На второ място е негативното влияние на стареенето върху бюджета: на приходите от икономическа активност и разходите за социално подпомагане и демографска политика.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Статистически справочник, НСИ, С., 2007, с. 10-11.

<sup>2</sup> К. Владимирова, Демографско развитие: Стратегии, политики и програми, УИ "Стопанство", С., 2007, с.11-60



Нарастващият брой и дял на възрастните хора (65+ г.) поставя сериозни предизвикателства пред социалноосигурителната система, системата за социално подпомагане и здравеопазването: за реформата в осигурителната система, за размера на осигурителните вноски и осигурителния доход и свързаните с тях доходи на бизнеса и населението, но и сигурността за развитието на различните осигурителни системи и институции. Провежданата реформа в социалното осигуряване от средата на 90-те години повиши в дългосрочен план сигурността по отношение на пенсиите и другите осигурителни плащания, но натовари с осигурителни вноски официалните участници в осигуряването: бизнеса и наетите. Развитието на професионалните и универсалните осигурителни фондове и на доброволното осигуряване позволи да се акумулират значителни инвестиционни ресурси, които се използват за развитие на икономиката. Развитието на институциите на публичното и частното осигуряване и на други, свързани с тях институции, на свой ред създаде много работни места в страната, които изискват главно квалифициран труд и осигуряват стабилна заетост и сравнително високо заплащане на труда.

Досега стареенето на населението не се отразяваше на практика на дела на трудоспособното население и това имаше своята цена. До средата на това столетие последствията от стареенето ще бъдат значителни преди всичко за трудоспособното население на страната: намаляване значително на броя му, но и на дела му в общия брой на населението. Значително нараства и населението в най-високите възрастови групи, което е силно зависимо и се нуждае от повече здравни и социални грижи.

Едно от големите предизвикателства пред икономиката на 21 век е, че тя трябва, от една страна, да се приспособи към предопределеното от 20 век развитие на населението, и, от друга – да постигне промяна в негативните демографски тенденции. Нито една стратегия и политика за демографско развитие не може да преодолее намаляващия брой на населението в трудоспособна възраст през следващите 2-3 десетилетия. Населението, което ще бъде трудоспособно през следващите двадесет години, е вече родено. Неговият брой може в определени граници да се промени от процесите и политиките по отношение на имиграцията и смъртността, т.е. от икономическата и социалната политика.

Предопределено е и в значителната степен не само количеството, но и качеството на работната сила – тя е завършила основната си подготовка или е в процес на обучение. Може ли тук да настъпят съществени промени, т.е. какви са възможностите на политиките на образованието и продължаващото обучение? Засега не особено значителни, а част от тях и с въздействие в обратна насока: запазване на сравнително висок дял на отпадащите от образователната система и дори на невключващите се в нея; влошаване на качеството на подготовка на обучаващите се във всички степени на образователната система; много ниско равнище на обучение на възрастните и слабо развита система за непрекъснато обучение. Това довърлнително ограничава възможностите на човешкия фактор.

Младите поколения, населението, което още не е трудоспособно, е все по-малко по-численост, по-късно се включва в сферата на труда, през последните години се увеличава броят на напускащите много рано образователната система, на неприте-

жаващите професионална подготовка. Заместването на излизщата работна сила става по-ограничено, възпроизводството на населението и в частност на човешките ресурси в количествено отношение – също. Към това следва да се добави и едно значително предизвикателство за икономическото развитие и особено за сигурността в страната: възпроизвеждащата се вече с години огромна диференциация на населението по доходи, здравен и образователен статус.

В отличие от другите европейски държави с аналогични демографски процеси България не може да разчита на по-значителна имиграция и особено на имиграция в страната на образована и с професионална подготовка работна сила.

Стратегията за взаимна подкрепа на икономическата и социалната политика, насочена да мобилизира целия потенциал от разполагаема работна сила, е решаваща за осигуряването на стабилност на пенсионната система, за смекчаване на последиците от демографското застаряване и намаляване на населението.

Намаляването и застаряването на населението е предизвикателство за всяка страна. То изисква съответна политика в областта на семейството и детето и нови отговори по отношение на нарастването на равнището на икономическата активност на жените, улесняване и подкрепа на икономическата активност на по-възрастните, жизнена система на пенсиониране и вземане на мерки за грижи за зависимите групи от населението.

Съвременната демографска политика е необходимо да отчита все повече променените ценности, образование и култура и ще бъде насочена към всички групи от населението: за повишаване на раждаемостта, но и за значително намаляване на детската смъртност, на заболяемостта и за увеличаване на средната продължителност на живота, за намаляване на емиграцията и за интегриране на имигрантите в страната.

### *Миграцията и нейните икономически и социални последици*

Високата мобилност на работната сила, увеличаването на нейната териториална гъвкавост вследствие на промените в регионалните трудови пазари се счита за важна характеристика на съвременния гъвкав трудов пазар и за важно средство за балансиране на съотношението между търсенето и предлагането на работна сила в отделните икономически региони.

Увеличаването на териториалната гъвкавост на работната сила е в интерес и на лицата, които търсят платена и/или по-добра заетост. Тя им позволява да намерят такава заетост, която ги задоволява, която отговаря на техните икономически и социални потребности и интереси, която им позволява чрез свободно избраната работа да осигуряват достойното си съществуване и достойното съществуване на техните семейства без да разчитат на обезщетенията и социалните помощи. Увеличаването на териториалната гъвкавост на работната сила е в интерес и на работодателите. При нейното наличие те могат да разчитат на по-добри възможности да изберат желаната работна сила – като качество и на приемливата за тях цена. Мобилността увеличава конкуренцията – непосредствено на мигрантите, но и на работодателите; тя дава и оценка на равнището на конкурентоспособност на образователните сис-

теми, отделните учебни заведения, както и на политиките на организациите по отношение на човешките ресурси (заплащане, стимулиране, мотивиране, инвестиции за обучение и кариера).

Миграцията в значителна степен е резултат от достъп до пазара на труда и заетостта, от наличието на сегрегация и дискриминация, но и от политики насърчаващи или ограничаващи миграцията и дискриминацията. А ситуацията на пазарите на труда е резултат от икономическо развитие и от политиките за регулиране на пазарите на труда и за увеличаване на заетостта. Предлагането на труд, равнището на заетост, безработица, икономическа активност и миграция са резултат от цената на труда, характера на труда, възможността за професионална реализация и сигурност. Това прави необходимо политиките в тези области да бъдат разработвани в система, с отчитане на дългосрочните последици на всяка от тях и между тях.

Националната политика за увеличаване на заетостта, за включване в заетостта на високо квалифицирана работна сила, за нейното задържане в страната (както и в отделна фирма) предполага оценка на възможността да се конкурира с политиките в това отношение на страните и пазарите на труда, които имат потребност от чужда работна сила и насърчават в своите страни имиграцията. Както е известно мобилността на работната сила, в т.ч. и външната миграция, е свързана с наличието на привлекателни фактори в посоката и крайния пункт на нейното установяване. Миграцията има не само привлекателни, но и т. нар. отблъскващи фактори. Тяхното съотношение за всеки индивид и неговите близки предопределя решението за тръгване, а след това и за оставане в крайния пункт на мигриране. Наред с индивидуалните мотиви важна роля за решенията на мигрантите имат състоянието на съответните пазари на труда и особено политиките за заетост и политиките по отношение на мигрантите – както на страните, от които тръгват емигранти, така и особено на страните, които приемат имигранти.

България няма ясни стратегии и политики в областта на миграцията: вътрешна и външна, емиграция и имиграция. Същевременно посочените миграционни процеси са интензивни и имат дългосрочни последици както за възпроизводството на населението, така и за пазарите на труда и обществото. След приемането на страната ни за член на ЕС досегашната миграция към държавите в Централна и Западна Европа се трансформира в мобилност и излиза от контрола, на който досега беше подчинена емиграцията на българската работна сила към тези страни. Нелегалната миграция се трансформира все повече в легална мобилност. Все повече национални пазари на страните членки на ЕС се отварят за новоприетите, в т.ч. и за България. Старееенето на населението в тези страни и икономическият растеж предопределят потребностите им от работна сила. Такава е ситуацията и в досегашните държави на емигранти като България, но тя не би могла да се конкурира с европейските пазари по най-притегателните фактори в движението на населението: цената на труда, условията на труд и живот. В определена степен неуспехът в тази конкуренция ще предопредели успеха в икономическото развитие и конкуренция, а следователно и промените в благосъстоянието на населението.

Трудно се правят работещи политики по отношение на миграцията и особено на емиграцията. В света могат да се открият главно политики за ограничаване на

имиграцията, насърчаване на имиграцията за някои конкретни пазари на труда и в рамките на ЕС – стратегия и политики за интегриране на имигрантите. По отношение на емиграцията няма почти нищо. Може би защото тези процеси тръгват от бедните държави, от държави с висока безработица и бедност и те не биха могли да се конкурират с държавите, които ги приемат като имигранти. Бихме могли на практика да открием политика на насърчаване на емиграцията и на задържане на имиграцията в страната. С първата се намалява напрежението на пазарите на труда, които са все още силно неравновесни, поради ограниченото търсене на труд от страна на повечето икономически дейности. Така се намалява и социалното напрежение от една по-висока безработица, както и социалните плащания, които са за сметка на бюджета.

Мерките за увеличаване и/или за намаляване на икономическата миграция на населението могат да бъдат насочени към поощряване търсенето на платена или на по-добра заетост в други страни и към поощряване търсенето на платена или на по-добра заетост в други населени места на страната. Мерките за увеличаване и/или за намаляване на икономическата емиграция в други страни по принцип са косвени, имат дългосрочен характер и са свързани с разработването и реализирането на конкретни програми за: демографско развитие; за обществени инвестиции, както и за специални програми за обществени обекти, които да са жизнени от икономическа и от социална гледна точка с оглед създаването и/или запазването на заетостта и намаляването на бедността, по-доброто задоволяване на основните потребности в районите, страдащи от безработица и от ниска заетост и други.

Националната политика за увеличаване на заетостта, за включване в заетостта на високо квалифицирана работна сила, за нейното задържане в страната (както и в отделна фирма) предполага оценка на възможността тя да се конкурира с политиките в това отношение на страните и пазарите на труда, които имат потребност от чужда работна сила и насърчават в своите страни имиграцията. По принцип тези политики са свързани главно със състоянието и перспективите на търсенето и предлагането на труд на съответните пазари на труда, респ. с икономическото развитие и реструктуриране, както и с развитието на населението и главно със стареенето му и очертаващия се недостиг на работна сила, респ. предлагане на труд.

Динамичното и особено конкурентоспособното развитие на българската икономика ще изисква по-високо качество, производителност и мотивация за това на работната сила в България.

При запазване на сегашната динамика на емиграцията (намаляла в сравнение с началото на 90-те години), а дори и да се стигне до намаление като резултат от устойчивия икономически растеж в страната, цената на труда и стандартът на живот остават несравнимо по-ниски от тези в страните от Западна или Южна Европа. Най-значимите притегателни фактори ще запазят своята сила. Възможността за образование на децата в тези страни ще действа също притегателно поради влошаващото се качество на образование в страната ни и превръщането му в неконкурентоспособно на обединения европейски пазар на труда.

Политиката на България за заетост и увеличаване на производствения и интелектуалния потенциал и блага в страната изисква да се премине от политика на иг-

нориране на миграционните процеси (високата емиграция, но и растящата имиграция в страната), към отчитане, съобразяване, но и регулиране на тези процеси. Така, както правят другите страни и главно страните, приемащи чужда работна сила.

За да бъдат по-адекватни и с дългосрочен характер приеманите политики и мерки за регулиране на пазарите на труда и миграцията, за намаляване на дискриминацията и за постигане на социална кохезия, е необходимо да се отчита взаимовръзката на пазарите на труда и политиките на двете групи страни: източник и приемник на чужда работна сила.

### **3. ИКОНОМИКАТА НА ЗНАНИЕТО И КАЧЕСТВОТО НА ЧОВЕШКИЯ ФАКТОР: ОПРЕДЕЛЯЩИ ЗА РАСТЕЖА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТТА. НЕОБХОДИМИТЕ ПРОМЕНИ ЗА БЪЛГАРИЯ**

През последните години в теорията и практиката навлязоха понятия, които изразяват радикалните промени в концепциите и стратегиите за икономическо развитие. Такива са понятията нова икономика (new economy), икономика на знанието (knowledge economy), общество на знанието (knowledge society) интелектуален капитал (intellectual capital). Глобализацията, иновациите, мрежите от организации, развитието на информационните технологии, на знанието радикално променят света и икономиките. Успехът на бизнес организациите все по-малко зависи от количеството на физическите и финансовите ресурси и все повече от стратегическото управление на знанието и използването на новите технологии. Те се превръщат в най-значимия фактор за конкурентоспособността на организациите през новото хилядолетие.

Спреди Питър Дракър „... реалният, контролиращ източник и безусловно решаващ „фактор на продуктивността“ вече не е нито капиталът, нито земята или трудът. Това е знанието. ... „Продуктивността“ и „иновацията“ днес създават стойността. И двете са практическо приложение на знанието в работата”<sup>1</sup>.

В ЕС се утвърждава виждането, че инвестициите в човешки ресурси и развитието на активна и динамична социална държава ще придадат капитално значение както на мястото на Европа в икономиката на знанието, така и възможността тази нова икономика да не утежни сегашните социални проблеми като безработица, социално изключване и бедност, а обратно. Една от задачите за създаване на пълна заетост, на повече и по-качествени работни места е подобряване на ефективния достъп до образование и подготовка през целия живот, в частност в областта на новите технологии, за да се предотврати недостигът на квалификация.

Знанието се свързва най-често с рационалност, развитие, хуманизация, условие за демократично развитие, фактор на икономическия растеж, с иновациите, производителността и конкурентоспособността. То се осигурява основно в образователната система, но и в процеса на работа и съпътстващото я обучение, в семейството, в ежедневно общуване и ползване на техническите и други достиживни. Знанието

<sup>1</sup> П. Дракър, Пост-капиталистическото общество, Изд. "ЛИК", С., 2000, с. 12-14

се увеличава през целия живот, но различно при различните индивиди и така им създава различни възможности за развитие и участие в производството, доходите и другите ресурси, създавани в процеса на икономическото развитие. Това позволява да се счита все повече за кардинален въпросът с инвестициите в човешки капитал. В инвестирането участват, макар и в различна степен на отделните фази от жизнения цикъл: населението, държавата и организациите. Всяка от тях има своите интереси, стратегии, планове и мотивация за тези инвестиции. В своята съвкупност те определят мащабите и качеството на човешкия капитал.

Човешкият капитал включва знанията, уменията и трудовия опит на хората. Той е собственост на индивидите, а не на организациите и държавата, респ. нейните институции. Всички те обаче могат да инвестират и да използват този капитал. Инвестициите определят неговия капацитет, потенциални възможности, но резултатът от него зависи от управлението му, от създадените предпоставки и стимули максимално да се реализират потенциалните възможности. И това е единственият ресурс, чиято ефективност, резултативност, расте с инвестициите в него, но и със създадената мотивация да се реализират тези възможности.

