

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА „ПОДКРЕПА“
ФОНДАЦИЯ „ФРИДРИХ ЕБЕРТ“

**КВАЛИФИКАЦИЯ
И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ
НА РАБОТНАТА СИЛА
В КОНТЕКСТА
НА СТРУКТУРНАТА РЕФОРМА**

АВТОРИ:

Николай Смилянов

Д^р Генка Динекова

Никола Козаров

СОФИЯ

Май 1996 г.

A 97 - 00173



Колеги синдикалисти,

Всеки ден всеки от нас защитатва правата на трудовите хора, повярвали в своята **ПОДКРЕПА**. И най-често всичко започва и свършва с най-важното от тези права - **правото на труд**.

Последните няколко години поставиха под сериозна заплаха именно това право. Стотици хиляди наши братя и сестри са на улицата. Не по-малко си лягат всяка вечер с въпроса: „Ще имам ли работа и утре?“

Профсъюзът, естествено, не е отговорен нито за изкуствено раздутите щатове на социализма, нито за некъдърната политика лишаваща хората от препитание. Но ние не можем и нямаме намерение да бъдем безгласни свидетели.

Наред с изпитаните оръжия на синдикализма, тежките условия на прехода изискват от нас и по-високо ниво на професионализъм. Затова експертите на **ПОДКРЕПА** започнаха подготовка на материали, предназначени да подпомогнат развитието на синдикалните лидери и разбирането на социално-икономическите процеси. Така разчита ме на по-задълбочено участие при решаването на проблемите възникнали от тези процеси.

С любезното съдействие на **ФОНДАЦИЯ „ФРИДРИХ ЕБЕРТ“** и активната помощ на Учителския синдикат **ПОДКРЕПА** Ви предлагаме тази брошура. В нея се разглежда една важна страна на политиката по заетостта.

Сериозният анализ на трудовия пазар открива няколко възможности пред синдикалните ръководства. Първо, това е участието в разработване на програми за

заетост - алтернативна, временна, младежка или за дадена етническа група. Второ, това е усъвършенстване на политиката на трудово договаряне, съобразена със защитата на работните места. Вържени с този анализ Вие можете да влияете и върху дейностите по квалификация и преквалификация, да подпомагате ориентирването на безработните и застрашените от масови уволнения и да увеличите шансовете им за намиране на работа.

Тази брошура може да бъде много полезна и за вашите социални партньори - работодателите, и за ръководителите на бюрата по труда и регионалните служби за заетост.

Във време, когато официалната статистика изкривява истината, **ПОДКРЕПА** предлага този свой независим поглед, и това трябва да стане практика.

Олег Чулев

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящата брошура представя резултатите от проведеното през октомври 1995 г. със съдействието на фондация „Фридрих Еберт“ емпирично социологическо изследване. Изследването обхваща икономически активното градско население и си постави няколко задачи:

Първо. Да даде една обща картина на трудовия пазар в градовете, както и да очертае тенденциите му на развитие в следващите две години.

Второ. Да открие демографските и професионално-квалификационни особености на работната сила и възможностите за активна и ефективна политика в сферата на квалификацията и преквалификацията.

Трето. Да прецени рискът от безработица, адаптивността и склонността на зетите да предприемат превантивни мерки срещу този риск.

Четвърто. Да покаже готовността на работната сила за участие в различни форми на квалификация и преквалификация.

Направеният в брошурата анализ на резултатите от изследването би могъл да помогне на браншовите и регионални структури на КТ Подкрепа за формиране и провеждане тяхната политика в условията на предстоящата структурна реформа, неизбежно свързана с масово освобождаване на работна сила.

Авторите изказват благодарност на фондация „Фридрих Еберт“ и Учителския синдикат на КТ „Подкрепа“ за оказаното съдействие.

Автори на отделните части са:

Николай Смилянов - Глава I

Д-р Генка Динекова - Глава III

Никола Козаров - Глава II

Глава първа

Обща картина на трудовия пазар в градовете

1. Търсене и предлагане на работната сила

Монетарната реформа, загубата на традиционни пазари, обедняването на населението и произтичащото от това свиване на потреблението, отсъствието на „свежи“ пари в икономиката се отразиха твърде неблагоприятно върху състоянието и тенденциите на трудовия пазар. Те доведоха до силно изразен дисбаланс между търсенето и предлагането на работна сила.

Към момента на изследването ситуацията на трудовия пазар се характеризира с величина на търсенето, значително по-ниска от величината на предлагането на работна сила и със структура на търсенето, която съществено се разминава със структурата на предлагането.

Минималното равнище на търсене на работна сила в градовете, според оценката на анкетиранияте носители на работна сила, е 3.95 %, а **максималното** - 7.40 % от работните места.

Минималното равнище на предлагане на работна сила в градовете е 20.69 %, а **максималното** - 36.41 % от текущото икономически активно градско население.

Структурата на търсенето и предлагането на работна сила за някои по-често срещани професии, специалности или занятия, попаднали в извадката е дадена в Таблица №. 1.

Тази ситуация, при която срещу всяко свободно работно място стоят със сигурност 6 души безработни и евентуално 5 души заети, склонни да променят работата си, дава голямо предимство на работодателите. Те твърде лесно намират и изключително изгодно наемат необходимите им работници и специалисти, докато носителите на работна сила са или:

- а) принудени продължително да престояват на трудовия пазар без да могат да си намерят работа, ако са безработни; или
- б) постоянно изложени на риска да останат без работа, ако са заети.