На съвременния етап се счита, че ако една страна не развива образованието, интелектуалния потенциал на гражданите си, ако това не е в нейната ценностна система, ако не осигурява условия за сериозна професионална подготовка, ако не инвестира в научни изследвания и нови технологии, тя е обречена в своето развитие<sup>1</sup>. Висшето образование и изследванията се интернационализираха, налице е вече световна конкуренция и в тази област.

Образованието и научните изследвания се приемат като основен фундамент на новия икономически растеж, на новата икономика, на икономиката на знанието. По високото образование, най-често съпроводено с професионална подготовка, осигурява достъп до по-висока и трайна заетост, доходи от труд и възможността те да нарастват с повишаване на производителността и конкурентоспособността, но и възможност за развитие и внедряване на достиженията в областта на новите технологии.

По-високото образование и повишаването на тази основа на потенциала на населението за производителен труд повишава общата заетост и доходи, но и заетостта и доходите на много групи от населението, намиращи се в несигурност и на ръба на бедността и социалната изолация. Образованието и повишаването на негова основа на професионалната пригодност и достъп до заетост и доходи от труд се разглеждат като главно условие и предпоставка за намаляване на бедността и социалните изключвания и за осигуряване на социална кохезия. Осигуреният широк достъп до образование и продължаващо обучение през целия трудов живот може да реши социалните проблеми, а не социалните помощи и повтарящите се социални програми за временна заетост на продължително безработните, които са главно хора без образование или с ниско такова и без професионална подготовка и квалификация.

Превръщането на образованието в значим фактор за икономическия растеж и конкурентоспособността преминава в осигуряването на рални възможности за дос-

---

<sup>1</sup> Autonomie, l'universite pourra construire sa politique scientifique, Le Figaro, mardi 26 juin 2007, 14

тъп до него на всички и не в по-малка степен – на равни възможности за получаване на качествено образование още от най-ниските му степени, с гарантирани възможности за Интернет обучение, широк достъп до информационните и комуникационните технологии, разширяване на ролята на телевизията и интернет в обучението и въвеждането на нови форми на познание и обучение, с промяна и в ролята на преподавателя.

Основните ресурси за повишаване на образователното равнище и на знанията са бюджетите на държавата, общините, фирмите, домакинствата и други институции и ресурси. Бюджетите на страната и на общините са призвани да осигурят достъп на всеки до образование, да развият неговия капацитет и да намалят социалните различия. От тази позиция би следвало да се оценява приносът на социалната политика и конкретно на образователната, както и на самите бюджети за развитието на икономиката, на индивидите и на техните възможности за достъп до трайна заетост и социална интеграция. Приемането на всеки бюджет е необходимо да се предшества от неговата оценка по направеното в посочените аспекти в сравнение с предишния. Разходите за образование трябва да бъдат достатъчни за поставените конкретни цели и приетите програмни бюджети за тяхната реализация. В противен случай ще продължат да се възпроизвеждат неграмотността, ниското образование и отсъствието на професионална и друга пригодност за заетост, социалната изолация и нестабилност на обществото, конкретното населено място и квартал.

Съществуващото равенство в образованието не е достатъчно. Вярно е, че то е гарантирано законодателно, но няма равенство в достъпа до него и в достъпа до пазара на труда от гл.г. на притежаваното образование, а дори при едно и също равнище на образование. По-високия икономически растеж, създаването на повече работни места, увеличените потребности на пазарите на труда от работна сила няма да могат да гарантират заетост, доходи от труд, социална интеграция на хората без образование и професионална пригодност. Те ще останат извън сферата на труда и на практика извън обществото и мизерното им съществуване (на тях и на техните деца) ще бъде за сметка на обществото и естественото (но нерегламентирано) преразпределение на ресурсите, което увеличава несигурността в обществото.

За да се намали неравенството в достъпа до пазара на труда, до заетостта, трябва да се започне с неравенството в получаваното образование още в началните класове, а след това и в следващите от задължителното образование, както и в последващите, като се гарантира получаването на качествено образование, независимо от формата на собственост на образователните институции (държавни, общински, частни, в т.ч. и чуждестранни). Икономическата рационалност, печалбата, трябва да отстъпи първенството на качествено образование.

Знанието може да скъси дистанцията на страната с другите страни от ЕС и света в много отношения – по икономическо и социално развитие, производителност, доходи, конкурентоспособността. Затова на него трябва да се гледа като на най-значимия фактор за достигането както на икономическите, така и на социалните цели и на развитието на обществото като цяло. Парадоксът е, че все повече политиките и управляващите бизнеса вярват, че знанието е стратегически актив, но на

практика те не го управляват стратегически. Най-значимият ресурс не се измерва и управлява ефективно.

Количественото сравнение на равнище и дял на образованите и на средствата за образование не е достатъчно, когато става въпрос за конкурентоспособност, за заетост и достъп на различните социални групи. Равенството в образованието може да се оценява и като се има предвид средата, която го прави различно за отделните хора.

***Образованието – решаващ фактор за икономическия растеж и конкурентоспособността, но и за заетостта на населението***

Според една китайска поговорка „Ако планираш напред за година, посей царевица. Ако планираш за десетилетие, посади дървета. Ако планираш за цял живот, обучавай и образовай хора”.

Образованието би могло да бъде най-значимия ресурс и предимство за България, която не е богата нито на природни ресурси, нито на други, на които би могла да разчита за конкурентно предимство и растеж. Факторът, който е определящ и който отразява по един или друг начин действието на другите фактори, е човекът.

Запазването на сравнително добро равнище на страната в международните сравнения по Индекса за развитие на човешкия потенциал се дължи все още на високият обхват в образователната система и на сравнително високият дял на хората с висше и средно образование. Сравнително добри са позиции на страната и сред другите европейски страни. Може би само по равнище на образование и образователна структура на населението България значително изпреварва по-слабо развитите страни в ЕС (Португалия, Гърция, Испания) и чувствително се доближава до средните равнища на много от развитите страни.

Проблемът е, че през последните две десетилетия се развиха неблагоприятни тенденции и в образованието, които в скоро време ще поставят значителни проблеми за икономическото и социално развитие на страната: увеличаване на неграмотността (главно сред най-младите); значително отпадане на деца от задължителното образование; влошаване на качеството на обучение; изоставане в овладяването на съвременни знания и нови технологии; висока степен на неадаптираност на образованието към икономическите и социалните реалности и изисквания.

Дълго време в страната битуваше виждането, че образованието на работната сила е едно от най-привлекателните условия за чужди инвестиции в страната. Все повече се изказват и други виждания и преди всичко оценката, че то в редица случаи не е адаптирано към изискванията на бизнеса и новите условия на развитие.

Това прави необходима дългосрочната политика за: запазване на добрите практики и традиции на българското образование; повишаване обхвата на подрастващите от образователната система, повишаване качеството на образованието; адаптиране на образованието към промените в икономиката и обществото, т.е. политика за конкурентно и качествено образование; създаване реално на достъп до образование, създаване на равни възможности за образование на децата от всички социални слоеве, населени места, здравословни статуси; постигане реално на равен достъп,



равни възможности до качествено образование, образование основано на новите информационни технологии и знания; развитие на професионалното ориентиране от най-ранна възраст на децата; стимули за инвестиции на фирмите и организациите за повишаване професионалната подготовка и квалификация на заетите; разширяване и повишаване качеството на образованието, професионалното ориентиране и професионалната преквалификация на безработните.

Образованието и професионалните знания следва да заемат централно място в икономическата и социалната политика, тъй като те са тези, които ги свързват по същество, най-значимият фактор за икономически растеж и заетост, но и най-значимият фактор за преодоляване на бедността и социалната изолация.

Българското висше образование и научни изследвания засега трудно могат да бъдат конкурентни на европейския, а още повече на световния пазар. Те нямат капацитета и ресурсите да реагират бързо, да концентрират средства в една област на изследвания, да адаптират образователната политика, да дефинират стратегия за назначаване и развитие на преподаватели, които да правят научни изследвания и да осъществяват тяхното внедряване. Количеството се старее да компенсира качеството. Ресурсите са недостатъчни, но заедно с това са разпилени и много неефективно използвани. Качеството на образование, оценката на преподавателите не зависят от осъществени научни изследвания и включването на техните резултати в обучението, което би повишило потенциала на учащите се. И в образованието, и в научните изследвания е необходима конкуренция, която да води до подобряване качеството на техния продукт. Това може да допринесе и за повишаване конкурентоспособността на националните кадри в тази област в европейските научни изследвания, в участието в рамковите програми за научни изследвания. Работата в международни колективи в различните области на научни изследвания повишава научния потенциал – индивидуален и за страната. Засега обаче участието в европейските програми за научни изследвания е „солова” дейност, хоби и заслуга на отделните преподаватели и изследователи. Не е достатъчна създадената инфраструктура, липсват стимули и мотивация, много често работта им не получава оценка и разбиране. Висшите учебни звена остават главно образователни, което обеднява на практика предоставяните знания, откъсва обучението от изискванията на бизнеса и новата икономика. На практика това намалява и конкурентоспособността на техния продукт, на завършващите висшите учебни заведения – както на националния, така и на европейските и световни пазари на труда. Отварянето на пазарите на труда в ЕС за новоприетите страни увеличава мобилността на работната сила и конкуренцията. Знанието, професионалният потенциал и умения за действия стават определящи в очертаващата се висока конкуренция на трудовите пазари.

### ***За националните изследвания и човешките ресурси за тях***

През последните две десетилетия обществото и още повече бизнесът и политическото управление не познават или по-скоро не се интересуват от съдбата на своя научен потенциал, от резултатите от неговия труд и конкретни изследвания. Няма определен интерес към направленията, в които той избира да прави своите изс-

ледвания, както и към неговото развитие и особено възпроизводство. Вероятно няма друга страна в Европа и особено такава от ЕС, в която единствената меродавна информация за икономическото ѝ състояние и перспективи, в т.ч. за нейното образование и човешки потенциал, да идва отвън – от Световната банка и МВФ. Макар че много често българските изследвания или българските изследователи и експерти, ако искат да бъдат чути, а не признати, работят за експертите от тези институции. Аналогично е по отношение на оценките на образователната система от различните ѝ ешелони. Поддържа се съществуване на системите, заетост с унижително заплащане, например в сравнение с администрацията, и в дейности, които не изискват интелектуален труд и не могат да допринесат в такава степен за развитието на новата икономика и необходимите за нея технологии. Трудно е да има радикални промени и ефективност на двете най-важни системи за развитието и конкурентоспособността, ако няма инвестиции в тях, но и адекватно зададени очаквания и критерии за оценка.

Отговорът на поставените по-горе въпроси изисква придаване на дългосрочен характер, стратегии и действия за реструктуриране и качествена промяна в научните изследвания, внедряването на нови технологии и подготовката на младите поколения. За това са необходими хора, човешки потенциал, който да го направи. При това в условията на вече отворените пазари в ЕС и новите миграционни политики в света по отношение на младите от направленията – носители на новите технологии.

Трудно би се осъществила каквато и да е стратегия в тази област в срока на действие на една правителствена програма. Не би било успешно, ако липсва дългосрочна перспектива за реструктурирането на икономиката, за промените в миграционните потоци, мотивацията на хората. Различните икономически дейности имат различни потребности от работна сила и други ресурси, при това не само като количество, но и като качество и други специфични характеристики. Например, какви човешки ресурси биха осигурили предвижданите и желани темпове на икономически растеж зависи от това как ще се реструктурира икономиката, какъв ще бъде дялът на отделните отрасли и производства, какво ще бъде тяхното техническо и технологично равнище. Може би повече от всякога са необходими научни прогнози, разработвани с най-подходящите за целта методи, при използване на интердисциплинарния подход, с включването на различни специалисти. Например: използването на междуотрасловия подход при разработването на макроикономическите прогнози и стратегии или при плановете за икономическо развитие, при стратегиите и националните планове за регионално развитие и други. Василий Леонтиев получи преди няколко десетилетия Нобелова награда за изследванията си за реструктурирането на американската икономика.

На национално и отраслово равнище, по редица обективни и субективни причини, бяха драстично намалени не само броят на изследователските звена и учените, но и средствата, които се предоставяха на малкото останали, и които не позволяват развитието, повишаването на качествата на научните изследвания и създаването, внедряването на нови технологии. Не по-малко вреда нанася липсата на разбиране и на потребност от резултатите, които може да даде науката и научните изследвания за конкурентоспособността и икономическия растеж.

По нататъшно реструктуриране на икономиката би могло да бъде подчинено на: осигуряването на по-висока заетост, на повече работни места за притежаващите високо образование и професионална подготовка и/или на развитието на отраслите и производствата, създаващи и използващи нови технологии, и/или на развитие на туризма, услугите за населението, на услугите за възрастни и болни. В световната стопанска история са познати такива избори или приоритети за икономическо развитие през определени етапи от самото развитие: за по-висока заетост; за модернизация на индустрията; за експортноориентирана икономика или за развитие на икономика на услугите. Според нас избора би могъл да бъде в полза на заетостта, развойната и внедрителска дейност, на по-висококачествените работни места. Така косвено би могло да се въздейства на емиграцията и да се намали относително потребността от имигранти с ниско образование. Затова обаче е необходима и промяна в политиката на разпределение и преразпределение на БВП в полза на инвестициите в човешки капитал (образование, здравеопазване, култура), научните изследвания и инвестиции в производства и дейности, създаващи повече работни места. Защото приоритет означава най-важен за определен период от време от гледна точка на развитието на обществото, но и с най-значимо място в разпределението на ресурсите.

#### ***Качеството на човешкия фактор за новата икономика***

За високия и стабилен икономически растеж, за конкурентоспособна икономика решаваща роля имат качеството на човешкия фактор и неговата производителност (продуктивност). Първият определя потенциала за развитие, възможностите за избор, а вторият е критерий за създадени възможности за ефективно използване на този потенциал. Управлението е това, което формира, свързва и взаимосвързано използва и двата фактора. Характерът, спецификата на фактора човешки ресурси, както и дългосрочният аспект на процеса формиране – реализация предполагат използването на стратегии и планове, на стандарти и отчитане на интересите на основните партньори в този процес: държава-организации-индивиди; държава-местна власт-домакинства; работодатели-представители на работниците и служителите и други. Необходима е политика съчетаваща интересите на трите основни участници в процеса: държава, бизнес организации и индивиди или техните домакинства.

Управлението на процесите, свързани с формирането и използването на работна сила с по-високо качество, предполага отчитането на тенденциите, свързани с бързо развиващите се процеси на интеграция и глобализация, с участието на страната, на отделните организации и индивиди на европейските и световни пазари. Това на свой ред означава националното развитие, законодателство, стандарти, стратегии и политики да са силно предопределени от световните процеси и стандарти. Качеството на човешкия фактор и неговата производителност все още не заемат централно място в управлението и поведението на всички участници.

Качеството на работната сила и нейната производителност са определящи за бъдещето на България както за успеха на бизнеса, така и за жизнения стандарт на населението. В епохата на информационното общество, в условията на изграждащата

се икономика на познанието качеството на човешкия фактор има решаваща роля за развитието на обществото, за социалния и икономическия прогрес на дадена страна и за успешното ѝ вписване в динамично протичащите процеси на интеграция и глобализация. Качеството на работната сила има днес, а още повече утре, определяща роля за индивидуалното развитие, за увеличаване възможностите на личностна за развитие, за производителен труд и професионална реализация. Държавата трябва да инвестира в обучението и развитието на човешкия капитал, за да навакса изоставането си в производителността на труда. Би могло да се добави, че това ще помогне в решаването на другите два сериозни проблема на страната – ниските доходи и инвестиционната активност.

Качествените характеристики на населението (образование, професионална подготовка и квалификация и други) са определящ фактор за равнището на икономическата активност и заетост на населението, равнището и продължителността на престой в безработица, т.е. те предопределят богатството на страната, стабилността на осигурителните фондове, изключванията, социалната изолация на отделни групи от населението. С други думи, качеството на човешкият фактор е решаващо за равнището на заетост, за достъп до сферата на заетостта и платения труд и данните по-долу са добра илюстрация за твърдението.

Равнище на заетост на мъжете и жените в България  
на 15 и повече навършени години по степени на образование

(%)

| Пол  | Общо |      | Висше |      | Средно |      | Основно |      | Начално и по-ниско |     |
|------|------|------|-------|------|--------|------|---------|------|--------------------|-----|
|      | М    | Ж    | М     | Ж    | М      | Ж    | М       | Ж    | М                  | Ж   |
| 2003 | 48,5 | 39,7 | 70,4  | 67,1 | 61,4   | 51,4 | 28,5    | 19,8 | 16,9               | 8,8 |
| 2004 | 49,1 | 40,2 | 70,2  | 69,2 | 69,6   | 56,4 | 28,4    | 19,8 | 16,5               | 7,8 |
| 2005 | 50,1 | 40,5 | 70,8  | 69,4 | 64,5   | 52,9 | 28,1    | 18,8 | 15,8               | 7,9 |
| 2006 | 49,0 | 39,7 | 68,6  | 69,5 | 63,9   | 52,5 | 26,3    | 16,2 | 13,7               | 4,9 |
| 2007 | 52,4 | 42,5 | 71,7  | 73,6 | 67,8   | 54,6 | 24,0    | 14,8 | 13,5               | 5,7 |

**Източник:** Заетост и безработица, НСИ, С., по тримесечия съответно за 3/2003; 2/2004; 2/2005; 1/2006; 1/2007

Професионалната подготовка и квалификацията са също значим фактор за увеличаване заетостта на населението, едно от големите препятствия на България по пътя на интеграцията ѝ в ЕС, за социална интеграция на значими групи от населението, на тези които са с ниско образование, без професионална подготовка и с други проблеми, които ги правят неадаптивни, нежелани от организациите. Освен за достъпа до труд и доходи за индивида квалификацията е и условие за професионална реализация, повишава мотивацията за труд и на свой ред – за повишаване на качеството на труда, за професионална кариера.

Важен аспект за качеството на човешкия фактор е достъпът до образование и квалификация на различните групи от населението: деца и подрастващи, заети мъ-

же и жени; безработни мъже и жени; хора с увреждания, от различни етноси и населени места. Достъпът от най-ранна възраст и през целия активен живот са определящи за качеството на съвкупната работна сила във всяка страна. Тук бихме могли да открием множество проблеми, раждащи и мултиплициращи неравенства и изключвания. Достъпът до образование на подрастващите е силно диференциран и става все повече такъв. Прехвърлянето на все повече плащания върху населението за неговото образование, професионална подготовка и квалификация съдейства за неравния достъп, за създадени бариери пред качеството на работната сила. Формалните и неформални плащания от страна на масово обеднели групи от населението са причина за значителното отпадане на децата от първите степени на образованието, за увеличаване на неграмотността и полуграмотността, за увеличаване на броя и дела на тези, които са без професия, респ. без квалификация, даващи им достъп до работа, по-високи трудови доходи и социална сигурност. Неравен е и достъпа до качествено образование, професионална подготовка и квалификация. Неравенствата имат в основата си произход, социална група, населено място, учебно заведение. Това е бъдещето на децата от селата и малките градове, на децата от многодетните семейства, на многото деца от социалните заведения, на децата на трайно безработните, инвалидите и ромите, на самотните родители и други, на децата в училищата без съвременен оборудване, без компютри и достъп до интернет.

### ***Качеството и квалификацията***

Квалификацията се определя като знание и умение в съответната професионална област. Тя се отнася до конкретна професия, използвана в определена икономическа дейност. Квалификацията по принцип следва определено образователно равнище. Тя е негово продължение, надстройка, реализация в практиката, адаптира образованието към социалните изисквания. Този мост, тази връзка между образованието и социалната практика е изключително важна на този етап. Тя се съдържа и в един от стълбовете и главните приоритети на Европейската стратегия за заетост – повишаване адаптивността на образованието и на индивидите към изискванията на бизнеса, на съвременното общество на бързо развиващи се информационни и комуникационни технологии. Този приоритет е записан и в българската Стратегия за заетост за периода 2004 – 2010 г.<sup>1</sup> В този смисъл страната ни отговаря на външните изисквания, но не са намерени достатъчно механизми и разбиране за нейното реално приемане и реализиране.

Качеството на работната сила предполага по-високо равнище на образование, по-висок дял на притежаващите висше образование (а в него на тези с магистърска и докторска степен), средно професионално, средно и много по-малък дял на тези с по-ниско образование, ликвидиране на неграмотността (т.е. отсъствие на млади хора, икономически активни, които не са посещавали училище, много рано са го напуснали), т.е. на тези, които статистиката поставя в графата с начално и без начално образование. По-високото образование е предпоставка за придобиване на професи-

<sup>1</sup> Стратегия по заетостта 2004-2010 година, МТСП, С., 2003

онална подготовка и по-висока квалификация, за по-висока адаптивност към промените, за по-висока гъвкавост в движението на работната сила, за повишаване равнището на заетост, намаляване на безработицата и ограничаване на социалните изключвания.

За качеството на работната сила равнището на образование е само добра предпоставка, а по-важното е съдържанието му, количеството и качеството на придобитите знания и усвоени възможности за прилагането им.

Квалификацията се придобива най-често в процеса на работа, без или с откъсване от професионалните задължения. Много често тя се свързва с професионалния трудов стаж. Когато говорим за качество, следва да отчитаме, че трудовият стаж не е достатъчен и точен измерител на квалификацията. Различните индивиди, работещи дори на едни и същи работни места и имащи еднакъв трудов стаж, придобиват различни умения и знания, притежават различни способности за тяхното използване в конкретната им работа, имат различна производителност, интензивност на труда, различна мотивация за тяхното използване и развитие. И именно това при равни други условия дава различното качество на работната сила.

В редица страни се използват в този смисъл различни понятия, които по-точно определят онези характеристики на работната сила, които са особено необходими на бизнеса и на човешкия фактор на съвременния етап: *savoir-faire*, *habilite* (утвърждаване, признаване, хабилитиране), *competence professionnelle*, *employabilite*. Последното означава притежаване на качества, които те правят желан за наемане, за производителна работа. Всички тези понятия се свързват не само с притежаването на знания и умения, но преди всичко с възможности творчески да ги използваш, което за бизнеса и конкуренцията е решаващо както при наемането, така и при развитието, оценяването, заплащането, но и при подбора за освобождаване. Тъй като това са качествата на работната сила, които дават бърз и траен резултат от наемането и инвестициите в човешки ресурси. Те са и решаващото предимство за фирмите в условията на силна конкуренция.

Подценяването на този аспект засега от индивидите, от образователната система и публичната политика (държавна и местна) създава огромна пропаст между очакванията на двете основни страни в трудовия процес и трудовия пазар (между търсещите и предлагашите труд, между работодатели и наети), неудовлетвореност, неразбиране, демотивация, ограничен достъп за някои групи до сферата на труда (което ги прави безработни, продължително безработни, обезкуражени, изолирани). Това дава основание на бизнеса за неудовлетвореност от качествата на завършващите съответните училища; да се отправят критики, че: няма съответствие между дипломите и равнището на знания; предоставят се знания, които не са в съответствие със съвременните изисквания на икономиката и техниката; притежават се знания, но не и умения да се прилагат, да ги използват творчески в практиката.

Квалификацията е един от компонентите на качеството наред с равнището на образование и професионална подготовка. Тя предопределя качеството на работната сила, което е важното условие за икономическия растеж, за успеха на всяка организация и на всеки в сферата на труда. От друга страна, тя е решаващо условие за намиране на работа, т.е. за достъп до платен труд, за намаляване на безработицата,

за увеличаване на заетостта. Тя е и важна предпоставка за постигане на социална интеграция в обществото на значими негови групи, които все повече се маргинализират, защото не са квалифицирани, имат ниско образование или остаряла професионална подготовка. Професионалната квалификация е фактор за реализация на индивида, за повишаване на мотивацията и удовлетворението му от труда, за израсване в професията и служебната йерархия. Не на последно място, качеството на труда, в т.ч. неговата квалификация, са значим фактор за повишаване на доходите на населението. По високото качество на труда може да компенсира демографското стареене и абсолютното намаление на населението и да осигури устойчив икономически растеж и успешно интегриране на икономиката ни в европейския и световен пазар. В този аспект остава необяснимо подценяването на проблемите с квалификацията и производителността както от страна на бизнеса, така и на правителствата и другите социални партньори през целия период на прехода. Образованието е само потенциал, квалификацията е това, което може да превърне образованието в производителна сила. А това, което действително го прави такова, е управлението, компетенциите, знанието, мотивацията.

***За оценяване на качеството на труда са необходими информация, критерии, измерители и сравнителен подход***

Качеството на труда може да се определи с редица количествени и качествени измерители. Някои от тях са общоприети, известни, има статистическа и друга информация. Това са главно данните за броя и дела на притежаващите различните равнища на образование, броя на обучаващите се в съответните степени и видове учебни заведения, образователната структура на населението, в т.ч. на икономически активното, на заетите и безработните. Публикуват се и данни за заетите и безработните по силно окрупнени професионални направления или категории. През последните години обаче липсва статистическа информация за разпределение на населението и особено на активната част от него по професии, професионална структура, както и за равнището на тяхната квалификация. Няма и изследвания в страната за развитието на професиите, за появата на нови и за отмирането на съществуващите, за промените в труда в условията на динамично променящите се технологии и условия на труд във все по-глобализиращите се пазари и увеличаваща се мобилност на населението. Професиите и квалификацията имат динамичен характер, променят съдържанието си, променят се и изискванията към тях. Необходими са изследвания. В Германия, например в гр. Нюрнберг, към намиращата се там Федерална служба по заетостта има институт за развитие на професиите и за изследвания на професиите. Такива институти има и в много други страни. Някъде тези функции по изследване на професиите са в институтите, изследващи заетостта и обучението. В България отсъстват такава институция, изследвания и практика. Анкетните изследвания през последните години на различни социологически агенции сред работодателите са по-скоро оценки за днешния ден и ситуация и те са недостатъчни, а понякога и подвеждащи за определяне на промените в професиите и потребностите от човешки ресурси по образование и отделни професии.

В практиката се използват различни номенклатури за професиите при подготовката и при заетостта на работната сила, т.е. в образованието и в различните икономически дейности и организации. Различното наименование на професиите по придобиване и занятие не позволява да се търси непосредствено съответствие между придобитите знания и изискваните умения и компетенции на съответните работни места.

Националният класификатор на професиите, който се използва в сферата на заетостта, е сравнително подробен<sup>1</sup>. Професиите и професионалните направления са свързани с икономическите дейности, в които се използват. От десетина години този класификатор се прилага в практиката. Проблемът е, че той не предоставя необходимата информация за така необходимите изследвания на професиите. Това, което се публикува, е силно агрегираната (8 групи) информация от приложението на класификатора и по същество това не са професионални направления, а категории длъжности (ръководители, специалисти, работници и т.н.). Възможности има, но те не се използват за изследване динамиката на професиите, за разпределението им по пол и възраст, по отрасли и сектори, за равнището на квалификация във всяка една от тях и други, които биха съдействали за открояване на състоянието и проблемите в качествените характеристики на работната сила.

Количествените измерители на равнището на образование са все по-достатъчни. Важна е продължителността на обучението, но много по-важно става съдържанието и равнището на знанията, възможността те да бъдат приложени, използвани в практиката. В тази област на практика почти отсъства информация. Недостатъчни са дискусиите и са неясни стратегиите и политиките за образование и заетост в страната. Няма изследвания за промените в съдържанието на труда по професии, сектори, мащаби на организациите. Недостатъчно се изследват и използват за формиране на политики и стратегии връзките: икономическо развитие и образователна и професионална структура на човешкия фактор; конюнктура на професионалните пазари на труда и професионалната ориентация и квалификация; развитие на специалностите в училищата и съдържание на длъжностните характеристики на предлаганите работни места в различните организации (преобладаващо малки предприятия, доминиращ частен сектор; развиваща се публична администрация) и други.

През последните десетилетия образованието е подчинено на концепцията за обучение през целия живот, т.е. една от определящите характеристики на качеството на човешкия потенциал е непрекъснатото обучение, намиращо израз в повишаване на равнището на образование, в разширяване, задълбочаване, обновяване на професионалната квалификация. Тази концепция трябва да заема централно, водещо място както в националната и регионалната политика по заетост и образование, така особено и в стратегиите и политиките на организациите. Засега липсва достатъчно информация дори за оперативните планове и дейности на организациите по квалификация и обучение на заетите в тях.

Все още в най-голяма степен за критерии за качеството на работната сила се приемат делът за завършилите средно и по-високо образование, образователната

---

<sup>1</sup> Национална класификация на професиите и длъжностите в България, ИК "Шанс" АД, С., 2006.



структура на населението и заетите, средният брой години на обучение в системата на образованието. А като допълващи – броят, делът на преминалите през различните курсове за квалификация или специализация (с или без отчитане на продължителността). Увеличилият се брой и разнообразие от учебни заведения в страната, все по значителното място, което заемат в тяхната политика и главно практика пазарната ориентация и ценности, основателно поставят въпросите за качеството, за стандартите на обучение и за качеството на завършващите. Най-често като критерий се използва имиджът на учебните заведения, имидж, който се определя от тяхната политика и стандарти, но на практика – от потребителите на техния „продукт“, от наетите специалисти и приносят им за организацията. И ако качеството на човешкия фактор е определящо за успеха, прогреса на обществото и неговите индивиди и стопански организации и изисква дългосрочни стратегии и политики, то едно от средствата за реализирането им могат да бъдат рейтингите, класациите на потребителите на кадри, както и успехът на завършилите съответните висши училища. На практика все още отсъства работеща, трайна връзка между обучението и бизнеса. Завършващите учебните заведения, в т.ч. и висши, в голяма степен не са преминали нито един стаж в бизнес организация или в администрацията. Съществуващите добри практики в тази област са забравени, новите се придобиват трудно, не се споделя достатъчно добрият опит на отделни звена, бизнес организациите не са достатъчно привлечени, а той е необходимият коректив за развитие на учебния процес и неговото реструктуриране. Пазарът с неговите механизми за ефективност не е достатъчно определящ или въздействащ за качеството на образованието, а оттам и за качеството и производителността на труда.

Учебните заведения и особено частните по-често имат визията и се развиват като бизнес организации, но техният маркетинг е насочен главно към входа, рекламата им е ориентирана към привличането на ресурси, а много малко към пазара, към реализацията на тяхното производство. Това е така, защото все още не изпитват въздействието на качествената оценка за тяхната дейност от потребителите на тяхната „продукция“ нито от реализиращите се техни „продукти“. Докато тази промяна не се осъществи, малко е вероятно да настъпят съществени промени в качеството на човешките ресурси. Най-успешната стратегия за учебните заведения е те да се изграждат като посреднически организации – да привличат кандидати с надежди за добра професионална реализация и да гарантират, допринасят с тяхната дейност за последващата им реализация, работейки непосредствено с „купувачите“.

Заслужава внимание написаното от П. Дракър, че „Водещите социални групи в обществото на познанието ще са „работещите в областта на познанието“ – администраторите на знанието, които знаят как да го разпределят според производствените потребности точно така, както капиталистите знаеха как да разпределят финансовите средства за нуждите на производството; професионалистите в областта на знанието; наемните работници в тази сфера... продуктивността на работата в областта на познанието, както и на работещите в нея ще бъде икономическото предизвикателство за посткапиталистическото общество.”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> П. Дракър, Пост-капиталистическото общество, Изд. "ЛИК", С., 2000, с. 14

Значителен проблем по отношение на качеството на работната сила е отсъствието на критерии за квалификация, за равнище на квалификация при различните професии и икономически дейности. Това позволява да се правят необосновано две взаимноизключващи се твърдения по отношение качеството на човешките ресурси на България: „имаме висококвалифицирана работна сила” и „нямаме квалифицирана работна сила”. Трудно могат да се намерят данни в подкрепа на всяка една от посочените тези, ако качеството се свързва с образованието, но и с приложението на знанията, получени в него, успешно в практиката. Националната статистика и други изследователски и публични организации би трябвало да запълнят тази празнота. В практиката се приема понякога, че квалификацията на заетите се отчита с присъдените на основата на оценките за трудово представяне или изпит, в т.ч. атестация, степени, рангове, разряди и други подобни. Други считат, че тя намира израз в длъжностната йерархия, в трудовия или производствения стаж. Ако се съгласим, че квалификацията е изключително важна за бъдещето, то тя се нуждае от повече внимание, прецизно измерване и на тази основа от подходящо насърчаване. Засега липсва официална статистика, на повечето места отсъстват оценки, малко внимание се отделя и в организациите (не във всички, но в повечето).

Процесите на глобализация и интеграция са свързани и със свободното движение на работната сила. Националните пазари на труда стават в някаква степен елемент, подсистема от регионалните и световни пазари. В този смисъл качеството на работната сила напуска националните критерии и се подчинява на тези на съответните пазари, т.е. на общоприетите критерии за качество, знания, компетенции, възможности. Търсенето на професионална реализация на индивидите на външните пазари, а все повече и на националните (с включването на страната в европейската и световна икономика) ще бъде подчинено на общоприети критерии и изисквания за качество. Тези процеси изискват включването на европейските (и не само на тях) стандарти в образователната ни система, приемането и реализацията на съответни стратегии и политики, но не формално, а по същество, в т.ч. и за запазване на ценното и работещото от националната ни практика.

По пътя на приобщаването към широко приетите критерии за обучение и качество на работната сила е необходимо използването и на повече сравнителна информация и международни сравнителни изследвания.

### ***Качествените характеристики на заетите и управлението***

Доброто управление, в т.ч. и управлението на човешките ресурси, поставя все повече в центъра качеството на своите сътрудници: образование, професионална подготовка, квалификация, компетенции, адаптивност към промените, желание за развитие и приобщаване към ценностите на организацията. Тези качества са сред най-важните критерии при подбора и наемането, но и при освобождаването. Те се използват при оценката на изпълнението като основа за адекватно трудово възнаграждение, за повишаване и развитие на кариерата.

Преминаването от един тип обществена система към друг, изграждането на пазарна икономика и свързаните с това реформи и структурни изменения промениха

радикално управлението на човешкия фактор и неговата квалификация. Направиха много различни практиките на управлението, в т.ч. и на човешките ресурси. Човешкият фактор заема различно място в ценностите на организациите. Управлението е различно. Различно е отношението към човешкия фактор. То се предопределя от различни фактори, но в много голяма степен от подготовката, качеството на ръководителите, на мениджърския състав, големината на организацията и нейното финансово състояние. Поради това за много фирми равнището на образование и квалификация няма подобаващо място в управленските решения. Заплащането често се разминава с качеството на труда.

Квалификацията на работната сила е силно подценена както в обучението на подрастващите, така и на безработните, но и на заетите. Квалификацията, професионалният опит е много често условие за наемане и оставане на работа, но е силно подценена при заплащането на труда и още повече – като мотивиращ фактор.

В резултат много от притежаващите висше образование не работят по придобитата професионална подготовка, работят на места, които не изискват високо образование. Една част от работещите не се насърчават да се квалифицират или те не виждат смисъла от това, не са мотивирани, удовлетворени от труда си. Същевременно се наблюдава развитие на тенденцията на все по-трудно намиране от бизнеса на необходимата му работна сила, притежаваща необходимата квалификация и особено нагласа за високопроизводителен труд. Подценяването на значимостта на квалификацията намира израз и в политиката на организациите за инвестиции в човешки ресурси, в заплащането, което не отчита достатъчно по-високото качество на труда и не мотивира за труд.

Качеството на работната сила е решаващ фактор за конкурентоспособността на националната икономика, тъй като то предопределя равнището и динамиката, не само на производителността на труда, но и на общата производителност, използването и на другите фактори на производството (развитие и ефективно използване на новите технологии и материали, на оборудването и изграждането на по-ефективни технологии за организация на дейността). В това си качество, то предопределя и нарастването на доходите, подобряването на условията на живот.

Качествените характеристики на населението (образование, професионална подготовка и квалификация и други) са определящ фактор за равнището на икономическа активност и заетост на населението, равнището и продължителността на престой в безработица, т.е. те предопределят богатството на страната, стабилността на осигурителните фондове, изключванията, социалната изолация на отделни групи от населението. С други думи, качеството на работната сила е решаващ фактор за равнището на заетост, за достъп до сферата на заетостта и платения труд. Квалификацията е значим фактор за увеличаване заетостта на населението, едно от големите различия на България от достиженията на повечето страни в ЕС, за социална интеграция на значими групи от населението, на тези които са с ниско образование, без професионална подготовка и други проблеми, които ги правят не адаптивни, нежелани от организациите. Освен за достъпа до труд и приходи за индивида квалификацията е и условие за професионална реализация, повишава мотивацията за труд и на свой ред – за повишаване на качеството на труда, за професионална кариера.

Българските организации имат потребност от знаещи и можещи – наети, но не по-малко и ръководители. Проблемът пред който все по-често се изправят е откъде да ги намерят. Алтернативи има много: учебни заведения, бюра по труда, посреднически агенции и други. От гледна точка на качеството – знаещи, можещи и с нагласа да го докажат, изборът е силно ограничен. Другият въпрос тук е доколко съвременният бизнес инвестира и е готов да инвестира в човешки капитал? Инвестициите в квалификация са силно рискови за фирмите. При съществуващата и законодателно гарантирана свобода на движение на работната сила фирмите често губят инвестициите си за обучение. Има ли достатъчно осъзнаване на стратегическия характер на проблема, желание и възможности това да се направи? Преобладаващата част от фирмите са малки или микро. Каква да бъде квалификацията на техните сътрудници?

В много фирми възможностите за професионална кариера, за развитие, са сравнително ограничени, както поради техните мащаби, така и от възприетата структура на организацията. Заедно с това има място и търсенето на отговор на въпроса: дали не съществува оценка от страна на бизнеса, че професионалната подготовка и квалификация не са фактор за конкурентоспособността и производителността?

Другият голям проблем за повишаването на квалификацията и за продължаващото цял живот обучение е ниското заплащане, ниските заплати за квалифициран труд, заплати не отчитащи и на практика не стимулиращи повишаването на квалификацията. Все още формалното притежаване на документ за образование, за квалификация, е от по-голямо значение, отколкото съдържанието на това образование и стремежа за неговото развитие.

Стратегията за развитие на бизнеса следва да се основава на стратегията за качествено развитие на човешките ресурси, на инвестиции в тях. Или с други думи, стратегията за развитие на организацията се предопределя от стратегията и за развитие и използване на заетите в нея човешки ресурси. След това идва проблемът за задържането на квалифицираните сътрудници, за „откупуване” на направените в тях инвестиции. Безспорни средства за това са мотивационните фактори, възможностите за кариера, адекватно, конкурентно възнаграждение и много други. Към тях могат да се причисли и внедряването на системи на заплащане, които съизмерват качеството на труда и резултатите от него и възнаграждението му и съдействат за непрекъснато развитие и повишаване на квалификацията.

Квалификацията в условията на увеличавашата се мобилност, гъвкавост, глобализация, поставят все повече въпроси и пораждат нови проблеми, изискват ефективни решения за инвестиции в човешкия фактор и за срока и мястото на тяхното възвръщане. Все по-често се разминават мястото (организацията) на инвестиране, от мястото на използване на тези инвестиции, т.е. тяхното „откупуване” се прави не от вложителя. Например, инвестиции се правят у нас (общо и професионално обучение) и/или организациите (квалификации, специализации), а новото качество на същата тази работна сила се реализира в други страни и организации. Налице е и обратен процес. Много млади хора от България се обучиха и обучават, работиха и работят в чужбина. Все повече от тях търсят реализация в България. Не малко от тях срещат сериозни трудности поради различията в очакванията и възможностите

на двете страни предлагачи и търсещи квалифициран труд. Въпросът е дали имаме условия , среда, заплащане, което може да посрещне, използва и задържи работна сила с високо качество и възможности? Другояче казано – можем ли да „оберем” плодовете на миграцията, един от нейните най-значими потенциални принос за националната икономика?

Качеството на човешкия фактор, създаването на възможности за неговото развитие, професионална реализация в производителен труд, повишаването на мотивацията му за непрекъснато развитие следва да са обект на управленски решения (стратегии, политики, планове, програми) на всички равнища: държавно и местно управление, организации и отделните индивиди и домакинства.

Високото образование и/или добрата професионална подготовка са важно, но недостатъчно условие. Определящи са, от една страна, съответствието на професионалната подготовка на потребностите на бизнеса, и, от друга страна – възможността, готовността на индивида да приложи наученото. Това поставя първо, определени изисквания към образованието и професионалната подготовка в съдържателно отношение, но и по отношение на формирането на обучаваните като мислещи, творчески личности, съумяващи да приложат наученото в съвременната и още повече в бъдещата практика. Нашето образование е далеч от това да отговори на тези изисквания и се нуждае от значими промени. За това би могла да допринесе и политиката на ЕС за насърчаване мобилността на студентите и преподавателите, както и връзките с бизнеса, превръщането на стажовете в необходим елемент от образованието.

На второ място е необходимо изграждане на трайни връзки и сътрудничество между бизнеса и учебните заведения: както за развитие на професионалните направления в учебните заведения и тяхното съдържание, така и за осигуряване на стажове, професионална практика на завършващите, съответните учебни заведения. Тази необходима връзка между образованието и бизнеса трябва да бъде постоянна, на всички равнища на управление и институционализирана, с участие на всички социални партньори и на непосредствените участници в този процес.

Сред приоритетните въпроси за качеството на работната сила на този етап са: достъпа до образование, професионалното ориентиране, обучението през целия живот; изследване развитието на професиите, качеството на образованието и неговата адаптивност към социалните, икономическите и технологични изменения.

Ниското образование, недостатъчната професионална подготовка не могат да допринесат съществено за производителността и от там за повишаване равнището на доходите на заетите и техните семейства. Ако управлението не предприеме действия в посока на качеството на работната сила и при очерталите се тенденции на нейното естествено ограничение (стареене на населението) се очертава тенденция да има търсене и недостатъчно предлагане на такава работна сила, т.е. до необходимост от внос на качествена работна сила. Проблемът е дали бизнеса е готов да плати цената за необходимите качествени характеристики на работна сила? Но е

сигурно, както пише Питър Дракър, че „...познанието ще бъде основен източник на богатство”, а новото общество „... ще бъде и общество на организациите”<sup>1</sup>

## **5. ЗАЕТОСТТА: ФАКТОР И РЕЗУЛТАТ НА ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТТА**

Трудоспособното, икономически активното население е източник на сегашната, а неговите деца – на бъдещата работна сила, предопределя възможността да има достатъчно предлагане на труд, да се повиши конкуренцията между желаещите да работят за заемане на свободните работни места (с достойни работни заплати и сигурност), а от тук и стремежът им за повишаване на образованието, професионалната подготовка и квалификация през целия живот. По-високата заетост и качество на труда, по-високата производителност са източник на стабилност, сигурност и благоденствие както на отделните индивиди, така и за страната като цяло. Качеството на труда има възможността да компенсира по-ниската численост на работната сила (сегашна и бъдеща), но в определени граници. Броят на населението и дялът в него на икономически активните, на заетите, е важен фактор както за икономическия растеж, така и за доходите и сигурността на населението и стабилността в страната.

По-ускореният икономически растеж, успешната интеграция на икономиката на страната в Европейския съюз, продължителните и тежки реформи в икономиката, социалното осигуряване, здравеопазването и образованието в крайна сметка би следвало да допринасят за повишаване жизнения стандарт и на интелектуалното равнище на населението, да променят значително неговият здравен статус, възможностите му за индивидуален избор, да повишават капацитета му за развитие и продуктивна заетост, за качествено възпроизводство.

ЕС от Лисабон и Ница през 2000 г. определи като основни стратегически приоритети на общността: повече и по-добри работни места; постигане на ново равновесие между гъвкавост и сигурност в труда; борба срещу всички форми на изключване и дискриминация, за социална интеграция; постигане на равновесие в труда между професионалния и семеен живот.

Европейската стратегия за заетост от 1998 г., както и ревизираната след Европейския съвет от Лисабон поставиха конкретни цели в областта на заетостта, като органическа част от целите за превръщането на ЕС в динамично развиваща се и конкурентоспособна икономика. За страните от общността беше наново поставена целта за достигане на пълна заетост, на по-висока заетост и при увеличаване на работните места изискващи труд с по-високо качество. Целта е постигането на по-висока заетост (към 2010 г. – 70 % равнище на заетост средно за ЕС, в т.ч. 60 % за жените, 50 % за възрастните, по-висока младежка заетост). Достигането на тези цели се свързва главно с повишаване на икономическата активност и заетост на трудоспособното население и удължаване трудовата активност на възрастните, но и с ускорено и стабилно икономическо развитие на страните от общността.

<sup>1</sup> П. Дракър, Пост-капиталистическото общество, Изд. "ЛИК", С., 2000, с. 9-10

Постигането на поставената от ЕС в Лисабон цел за постигане на пълна заетост на населението за България означава преди всичко повишаване икономическата активност по пътя на: разкриване на повече работни места, на качествени работни места, т.е. изискващи висока професионална подготовка и предлагащи интересна и съдържателна работа и съответни доходи; повишаване на мотивацията за труд, възвръщане на труда като ценност и гаранция за успеха, освен чрез съдържанието и със заплащането на труда; политика на рязко разграничаване на доходите от труд (работна заплата) и от осигуряване (за минал труд) от социалните плащания и помощи.; намаляване на бедните и обедняващи хора на труда, на заетите с минимални заплати или осигурителни доходи, в т.ч. и по пътя на тяхното съществено нарастване; използване на данъчна политика, стимулираща заетостта и по-високите доходи от труд; въвеждане на подоходното облагане на семейства вместо на физически лица. При тези условия може да се разчита на задържане на младите и квалифицирани хора в страната, връщане на вече заминали; включване в официалната заетост на хора, които сега са в неформалната икономика, домакини, обезкуражени, т.е. качествената заетост е условие за социалната кохезия и за преодоляване на бедността.

***Икономическата активност и заетостта са ниски: загубата на човешки ресурси за икономиката – значителна***

Състоянието на националния пазар на труда през последното десетилетие се характеризира с ниско равнище на активност и на заетост (едно от най-ниските в страните от ЕС) и висока, макар и намаляваща през последните години, безработица. Икономически активно е вече малко над половината от населението в трудоспособна възраст (15-64 г). За отделни социални групи това равнище е много ниско: за тези с ниско образование и без професионална подготовка, селско население, роми и други.

Икономическа активност, заетост и безработица на населението на 15-64 години, общо и по пол

( в % )

|      | Равнище на:     |      |      |         |      |      |             |      |      |
|------|-----------------|------|------|---------|------|------|-------------|------|------|
|      | Икон. активност |      |      | Заетост |      |      | Безработица |      |      |
|      | О               | М    | Ж    | О       | М    | Ж    | О           | М    | Ж    |
| 2003 | 49,2            | 54,5 | 44,2 | 42,4    | 46,8 | 38,4 | 13,7        | 14,1 | 13,2 |
| 2004 | 49,7            | 55,3 | 44,6 | 43,7    | 48,4 | 39,5 | 12,0        | 12,5 | 11,5 |
| 2005 | 49,7            | 55,4 | 39,5 | 44,7    | 49,7 | 40,0 | 10,0        | 10,3 | 9,8  |
| 2006 | 51,3            | 56,7 | 46,3 | 46,7    | 51,8 | 42,0 | 9,0         | 8,6  | 9,3  |
| 2007 | 51,3            | 56,8 | 46,4 | 47,2    | 52,4 | 42,5 | 8,0         | 7,7  | 8,4  |

**Източник:** Заетост и безработица, НСИ, С., 2006, 1/ 2007 първо тримесечие

Последиците от драстичния спад в производството и заетостта през 90-те години са далеч да бъдат преодоляни. Сравнително високите темпове на растеж след 2000 г. бавно променят формираната неблагоприятна ситуация на пазара на труда в стра-

ната Може да се счита се, че дори и да се постигне през следващите години по-висок растеж, повишаването на заетостта няма да бъдат със същите темпове, а активността вероятно ще остане непроменена. Продължава реструктурирането на икономиката- не само по форми на собственост, но и по сектори, пазари. През следващите години по-значително място ще заеме реструктурирането от гледна точка на конкурентоспособност и ефективност на националното производство. Тези процеси водят до очаквания по-скоро за намаляване на заетостта, свързано с освобождаване на заетите в неефективни, неконкурентоспособни на вътрешния и външния пазар, производства. Предвижданото незначително изменение в цената на труда, бавните промени в организацията на труда и работното време, в пригодността на хората извън пазара на труда ще запази висок техният дял и през следващите години.

Много бавно се променя неблагоприятната ситуация в страната в областта на заетостта и доходите на населението, макар че през последните години се отчита сравнително висок икономически растеж (4 – 6 %). Реално този растеж допринася в малка степен за създаването на нови, а още по-малко качествени работни места. Увеличената заетост в немалка степен се дължи на временно включване на безработните в заетост по субсидираните от държавния бюджет програми за заетост. За сега този относително висок и стабилен растеж допринася и в много малка степен за увеличаването на доходите и особено на доходите от труд. Дори и да се постигне през следващите години по-висок растеж, повишаването на активността и на заетостта няма да бъдат със същите темпове.

Сравнително високият брой на неактивните в трудоспособното население са бариера за реализиране на стратегическата цел за пълната заетост, предизвикателство са и за постигането за социална кохезия и сигурност в страната.

Броят и дялът на неактивното население, както може да се види от данните по-долу, между 15 и 64 г. остава висок на фона на общия спад на населението и на активната част от него.

За повишаване на икономическата активност и заетостта съществуват значителни възможности като се има предвид значителния брой мъже и жени, които остават извън работната сила на страната и особено тези, които са на възраст 15-64 г. Например през 2005 г. от над 2 милиона неактивно население между 15 и 64 години над половината (56,4 %) са жени. От тях към 17 % (и само 2,5 % от мъжете) посочват като причини за това семейни ангажименти и други лични причини. Към това следва да се прибави сравнително високия дял на обезкуражените (22,2 % при мъжете и 14,5 % при жените) и недоброто здравословно състояние за 12,4 % от мъжете и 8,7 % от жените.

Аналогична е ситуацията и през следващите две години. Намалява макар и незначително абсолютният брой на лицата извън работната сила в тази възрастова група (16-64 г.). В началото на 2007 г. жените са 57 %, т.е. малко повече от 2005 г. и от тях 19 %, т.е. почти всяка пета, посочва като причина семейните си и други лични ангажименти. В сравнени с 2005 г. имаме увеличаване с два процентни пункта. При мъжете този дял е също завишен (4,1 %), но е над 4,5 по-малък от този при жените. Намалял е дялът на обезкуражените (на 14,6 % при мъжете и 10,3 % при же-



ните). Поради недобро здраве или инвалидност не са активни 14,5 % от мъжете и 11,5 % от жените, което в сравнение с 2005 г. е по-високо.

Лица на възраст 15-64 години извън работната сила по пол  
и причини за неактивност

(хил.бр)

| Причини за неактивност                           | 2005   |        | 2006  |        | 2007  |        |
|--|--------|--------|-------|--------|-------|--------|
|  | М      | Ж      | М     | Ж      | М     | Ж      |
| Общо   | 924,6  | 1194,7 | 880,8 | 1140,7 | 783,2 | 1038,2 |
| От тях   |        |        |       |        |       |        |
| <i>Желаещи да работят</i>                        | 2982,3 | 282,5  | 272,4 | 260,4  | 187,8 | 197,7  |
| в т.ч. по причини да не търсят работа:           |        |        |       |        |       |        |
| – обезкуражени                                   | 205,0  | 173,1  | 175,4 | 145,5  | 114,6 | 107,3  |
| – посещават УЗ или курсове за квалификация       | 4,8    | 4,5    | 8,4   | 10,0   | 3,7   | 3,6    |
| – недобро здраве                                 | 6,4    | 6,3    | 8,2   | 7,6    | 6,0   | 5,9    |
| – лични причини или семейни ангажименти          | 8,0    | 33,8   | 12,4  | 31,3   | 5,4   | 29,5   |
| <i>Нежелаещи да работят</i>                      | 626,4  | 912,2  | 608,4 | 880,2  | 595,4 | 840,5  |
| в т.ч. по причини:                               |        |        |       |        |       |        |
| – недобро здравословно състояние или инвалидност | 108,2  | 97,8   | 114,6 | 113,0  | 107,2 | 113,7  |
| – посещават УЗ или курсове за квалификация       | 284,7  | 277,9  | 285,9 | 277,2  | 299,6 | 285,3  |
| Лични, семейни ангажименти                       | 14,7   | 166,4  | 22,8  | 173,7  | 27,0  | 167,6  |
| Напреднала възраст                               | 166,0  | 324,6  | 135,2 | 278,9  | 122,1 | 236,6  |

**Източник:** Заетост и безработица, НСИ, С., 1/2005; 1/2006; 1/2007

Посочените причини подлежат в значителна степен на политическо въздействие и са висок резерв както за повишаване на общото равнище на заетост, така и за повишаване равнището на равнопоставеност на мъжете и жените. Засега създаваните работни места в значителната си част са по програмите за заетост, т.е. за продължително безработните и в неблагоприятно положение лица на пазара на труда. Извън официално наблюдавания пазар на труда, за който се изграждат и политиките за заетост, и главно активните политики, остава значителна част от населението на възраст да бъде активно.

Равнището на заетост общо расте през последните години, но остава едно от най-ниските в ЕС (под 50 %), което прави трудно за България да достигне след три години (2010 г.) Лисабонската цел за равнище на заетост на населението от над 70 %.

Сравнително ограниченото търсене на труд от страна на бизнеса се съпровожда с практиката на удължаване на работното време и на мащабите на извънредния труд, с работа на няколко работни места или без договори за труд, което увеличава несигурността и официално не променя равнището на заетост.

Показателите за заетост, безработица и други свързани с тях, са силно диференцирани, т.е. достъпа до заетост, сигурността по отношение на труда и социалната защита са много различни. По-ниска е активността и заетостта на младите (до 25 г.), но и на възрастните (над 50 години); на живеещите в селата и по-малките градове; на жените (предимно за тези над 50 години), лицата с ниско образование и професионална подготовка, лицата с увреждания и други. Най-високо е обаче равнището на безработица и социална дезинтеграция за циганското население.

Равнището на заетост и на жените и на мъжете расте, но бавно. Различията в равнището на заетост по пол на практика се увеличават непрекъснато (макар и незначително): от 8,4 през 2003 г. на 9,9 в началото на 2007 г.<sup>1</sup> Аналогично на отбелязаното за общата заетост и заетостта при жените остава твърде далеч от поставената цел в Лисабонската стратегия (60 %). Увеличават се различия между двата пола в равнищата и в скоростта на промените в заетост и безработица през последните години. Това потвърждава и лансираната хипотеза от автора по повод на аналогичните промени в другите страни от Източна Европа, че икономическият растеж няма еднакъв принос по отношение равнището на заетост и безработица за двата пола и че с ускоряването и повишаването на икономическото развитие се наблюдава често увеличаване на разликата в заетостта и безработицата между тях или с други думи ефектът от ускорения икономически растеж е повече за мъжете, отколкото за жените.

***Безработицата: остават съмненията за бързия спад  
както и за възможностите за по-нататъшно намаление***

Безработицата през последните години намалява – както общо, така и за всеки от двата пола. Намалява в абсолютни измерения и като равнище. В началото на 2007 г. в сравнение с 2003 г. общото равнище на безработица е спаднало с 5,7 пункта (при мъжете – с 6,4, а при жените само с 4,8). Традиционно доскоро равнището на безработица по анкетните проучвания на НСИ за мъжете беше по-високо, в отличие от регистрираната безработица в Агенцията по заетостта. През последните години обаче е налице обратна тенденция – равнището на безработица при жените е по-високо от това на мъжете. Това обяснява донякъде и по-слабото повишаване на заетостта при жените в сравнение с тази на мъжете.<sup>2</sup>

Регистрираната безработица силно намаля през последните години, но все още остава висока, като в последно време е вече под 7 %. Анализът показва, че преобладаващо това се дължи на активната политика на пазара на труда, на включване на

<sup>1</sup> Заетост и безработица, НСИ, С., 1/2007, първо тримесечие.

<sup>2</sup> Поради многото спорни моменти от методологически, информационен и институционален характер безработицата като мащаби и равнище крие много условности и неточности и затова и в европейските политики и стратегия се акцентира на заетостта. Този подход се избира и тук.

значителна част от продължително безработните и други в програмите за заетост, програми, предназначени по принцип за безработни с ниско образование и без професионална подготовка, без доходи и получаващи най-често социални помощи. Другата причина за намалението е преминаването на безработните и особено на продължително безработните в групата на „обезкуражените”. Най-незначителна е частта на тези, които са започнали работа, и още по-малко, за които включването в заетост може да се свърже с политиките за заетост в широкия смисъл на понятието.

Сред безработните и особено продължително безработните и неактивните в трудоспособна възраст преобладават тези с ниско образование и без професионална подготовка. Тези, за които икономическият растеж създава относително по-малко работни места, а дългият им престой в безработица ги прави нежелани дори и за най-ниските равнища на заплащане.

Безработицата се запазва за сравнително много хора и населени места на високо равнище, макар и чувствително съкратена през последните години. Машабите и равнището на безработица остават силно диференцирани по възраст, пол, населени места и региони, образование и професионална подготовка, здравен и семеен статус, етническа принадлежност.

Безработицата е висока за младите хора, но и за по-възрастните, за безработните с ниско образование и без професионална подготовка, за хората в по-малките населени места и особено селата, за жените във високите възрастови групи на трудоспособност, но и за тези на възраст да имат деца. Делът на продължително безработните (над 12 месеца с редовно поддържана регистрация в бюрата по труда) се запазва висок.

Със стартирането на социалната реформа в страната, включваща и удължаване на възрастта и трудовия стаж за пенсиониране, се наблюдава нарастване на безработните в предпенсионна възраст.

Машабите и структурата на безработицата и неактивността са свързани със социалната сигурност. Безработните получават обезщетения, ако са били осигурявани, а срокът на получаване на тези обезщетения е от 4 до 12 месеца и зависи от трудовия стаж. Постепенно се премахнаха социалните помощи за безработните (младежи без трудов стаж, продължително безработни и други). На практика през последните години по-малко от 1/3 от безработните получават парични плащания. Поддържането на статута на безработен е личен избор, но много се отказват от него и напускат пазара на труда или страната. Такъв резултат може да се очаква и от наскоро приетите мерки за ограничаване времето за получаване на социални помощи при безработица. Макар че целта е да се направи по-активно това население в търсенето на източник на трудови доходи и на практика да се промени мотивацията му за труд, съществува вероятност по-скоро за маргинализиране на част от продължително безработните, отколкото за увеличаване на тяхната заетост. Една част от тях реално не търсят работа, често отказват включване в програмите за заетост. Една от причините е ниската цена на труда. Получаваните плащания за неквалифициран труд не надвишават значително социалните помощи, а възможностите за доход от „сивата икономика” и други нерегламентирани дейности остават.

### *Регулирането на пазара на труда е значително и ограничава конкуренцията*

Силно активизираната политика на регулиране на пазара на труда през последните години доведе до по-голямо предлагане на работни места посредством програмите за заетост на тази политика, отколкото на реалния пазар на труда, т.е. до по-развит вторичен, отколкото първичен пазар на труда. Проблемът е обаче, че това са временни работни места с ниско (минимално) заплащане на труда, без гаранции или високи шансове за връщане към заетост. Запазването на високия дял на обезкуражените, на неотказалите се по принцип от заетост лица в трудоспособна възраст свидетелства, че провежданите политики за заетост – общи и специфични, не са повлияли на тази ситуация.

Активната политика на пазара на труда е машабна от гледна точка на броя на мерките и програмите и средства и на практика следва да се говори за различни видове активни политики, за такива, ориентирани към безработните, и за такива, насърчаващи бизнеса за наемане на определени групи безработни. По обхватът на безработните тази политика остава ограничена, както и ограничен е нейният ефект и в частност по трансформирането на безработицата и несигурността в трайна заетост в реалната икономика. Тези политики за заетост са почти единствено за дефаворизирани групи безработни, но са главно за включването им на създадени временни работни места по специфични програми, финансирани от държавния бюджет. Този наричан „вторичен пазар на труда” включва широка палитра от програми и мерки, отчита се голям брой създадени работни места и заети по тях и с това се отбелязва главно наблюдаваният спад в равнището на безработица и увеличението на заетостта. Много продължително безработни, предимно с ниско образование и без професионална подготовка, намират временно работа на минимална цена и осигуряване, чрез неквалифициран и непривлекателен труд, нископлатен, несигурен. Последните са и значителен фактор за отказ на немалко от включваните в програмите на активната политика, за напускане на официалния пазар на труда и с това за намаляване активността на трудоспособното население. Съществен фактор е, че за част от населението, попадащо в тази група, социалните плащания са другия избор или неформална и дори престъпна заетост или нейно допълнение. С това обществото се разделя на хора с достъп до заетост, доходи и икономически ресурси и на хора, с все по-ограничени възможности за това, тласкани към дезинтеграция, престъпност, миграция. В някои случаи това води до противопоставяне на населението и до други, свързани с това последици.

С посочените програми се осигурява временна заетост, работа по трудови договори, минимална заплата и осигуряване. Постигнатата по този начин по-висока заетост е неефективна, изпълнява изключително социални цели, не повишава производителността на труда; заетостта в преобладаващия брой случаи спира с изтичане срока на програмата.

Основният източник на средства за тези програми е държавният бюджет. Ресурсната му ограниченост силно намалява възможностите за инвестиции в икономиката, за създаване по този път и на по-висока заетост и активност на населението. От една страна, разходите за включване на едно лице от групата на продължително

безработните, с ниско образование и без професионална подготовка, са високи, а, от друга, самите те са в много случаи неудовлетворени, отказват включване или напускат програмата в процеса на нейната реализация поради характера на заетостта: временна, безперспективна, непрестижна, с минимално заплащане. Програмите се явяват приемливи предимно за едночленни и двучленни семейства. Работодателите по тези програми – главно общините, на практика не са силно мотивирани да организират ефективно работата. Изразените намерения за включване все повече в тези програми на частните работодатели поставя редица въпроси, свързани със Закона за защита на конкуренцията, получаването на печалби за сметка на разходи от държавния бюджет и други.

## **6. ГЪВКАВИТЕ ФОРМИ НА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА В ПОВИШАВАНЕТО НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТТА И ЗАЕТОСТТА**

Увеличаването на нетипичните (атипичните) форми на заетост е едно от предизвикателствата пред конкурентоспособността на бизнеса и осигуряването на социална сигурност главно с държавните политики в областта на заетостта и пазарите на труда, доходите и осигуряването, равните права и равнопоставеността на различните групи от населението, внедряването на нови технологии и иновации.

В едно от изследванията за Службата по оценка на избора на технологии при Европейския парламент е предложена класификация на формите на атипична заетост. Тя групира някои от най-разпространените модели на атипична заетост в зависимост от четири категории: атипични времена за труд; атипични договори; атипични локализации; труд с откъсване или от разстояние. Атипичното работно време включва работа на: непълно (почасово) работно време; работа през почивните дни (уикенди); гъвкаво работно време; работа с паузи (прекъсване); нощен или вечерен труд; допълнителни часове работа; работа на повикване. Някои от неговите форми произтичат от развитието на новите информационни и комуникационни технологии. Последниците от феномена деквалификация/преквалификация, свързан с новите технологии, има влияние за развитието на новите форми на заетост. Той улеснява преминаването към непълно работно време и временна заетост. Този феномен, свързан с по-ниската цена на труда, придружаващ прехода към непълно работно време и посредничество, кара работодателите да се обръщат към тези нетипични форми на заетост. Като колективно явление разпространението на непълното работно време и в частност на принудителното непълно работно време е част от нарастващата несигурност на статуса на заетостта.

За експертите на ОИСР и Съвета на Европа гъвкавостта, която позволява развитието на специфичните форми на заетост, представлява фактор, който прави възможно подобряването на икономическите резултати и, в последна сметка, заетостта. Въпреки че тези твърдения никога не са били потвърдени по безспорен начин, все пак остава вярно, че развитието на гъвкавостта на заетостта чрез специфичните форми на заетост се наблюдава по различни начини в повечето европейски страни

и е свързано едновременно с глобализацията на икономиката и с ускоряването на техническия прогрес<sup>1</sup>.

Нетипичните договори за работа включват: работа по срочни договори; разделяне на работното място (длъжността); анулизация на работното време (годишно изравняване); договор „нула часа“; договор с посредничество; договор за насърчаване. Натискът за гъвкавост благоприятства голямото разнообразие от договорни отношения между работодателите и наетите, които все повече се изплъзват от колективното договаряне. Назначаването по договор с определена продължителност позволява на работодателите да ограничат във времето трудовия договор в зависимост от предварително определените потребности от работна сила и така да си спестят процедурата по уволнение. Този тип трудов договор също се разви силно през последните двадесет години.

Атипичната локализация на труда е свързана главно с новите технологии. Условие за това е разпространението на мобилните комуникации и на преносимите компютри. Мобилната работа засяга главно лицата, които имат отношения с клиентелата: ръководните кадри, техниците по поддръжка, търговските работници. По принцип те прекарват много малко време в предприятието и повече са при клиентите, на път или в къщи. Техните отношения могат да бъдат автоматично пренесени, базата от данни може да се консултира от разстояние и много от проблемите могат да бъдат решени по телефона. Атипична локализация на труда са делокализираните сателитни служби; мобилната заетост (труд); служби-хотели; работа в къщи; редуваща се телеработа; телецентрове; работни групи от разстояние. Трудът от разстояние включва работа за определена агенция, независим статус или труд по т.нар. свободни професии; работа за доставчик на работна сила; договор за работа с престация (полагане) при трети работодател. Това е ситуацията на наетите, работещи в едно или за едно предприятие, в което те не са наети. Те са директно засегнати от развитието на поднаемането (подизпълнителство) и тенденцията да се заместят трудовите договори с търговски (или граждански).

Ключовите думи, свързани с гъвкавата заетост, са: ритъм на труда; бъдещето на правото на труд; развитието на колективните трудови отношения и адаптация на квалификацията. Една от класификациите на формите на атипична заетост групира някои от най-разпространените модели на атипична заетост в зависимост от четири критерия: атипични времена за труд; атипични договори; атипични локализации; труд от разстояние (с откъсване). Всяка от тези групи има своя набор от конкретни форми и следователно позволява на всяка организация да избере най-подходящата или подходящите за нея.

Заетостта на пълно работно време все още запазва своята доминираща, но вече далеч не единствена позиция в света на труда. Наред със заетостта на пълно работно време при един работодател, характерна за ранното индустриално общество, се развиха и много други различни форми на заетост. Тази динамична област от пазара на труда води до нарастване на заетостта, общо и особено на отделни групи от населението (младежи, жени и други). Най-често промените в тази област се насър-

<sup>1</sup> Concilier flexibilité du travail et cohésion sociale, Ed. Du Conseil de l'Europe, No 16, 17, Strasbourg, 2006, 2007

чават от държавните политики за регулиране на пазара на труда и с тях обикновено са свързани политиките за включаване в света на труда на младите и безработните. Търсенето и предлагането на работа на непълно работно време, с определен срок, независимо, гъвкаво, мобилно и други стават все по-доминиращи на пазара на труда. Върсене на възможности за повишаване на конкурентоспособността бизнеса също предлага нови форми на заетост, различни от стандартната форма на пълно работно време и фиксирано работно място. В развитието през последните години на гъвкавите политики за заетост едно от основните направления е по отношение на продължителността на работното време, вида на договора за работа и мястото на работа. Това позволява на организациите по-голяма възможност за адаптация към динамично променящата се конюнктура, оптимизиране на заетостта, подобряване на финансовото състояние и в крайна сметка повишаване на конкурентоспособността.

Броят на работещите по всички тези атипични форми на заетост е незначителен, но в различни мащаби и дялове по страни, икономически дейности, пол и възраст. Те остават нетипични, но бързо разпространяващи се. Създадените през последните години работни места в Европа за жените са по-често атипични, отколкото типични. Атипичната заетост ще стане доминираща на пазара на труда.

Изпитанието, което новите форми на заетост поставят, е свързано със социалната сигурност на заетите по тях, с гарантирането на техните трудови и социални права, с доходите и професионалната кариера.

Развитието на бизнеса все повече изисква повишаване на гъвкавостта в труда, респ. на доходите, работното време, договорите за труд, мястото на работа, статуса в заетостта и други. Това е свързано с промяна както в нормативната уредба, така и в политиките за развитие на бизнеса и социалната сигурност. Развитието на гъвкавостта в труда, означава по-висока заетост и доходи за едни, но налага и търсенето на възможности за повишаване сигурността на заетите за други.

В политиката за адаптиране на законодателството към икономическото и социалното развитие и за повишаване на заетостта в България е необходимо да продължат започналите промени в националното законодателство през последните години за подобряване и разширяване на възможностите за прилагане на гъвкавата заетост и по-специално: работата на непълно работно време (почасова заетост, разделяне на работно място/длъжност) и работата за определен период от време (различни видове срочни договори) и други.

В практиката получиха развитие и други форми на работа, които не са законодателно регламентирани (или в недостатъчна степен), за да дават сигурност на работещите по тях (граждански договори; наемане по устна договорка, продължителност на работното време и работната седмица далеч над законоустановените, работа срещу заплащане в домакинствата или работа в семействата и около дома, надомния труд и други). С това се увеличи несигурността на заетите и техните семейства, увеличи се и т. нар. нерегламентирана заетост. Тези и други форми на гъвкава заетост получиха развитие, защото съществуваха възможности и интереси от тяхното съществуване и от двете страни в трудовите отношения (работници и работодатели). В преобладаващия случай това са наложени от интересите на бизнеса

форми в условията на безалтернативност за много от хората на наемния труд (работещите с ниски заплати, безработните, икономически неактивните).

В страните от ЕС, макар и в различна степен, отдавна се използва голямо разнообразие от форми на заетост, които позволяват да се повиши заетостта и да се осигурят доходи от труд, както и да се съчетаят интересите на индивидите и работодателите. С други думи гъвкавите форми на заетост решават както макроикономически, групови, така и индивидуални интереси. Важно е обаче в случая да се решават и въпросите, свързани със сигурността на заетите. Постигането на равновесие в интересите на бизнеса за по-голяма гъвкавост и на наетите за по-голяма сигурност на работата и доходите от труд е изключително трудно и е обект на борба на интереси между двете основни страни в трудовите отношения.

България и българските организации изостават съществено от държавите членки на Европейския съюз по използването на гъвкавите форми на заетост. За българския пазар на труда е характерна много ниска степен на гъвкавост. Преобладаващата част от наетите работят на пълно работно време и с голяма дневна и седмична продължителност на работния ден. Работните заплати се поддържат на много ниско равнище, което прави безинтересен за работодателите труда в другите му форми (почасов, непълен работен ден или седмица и други), а за наетите – много рисков за статута им (на безработни или заети без договор). Това води до по-ниско равнище на заетост, до отсъствие на гъвкавост в труда, на мобилност в заетостта, прави пазарите на труда по трудни за регулиране и за постигане на равновесие.

Политиката за по-широко разпространение на гъвкавите форми на заетост и за повишаване по принцип гъвкавостта на пазара на труда изисква преди всичко създаване на интерес в работодателите към използването на възможностите на гъвкавите форми на заетост, повишаване на тяхната информираност по отношение на нейните предимства за бизнеса и привличането им за споделяне ценностите на солидарната и социална икономика. Наред с това е необходимо в политиката по заетостта и особено в политиката за намаляване на безработицата да се включи информирането и повишаването интереса на безработните и обезкуражените да използват различните форми на гъвкава заетост като преход към стабилна заетост и професионална кариера. За целта е необходимо да се промени значително заплащането на труда, неговото равнище и сигурност, а също така и да намерят правна регламентация въпросите на социалното осигуряване. От друга страна решаването на двете стратегически задачи за съществено повишаване на конкурентоспособността на производството и на заетостта на населението, в т. ч. за намаляване на безработните и икономически неактивните, изисква използването на по-гавкави режими на заетост, заплащане и социална сигурност да намери по-широко приложение..

Политиката по доходите като част от социалната политика на правителството, както и фирмената политика за заплащане на труда имат много съществена роля за повишаване на гъвкавостта. Провежданите твърде дълго на национално равнище и в предприятията политики на ниско равнище на доходите от труд и на задържане ръста на работната заплата са една от основните причини за ниската гъвкавост на пазара на труда и за ниската мотивация за труд. Увеличаването на равнището на минималната работна заплата в страната и на диференциацията в равнището на



заплатите ще увеличи индивидуалното предлагане на труд и мотивацията за труд в страната и в българските организации.. От друга страна, по-високите равнища на работните заплати ще провокират интереса на работодателите да използват по-добре, по-ефективно наетата при тях работна сила, да използват в по-голяма степен възможностите на гъвкавите политики, в т.ч. и възможностите на гъвкавата заетост.

За разпространението на гъвкавите форми на заетост у нас определена роля има и системата на социалното осигуряване както по отношение на размера на осигурителните вноски, така и по отношение на равнището на социална сигурност на работещите по различните форми на гъвкавата заетост. Намаляването на осигурителната тежест, както и незначителното нарастване на работните заплати (често под равнището на инфлацията) не стимулира работодателите в търсенето и осъществяването на гъвкави политики по отношение управлението на човешките ресурси и тяхната производителност. По същество тази политика и практика няма да съдействат, а обратно - ще забавят осъществяването на така необходимите за българските предприятия иновации в производството и в организацията на труда, а следователно и повишаването на конкурентоспособността на производството..

По-значителното повишаване на равнището на минималната работна заплата и свързаните с нея други равнища на заплащане може да доведе, от една страна, до увеличено търсене на заетост и, от друга страна, до повишен интерес на работодателите да използват по-добре и по-пълноценно работната сила, с която разполагат, да търсят по-силно възможности за повишаване на производителността на труда. Чрез по-високата цена на труда на практика ще се съдейства също за увеличаване гъвкавостта на пазара на труда, за повишаване на равнището на заетост и конкурентоспособност. Ниската цена на труда, възможностите за неформалната заетост, за удължаване на работното време и други, които правят труда на наетите с още по-ниска цена, не стимулират работодателите да оптимизират заетостта и да използват други фактори за повишаване на производителността, респ. конкурентоспособността.

Следователно, важно условие за по-широкото използване на гъвкавите форми на заетост от страна на търсещите заетост е равнището на заплащане и сигурност. Предлагащите работни заплати на тези работни места трябва да са по-високи от получаваните социални плащания (обезщетения за безработица или социални помощи). И още, тези заплати трябва да им позволяват да поддържат определен стандарт на достоен живот. Продължителната работа в нестандартен режим трябва да дава също определено равнище на сигурност и главно на социално осигуряване при случаите на болест и майчинство, трудова или професионална злополука, пенсиониране.

## **7. ПОЛИТИКА ЗА ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ, СЪЗДАВАЩО ПО-ВИСОКА ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА В ПОЛЗА НА ИКОНОМИЧЕСКИЯ РАСТЕЖ**

Икономическата и финансовата политика и политиката за заетост във всяка страна и особено в България е необходимо да отчитат в много по-голяма степен незаполваните възможности на човешкия потенциал и новите реалности в света. За Бълга-

рия това означава политика за икономически растеж – по-ускорен и стабилен, но и създаващ повече и по-качествени работни места за хората с високо образование и професионална подготовка, за специалистите в областта на новите информационни и комуникационни технологии и другите области на науката; за младите, завършващи висшите и средни професионални училища в страната и чужбина за работа по специалността, за професионална кариера и бъдеще в България; за хората с висока професионална квалификация и опит в последните години от трудовия им живот, за по-добро използване на техните знания и умения; непрекъснато развитие и обновяване на професионалните знания и квалификация през целия трудов живот; по-висока сигурност и стабилност в заетостта, за достойно заплащане на висококвалифицирания труд на знаещите и особено на можещите.

Наред с това е необходимо и създаване на значителни възможности на хората с по-ниско образование и без професионална подготовка и квалификация, на хората със значителни трудности за намиране и запазване на работните си места и доходите от труд за работа по пътя на: повишаване на образованието, професионалната подготовка и квалификация, на адаптацията към новите изисквания и в съответствие с развитието на икономиката на страната; повишаване заетостта на групите в неравностойно положение на пазара на труда (продължително безработни, обезкуражени, инвалиди, жени, роми и други) по пътя на повишаване на тяхната и на бизнеса пригодност, прилагането на гъвкава политика на заетост, създаването на подходящи условия за труд и заетост.

Голямата цел на бъдещето е икономическото развитие да има осезаеми социални измерения. Свързващото звено е заетостта – за повече хора, все по-производителна и достъпна за всички, създаваща високи доходи. Затова акцентът в социалната политика трябва да се премести от социални доходи и подпомагане към създаване на условия за трайна заетост и за включване в сферата на труда на всички желаещи да работят. Само на тази основа икономическото развитие и развитието на глобализацията и интеграцията ще намаляват пропастта между бедни и богати. Това е промяна, която изисква и нова политика и приоритети при разпределението на БВП: инвестиции в човешкия фактор, развитие на новите технологии като основа за по-висока заетост и качество на труда. С други думи, не е нужен повече самоцелен икономически растеж и макроикономическа и финансова стабилност, ако те не водят до по-висока заетост и намаляване на бедността и социалните изключвания в българското общество. България може да постигне поставените цели само ако политиката за по-висока и ефективна заетост стане част от другите национални политики – икономическа, инвестиционна, финансова, структурна, образователна, социална. Това означава, че за България е необходимо: смяна на досегашната политика за икономическо развитие и на провежданата социална политика; социална политика, носеща сигурност, но и мотивираща за труд и включване на пазара на труда; формиране на нова икономическа политика и политика за заетост, основаващи се на Европейската стратегия за икономическо развитие и заетост

Самоцелно провежданите политики и реформи за макроикономическа и финансова стабилизация и за реструктуриране, насочено главно към приватизация, в т.ч. и реституция на собствеността, доведоха до най-значителното за България в срав-

нение с другите страни в преход и с нейното собствено развитие до 1990 г.: обедняване на населението по мащаби и дълбочина; драстичен срив в заетостта и демотивация за труд на населението; високо равнище на безработица – масова и продължителна; обезкуражени трудоспособни хора (почти колкото броя на официално регистрираните безработни), които престават да търсят заетост (или поне в официалната икономика) и разчитат на социални плащания.

Провеждането на социална политика, носеща сигурност, но и мотивираща за труд и включване на пазара на труда, изисква отказ от досега провежданата политика, насочена единствено към „лекуване“ на тежките последици от икономическата политика и реформи при силно ограничени ресурсни възможности, но и създаваща демотивация за труд, нагласа за получаване на социални помощи, вместо доходи от труд.

Формиране на нова икономическа политика и политика за заетост, основаваща се на Европейската стратегия за икономическо развитие и заетост, означава преди всичко стабилен и висок икономически растеж, конкурентоспособно производство, висока заетост, социална сигурност и социална кохезия.

Общата цел за икономическата и социална политика следва да бъде постигане на: стабилен и висок икономически растеж като предпоставка за увеличаване на заетостта на населението и неговото благосъстояние, за намаляване поляризацията в доходите и на растящото социално изключване; по-нататъшно реструктуриране на икономиката, подчинено както на осигуряването на по-висока заетост, повече работни места за притежаващите високо образование и професионална подготовка, така и развитие на отраслите и производствата, създаващи и използващи нови технологии, но и развитие на услугите за населението, на услугите за възрастни и болни; икономическа и финансова политика и политика за заетост, отчитащи неизполваните възможности на човешкия потенциал в страната и новите реалности.

Досега на практика липсва политика за заетост, която да е органическа част от макроикономическата и финансовата политика, важен елемент от политиките за реструктуриране на икономиката. Нямаше такава политика за заетост, която да си поставяше за цел повишаване заетостта на населението, неговата производителност, професионалната му реализация. Имаме само социална политика за намаляване на безработицата чрез временни и субсидирани, ниско платени и непрофесионални работни места. Политика, която струва скъпо на българските данъкоплатци и която не променя ситуацията.

### ***Увеличаването на заетостта – в центъра на стратегиите и политиките за икономическо и социално развитие***

Светът познава различни модели и практики на увеличаване на заетостта и за справяне с безработицата в условията на пазарна икономика. Заетостта има свойството да не расте непременно за сметка на намаляването на безработицата. Заетостта може да се увеличи с включване на т.нар. икономически неактивни или „обезкуражени“, както и от разширяването на заетостта на вече заетите (работа по втори и следващ трудов договор, допълнителен труд, вътрешно и външно съвместителство). В

близките години заетостта в България може да се унеличи и от увеличаването на имиграцията в страната. И още – с разширяването на почасовата заетост.

В страните с висока продължителна безработица (над 12 месеца) едно от направленията за справяне с нея е създаване на работни места за тях или продължаване на сроковете за получаваните социални плащания. В това отношение някои страни избират продължително по време и достатъчно по размер изплащане на обезщетения на безработните за сметка на събираните осигурителни вноски и данъци (Германия). Такава беше и политиката на България през 90-те години. Други страни избират създаване на работни места, на които да бъдат наемани безработни – главно в публичната администрация и други държавни структури (повечето от скандинавските страни). Най-често това са непривлекателни, ниско заплатени, но обществено необходими дейности (почистване на паркове и градини, улици и площи; грижи за възрастни или за деца, залесяване и други). Тази практика на създаване на субсидирани временни работни места за продължително безработни в общинските дейности получи сравнително широко разпространение и в България (Програмата за временна заетост, Програмата от социални грижи към заетост и други).

В първия случай имаме унеличаване на социалните разходи и натоварване на работещите с данъци и осигурителни вноски, увеличаване дела на разходите от бюджета за социални плащания. Във втория – тези разходи не само че намаляват (с намаляване на безработните), но се създава и БВП, а наетите се осигуряват и плащат данъци. Така правителството създава търсене на труд и същевременно поддържа и заплатите високи. В България днес би могло да се каже, че преобладава една смесица между първия и втория тип, но и още един – плащане на частния сектор за наемане на безработни за определен период от време. Това води до временно намаляване на безработицата и на средствата, които се изплащат като обезщетения и помощи, но в същото време не по-малко от спестените средства се трансформират, пренасочват към частния сектор. В този случай е трудно да се съизмери създаденият БВП от наетите безработни в частния сектор и изплатените субсидии (от държавния бюджет) за тяхното наемане.

Стратегическата цел в повишаването на заетостта на населението трябва да бъде за увеличаване преди всичко на онази заетост, която е носител на по-висока производителност и доходи. България е бедна и ще продължи да бъде такава, докато огромна част от нейния човешки капитал е извън сферата на производителния труд. Имаме най-ниска заетост на трудоспособното население в Европа, едно от най-високите равнища на безработица, нерегистрирана заетост и заетост в неофициалната икономика. Затова временното намаляване на безработицата не може да реши проблема със заетостта и икономическото развитие. Повече от милион души от населението в трудоспособна възраст желае и не може да се включи в заетост. Съществуването му е от социални плащания и/или нерегистрирана заетост. От произвеждания БВП се заделя все повече за поддържаща социална политика, не постъпват значителни социални осигурителни плащания и данъци от нерегистрирани икономически дейности и заетите в тях.

Заетостта на населението може да се повиши главно по пътя на включването, връщането към заетост на регистрираните безработни и изключените от пазара на

труда и превърнати в икономически неактивни, „обезкуражени“ лица, и преминаването на заетите от „скритата“ икономика в реалната, с осигуряване и по-висока сигурност в заетостта. Тези резерви за увеличаване на заетостта са значителна част от трудоспособното население на страната. Конкретните мерки и средства за това трябва да са адекватни на икономическото развитие и изискванията на бизнеса.

По-високата заетост изисква реално повишаване на достъпа до труд на всички групи от населението, намаляване на дискриминацията и неравенствата не само по отношение участието в труда, но и по отношение на доходите. На тази основа политиката за по-висока заетост може да допринесе за намаляване на социалната диференциация, социалните изключвания и за постигане на социална кохезия. Затова политиката за намаляване на безработицата е само един аспект или направление на политиката за увеличаване на заетостта и е крайно недостатъчна както за развитие на икономиката, така и за намаляване на бедността и социалната дезинтеграция в обществото.

Преобладаващата част от безработните и особено продължително безработните и „обезкуражените“ са хора с ниско образование и без професионална подготовка. На свой ред това означава, че в бъдеще политиката, насочена само към безработицата и главно към намаляване на нейните социални последици, е обречена, безперспективна. Тя изисква много финансови ресурси, които не се възвръщат. Блестящ пример за това са осъществяваните през последните години програми за заетост на безработните (от социални помощи към заетост): значителни финансови ресурси от бюджета, които намаляват временно и изкуствено безработицата, но не създават трайна заетост и не връщат безработните в сферата на труда, а по-често те отново попадат в групата на социално слабите, получаващи помощи и така кръгът се затваря. Възпроизвежда се бедност и нарастване на социалните плащания. Друг пример са сравнително малкото, но трайно незаемани работни места, изискващи образование по-високо от средното, с професионална подготовка, но и редица други изисквания за професионални умения и адаптивност.

Политиката за повишаване на заетостта е необходимо да бъде основана на производителната заетост, на работни места, изискващи по-квалифицирана работна сила и по-благоприятни условия на труд. По-високата заетост следва да се съпровожда и изпреварва от по-високо качество на образованието и професионалната подготовка. Те са в основата на нарастващата потребност на бизнеса от хора с по-висока професионална компетентия и бърза адаптивност към промените, мотивирани за по-висока производителност и конкурентоспособност на бизнеса.

Значително увеличаване заетостта на населението може да се търси главно по пътя на: създаването на повече работни места от бизнеса; нарастване на участието в труда; повишаване мотивацията за труд; подобряване на условията на труд; адекватно и конкурентно заплащане на труда; разгръщане на местните и регионални стратегии за заетост.

Един от пътищата за повишаване заетостта на трудоспособното население е повишаването заетостта на групите в неравностойно положение на пазара на труда, т.е. на икономически активните, които са в продължителна безработица, трудно намират работа – като: млади хора без професионален опит и/или с ниско образо-

вание; възрастни без или с ниско образование и без професионална подготовка; инвалиди, лица с намалена трудоспособност; жени и главно от посочените вече групи, млади майки (или на по-висока възраст); роми, които са от посочените вече групи (или поради етническата им принадлежност). Другият е посредством провеждането на политика на създаване на стабилна заетост, на спазване продължителността на работния ден и седмица, по-широко използване на гъвкавите форми на заетост.

На съвременния етап повече и по-качествени работни места се предлагат в областта на създаването и приложението на новите технологии и в услугите в полза на човека, неговото здраве и развитие. С други думи новите работни места се създават от и в новите технологии, научните изследвания, образованието, грижите за възрастните, здравеопазването. Но работни места се създават и с намаляването на работното време, от една страна, и, от друга, с увеличаване на свободното време, времето за спорт и развлечение. Все повече трудът принадлежи на професиите, предполагащи комуникация между хората, т.е. работните места все повече са в областта на комуникациите между хората.

За увеличаване на заетостта не е достатъчно само да се създават нови работни места, необходима е и политика за запазване на съществуващите добри работни места. Това е особено важно за онези фирми, които не са достатъчно конкурентоспособни, които са във временни затруднения. То изисква външна оценка и политика (регионална или национална) за съдействие за преодоляване на временните затруднения и запазване на работните места и респ. заетостта.

На България през следващите години е необходима политика за икономически растеж, създаващ повече и по-качествени работни места за: хората с високо образование и професионална подготовка, за специалистите в областта на новите информационни и комуникационни технологии и другите области на науката; за младите, завършващи висшите и средни професионални училища в страната и чужбина за работа по специалността, за професионална кариера и бъдеще в България; за хората с висока професионална квалификация и опит в последните години от трудовия им живот, за по-добро използване на техните знания и умения; непрекъснато развитие и обновяване на професионалните знания и квалификация през целия трудов живот; по-висока сигурност и стабилност в заетостта, за достойно заплащане на висококвалифицирания труд на знаещите и особено на можещите. Заедно с това е нужно създаване на значителни възможности за хората с по-ниско образование и без професионална подготовка и квалификация, за хората със значителни трудности при намиране и запазване на работните си места и доходите от труд, за работа по пътя на повишаване на образованието, професионалната подготовка и квалификация, на адаптацията към новите изисквания и в съответствие с развитието на икономиката на страната

Развитието на бизнеса все повече изисква и повишаване на гъвкавостта на труда, респ. на доходите, работното време, договорите за труд, мястото на работа, статуса в заетостта и други. Развитието на гъвкавостта в труда означава по-висока заетост и приходи, но налага и търсенето на възможности за повишаване сигурността на заетите.

### ***Намаляване на безработицата: активиране на институциите и на безработните***

Политиката за регулиране на пазара на труда все повече да се свързва с повишаване на гъвкавостта и активността както на безработните, така и на държавните институции в областта на труда. Целта е да се намалят както мащабите на безработицата, така и нейната продължителност, а с това и средният престой в безработица. Това изисква развитието на пазара на труда да бъде свързано през следващите години както с повишаване на ефективността от активната и пасивната политика, така и с усъвършенстване работата на институциите и постигане на по-добро равновесие между гъвкавост и сигурност.

Основните направления на тази политика следва да се свържат с: образование, професионална подготовка, умения и трудови навици за безработните и заетите, застрашени от безработица; повишаване ефективността на провежданата активна политика на пазара на труда; преоценка на прилаганите досега мерки за насърчаване на безработните и на работодателите за наемане на работна сила; модернизиране на службите за заетостта и повишаване на тяхната активност в работата им с безработните; подобряване на достъпа до образование и квалификация на безработните.

Конкретните измерения на мерките на тази политика се свързват с: трансформиране на обезщетенията за безработица в субсидии за подготовка за работа (професионално ориентиране и мотивиране за активно търсене на работа, професионална подготовка и умения за работа); предоставяне на кредити на младежи под 30 години за образование (средно) и професия; стимулиране на работодателите за приемане на безработни за придобиване на професия и трудови навици и стаж на младежите по време на обучението и особено по време на тяхната безработица.

За да се преодолее практиката за преминаването на безработните след определен престой в безработица в „обезкуражени“ или временно заети по приграми, финансирани от държавния бюджет с невисока икономическа и социална ефективност, е необходимо освен активизиране на професионалната подготовка и умения на безработните и това на институциите посредници за намиране на заетост, така и развитието на гъвкавите форми на заетост и чувствително повишаване на работната заплата, на цената на труда на българския пазар на труда.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Икономическият растеж, увеличаването на доходите, заетостта през следващите години се предопределят от качеството на човешкия фактор. Високото образование и дори високата професионална квалификация не създават автоматично висок икономически растеж, така както и високият растеж не създава автоматично или задължително по-висока заетост. Те преминават през равнището на производителността, управлението и мотивацията на заетите.

Стабилният икономически растеж, политиката на висока заетост и образование за всички са онези фактори, които реално могат да повишат благосъстоянието, качеството на труд и живот и социалната кохезия на българското общество.

Реализирането на стратегията за пълна заетост и стабилен икономически растеж изисква провеждането на нова политика за заетост и за доходи, прилагането на политики, които повишават: гъвкавостта на пазара на труда, организацията на труда и заплащането; активността на безработните и „обезкуражените“ като основа за постигане на по-висок жизнен стандарт и социална кохезия (сближаване, солидарност и единение) в българското общество. Националните стратегии и политики в областта на заетостта и социалната кохезия през следващите години трябва да допринасят за реализиране на Стратегията на Европейския съюз за заетост и за социална сигурност, като същевременно отчитат икономическата, социалната и политическата ситуация и възможностите на страната през следващите години.

Обединяващо звено за икономическата и социалната политика е концепцията за стабилен икономически растеж в полза на заетостта, основан на висока производителност и качество на работната сила. За успеха на социалната, но и на икономическата политика – концепцията за постигане на социална кохезия на основата на по-висока заетост и интеграция в сферата на труда на основата на намаляване на противопоставянията в сферата на труда и използване на гъвкави политики на пазара на труда.

Проблемите днес са да се осигури сравнително високо и устойчиво икономическо развитие, което да бъде повече ориентирано към хората, което да повиши доходите на населението и да намали разликата между бедни и богати. Първостепенна роля придобиват концепциите за такова развитие преди избора на конкретни политики, методи и средства за тяхното достигане. Необходима е радикална промяна както в политиката по заетостта, така и в социалната политика. Икономическата политика да бъде и със социална ориентация, а социалната политика да допринася за икономическия растеж, за намаляване на тази основа на социалната дезинтеграция в обществото, да повишава мотивацията за труд.

## Литература

Боазар, П., Кризата на статуса на наемния труд във Франция, В *„Статуси в заетостта, трудови договори, сигурност“*, Съст. и ред. К. Владимирова, УИ „Стопанство“, С., 2003, с. 63-75

Ботфелд, З., Немската система на заетостта: ерозия или засилване на връзката между заетостта и социалната защита?, В *„Статуси в заетостта, трудови договори, сигурност“*, Съст. и ред. К. Владимирова, УИ „Стопанство“, С., 2003, с. 102-147

Владимирова, К., Човешкият фактор: потенциални възможности и бариери за успешна европейска интеграция (в съавторство), В *„Българското общество пред присъединяване към Европейския съюз“*, Съст. И обща ред. Ст.н.с.д-р А. Мантарова и ст.н.с.д-р М. Захариева, Фондация „Фр. Еберт“ и Институт по социология, С., 2006, с.27-43

Владимирова, К., *Управление на човешките ресурси. Стратегии, стандарти, практики*, УИ „Стопанство“, С., 2006 г, с.304

Владимирова, К., Човешкият фактор и неизползваните възможности за растеж и конкурентоспособност (съавт. Р. Рангелова), с п. „Икономика“, брой 3/2006, с.6-9



Владиминова, К., Управлението на човешките ресурси в развитие: от един от ресурсите до стратегически фактор за успеха”, сп. Човешки ресурси, бр.9/159/2006, с.24-26

Владиминова, К., Заетостта и работното време. Джендър аспекти, сп. „Население”, 1-2, 2005, с. 102-113

Владиминова, К., Лисабонската стратегия – едно ново бъдеще за Обединена Европа, сп. Ново време, бр. 12 декември 2004, с 55-66

Владиминова, К., Заетост и сигурност в годините на прехода на България към пазарна икономика, „Статуси в заетостта, трудови договори, сигурност”, Съст. и ред. К. Владииминова, УИ „Стопанство”, С., 2003, с. 271-297

Леви, К., Рационално (или държавно) управление на несигурността, В „Статуси в заетостта, трудови договори, сигурност” Съст. и ред. К. Владииминова, УИ „Стопанство”, С., 2003, с. 148-166

Портър, М.Е., Конкурентното предимство на нациите, „Класика и стил”, С., 2004.

Томев, Л. И В. Иванова, Деререгулацията в работното време в търговските обекти: последици и предизвикателства, В „Времето за труд и условията на труд”, Съст. и ред. К. Владииминова, УИ „Стопанство”, 2005

Фрийдман, Т., Светът е плосък. Кратка история на XXI век, „Обсидиан”, С., 2006.

Barbier J.-C. and Nadel H., *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Domino, Flammarion, Paris 2002

Barbier J.-C. and Théret B., „Welfare to Work or Work to Welfare, the French Case ?” in Gilbert N. and Van Voorhis R., *Activating the Unemployed : A Comparative Appraisal of Work-Oriented Policies*, Transaction Publishers, Rutgers, N.J., 2001, p. 135-183.

Barbier J.-C. and Théret B. *Le nouveau système français de protection sociale*, Repères, Paris: La Découverte, 2004.

Boyer R., *La flexibilité du travail en Europe*, Paris :La Découverte, 1986.

Développer les capacités des homes et des territoires en Europe, Sous la dir. de R. Salais et R. Villeneuve, ANACT, Lyon, 2006

Jessop B., „Post-Fordism and the State”, in Greve E., *Comparative Welfare Systems, the Scandinavian Model in a Period of Change*, Mc Millan, Basingstoke and London, 1996.

Jørgensen H., Larsen F., Lassen M. and Stamhus J., „La politique active du marché du travail au Danemark : réforme et décentralisation” in Barbier J.C. et Gautié J., dir., 1998, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats Unis*, PUF, Paris, 1998, p. 155-178.

Peck J., *Workplace, the social regulation of labour markets*, New York :Guilford Press, 1996.

Rangelova, R., K. Владииминова, „La nouvelle migration de Bulgarie. Importance, consequences et decisions politiques”, *Protection sociale et emploi. Regards croises sur la mondialisation en Europe et en Chine*, Bruxelles, l'Universite de Bruxelles, 2005, 201-225.

Rangelova, R., K. Vladimirova, „Migration from Central and Eastern Europe: The Case of Bulgaria”. *South-East Europe Review (SEER) for Labour and Social Affairs*, Hans Bockler Stiftung and European Trade Union Institute, Nomos, Vol.7, No 3, 2004, 7-30.

Sen A., *L'économie est une science morale*, La Découverte/Poche, Paris, 2003

Schmid G. and Gazier B. (ed) *The Dynamics of Full Employment*, Cheltenham: Edward Elgar, 2002.

Sennett R., *Respect, the formation of character in an age of inequality*, Allan Lane The Penguin Press, London, 2003.

Serrano Pascual A. ( ‘Conclusion: Towards Convergence of European Activation Policies?’), in Serrano Pascual A. (ed) *Are Activation Policies Converging in Europe, The European Employment Strategy for Young people*, Brussels: ETUI, 2004, pp 497-518

Vladimirova, K., Concilier la flexibilité du travail avec les valeurs de la cohésion sociale dans les pays de l'Europe de l'Est – le cas de la Bulgarie, En „*Concilier la flexibilité du travail et cohésion sociale– Les expériences et les enjeux spécifiques en Europe centrale et orientale*, Ed. Du Conseil de l'Europe, Tendances de la cohésion sociale, no 17, 2007, p. 145-170

Vladimirova, K., Migration from central and eastern Europe. The case of Bulgaria, (and R. Rangelova), In *South East Europe Review for Labour and Social Affairs*, Hans-Bockler Stiftung; European Trade Union Institute, vol.7, Number 3, 2003

Vladimirova, K., „ La Bulgarie: transition, integration et emploi”, en M. Dusautoy (ed.) *Integration européenne et emploi: les cas des pays semi- périphériques de l'Europe*, Presses de la Sorbonne, Paris, 1998, 205-258.

Vladimirova, K., Institutions and regional labour markets (в съавторство), In „*Institutions and Regional Labour Markets in Europe*”, Ed. by Lambert van der Laan, Santos M. Ruesga, Ashgate-Aldershot, Brookfield USA, Singapore, Sydney, 1998, ( стр 215-237)

Vladimirova, K., Le marché du travail: emploi, chômage et politique. In „*Bilan des sept années de transition en Bulgarie à l'économie de marché*”, Université de la Sorbonne Nouvelle – Paris III, UENM, CED, IF, Sofia, 1997, 76-97.

## **ЧОВЕШКИЯТ ПОТЕНЦИАЛ ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ РАСТЕЖ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТ НА БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА**

### **Икономически и социални измерения**

#### Резюме

В студията се третираат едни от най-актуалните въпроси на икономическото и социалното развитие от позициите на процесите на глобализация, европейска интеграция и необходимото за ефективното участие на България в тези процеси – конкурентоспособна икономика и социална сигурност. На основата на някои от най-новите концепции за икономическо развитие и на европейските политики и стратегии за икономически и социален напредък се поставят редица въпроси от методологически и главно от политически и стратегически характер за възможностите да се постигнат по-значими икономически резултати в полза на хората в България..

Според автора значителен човешки потенциал остава неизползван за развитието на икономиката и за увеличаване на доходите. Това се предопределя от характера на провежданата макроикономическа и социална политика, от недооценяване възможностите на човешкия фактор в организациите и на неговото качество и мотивация за производителен труд, изследвания и иновации. За да бъде конкурентно производството, е необходимо да бъде конкурентна преди всичко работната сила. Оценката на икономическите успехи и на качествата на човешките ресурси трябва да се правят на основата на международните сравнения и стандарти. Това би дало друга оценка на достигнатото и на нереализираните възможности.

Основните акценти в студията са върху характера на съвременното икономическо развитие, предизвикателствата на демографското стареене и високата мобилност на населението, ролята на икономиката на знанието, на изследванията и на качеството на човешкия фактор за растежа и конкурентоспособността, новите форми на заетост и възможностите за по-висока и ефективна заетост. Авторът отстоява тезата, че политиката за икономическо развитие трябва да бъде насочена към създаване на по-висока и качествена заетост и на тази основа да се постигне и по-висока сигурност. По-високата заетост следва да бъде една от основните цели на образованието, а неговите стратегии – насочени към осигуряване на качествено образование и подготовка не само на знаещи, но и на можещи хора, притежаващи творчески потенциал и мотивация за постигане на по-високи резултати в страната. Това предполага увеличаването на високопроизводителната заетост да стане център както на икономическата, така и на социалната, образователната и здравната политика.

**THE HUMAN POTENTIAL OF ECONOMIC GROWTH  
AND THE COMPETITIVENESS OF BULGARIAN ECONOMY**  
**Economic and Social Measurements**

Summary

The study addresses some of the most topical issues of the economic and social development from the viewpoint of globalization, European integration and the prerequisites for Bulgaria's efficient participation in these processes – competitive economy and social security. Based on some state-of-the-art concepts of economic development and the European policies and strategies of economic and social progress the paper poses a number of questions of methodological, and mainly of political and strategic nature with regard to the openings of achieving tangible economic results for the people of Bulgaria.

The author considers that there is untapped human potential for the development of economy and an increase of income. This is predetermined by the nature of macroeconomic and social policy, of underrating the possibilities of the human factor in organizations, as well as of its quality and motivation for productive work, research and innovations. Competitive production means, above all competitive work force. The evaluation of the economic performance and the qualities of the human resources should be based on the international comparisons and standards which would enable a different assessment of the performance and the possibilities that have failed to materialize.

The study focuses mainly on the nature of the modern economic development, the challenges of demographic ageing and high mobility of the population, the role of the knowledge economy, the ongoing research and the quality of the human factor for the growth and competitiveness, new forms of employment and openings for a more efficient and higher-quality employment. The author argues that the policy of economic development should target a larger-scale and higher-quality employment which would be the basis for achieving higher social safety. Greater employment should be one of the main targets of education while its strategies should be geared to providing quality education and training of the people who not only know, but who can achieve things, who possess creative potential and motivation to contribute to a better performance of the country at large. This presupposes that increasing a highly efficient employment will become the highlight of the economic, social, educational and health policies.