Таблица № 1

Равнище на търсенето и предлагането на работна сила за някои по-разпространени професии, специалности или занятия попаднали в извадката, според оценката на анкетиранияте към м. октомври 1995 г.

№	професия, специалност или занятие	Ртрпс.min %	Рпрпс.min %
1.	икономисти (средно специално и висше образование)	0.125	0.815
2.	шофьори и автомеханици	0.188	0.878
3.	строители	0.815	1.317
4.	учители	0.000	0.752
5.	инженери	0.125	0.752
6.	стругари, фрезисти, шлосери	0.000	0.564
7.	машинни техници	0.000	0.376
8.	шивачи	0.188	0.313
9.	готвачи, хлебари, сладкари, банничари, пекари	0.063	0.564
10.	ел. техници	0.000	0.502
11.	търговски работници (продавачи)	0.251	0.376
12.	лекари, зъболекари, фармацевти	0.000	0.063
13.	мед. сестри, фелшери, акушерки, рехабилитатори	0.125	0.188
14.	технолози (средно специално образование)	0.063	0.251
15.	сервитьори и бармани	0.125	0.188
16.	лаборанти	0.063	0.125
17.	трактористи, багеристи, механизатори	0.000	0.188
18.	миньори и минни техници	0.000	0.251
19.	журналисти, редактори	0.063	0.313
20.	електроженители, заварчици	0.000	0.063
21.	фризьори	0.000	0.188
22.	химичи (средно специално и висше образование)	0.000	0.188
23.	телевизионни техници	0.000	0.063
24.	музиканти	0.000	0.188
25.	ел. механици, ел. монтажници	0.000	0.376
26.	тъкачи и плетачи	0.000	0.188
27.	леяри	0.000	0.125
28.	ветеринарни техници	0.000	0.063
29.	треньори	0.000	0.063
30.	историци	0.000	0.063
31.	локомотивни машинисти	0.000	0.063
32.	геолози	0.000	0.063
33.	актьори	0.063	0.125

Перспективите не са особено обнадеждаващи. Макар и неподдавателни за съвкупността от работодатели, данните показват, че работодателите в своето преобладаващо мнозинство (63.40 %) нямат намерение да увеличават персонала си през следващите две години.

Не са оптимистични и очакванията на носителите на работна сила. Повече от половината от анкетираните безработни (52.71 %) и заети (54.33 %) са убедени, че търсенето на тяхната професия, специалност или занятие няма да се промени в следващите две години. Нещо повече почти всеки трети безработен (29.06 %) и всеки пети зает (18 %) смятат, че в следващите две години търсенето още ще се свие.

Почти сигурно е, че ситуацията рязко ще се влоши със старта на структурната реформа и свързаните с нея фалити на едни предприятия, оздравяване на други и приватизация на трети.

Неблагоприятната за наемния труд прогноза се потвърждава и от стойността на коефициента за еластичност на трудовия пазар.

2. Еластичност на трудовия пазар

Еластичността на трудовия пазар показва степента на **адаптивност на предлагането на работна сила към промените в търсенето**.

Прогнозната стойност на коефициента на еластичност на трудовия пазар в градовете за двугодишен период от момента на изследването е **2.70**. Това говори за ясно изразена еластичност на пазара, при която промяната на търсенето на работна сила с **1 процент** ще води до промяна на предлагането с **2.70 процента**.

Еластичността е характеристика, която по различен начин ще се отразява върху позицията, която носителите на работна сила и работодателите, заемат на пазара.

При нарастващо търсене на работна сила, т.е. при ясно изразена тенденция за увеличаване броя на свободните работни места, **еластичността на пазара** ще дава предимство на работодателите. В този случай всяко нарастване на свободните работни места, изискващо дадено образование и професионална пригодност ще води след себе си нарастващи възможности за избор на работна сила при все по изгодни за работодателя условия. С други думи, ако за 100 000

свободни работни места в градовете могат да се очакват 1 123 300 кандидати (586 600 безработни и 536 700 заети, склонни да променят работата си), то при 101 000 свободни работни места може да се очаква, че предлагането ще нарастне от 1 123 300 на 1 153 629 души (602 438 безработни и 551 191 заети, склонни да променят работата си).

За търсещите работа такава ситуация е неблагоприятна, доколкото нарастващото търсене на работна сила ще предизвиква засиляване на конкуренцията за заемането на всяко свободно работно място. За тях **еластичният трудов пазар** ще е относително изгоден само при **намаляващо търсене**. В такава ситуация намаляването на броя на свободните работни места ще води до по-висок темп на намаляване на свободната работна сила. При балансиран трудов пазар такава ситуация би дала значително предимство на наемния труд над работодателите. При острият дефицит на свободни работни места, обаче, това предимство е съвсем символично. Иначе казано, ако търсенето на работна сила спадне от 100 000 на 99 000 свободни работни места, може да се очаква, че кандидатите за работа ще намаляят от 1 123 300 души на 1 092 971 души, и следователно може да се очаква твърде незначително, практически пренебрежимо снижаване на конкуренцията за заемането на всяко работно място.

В таблица № 2 е илюстрирано как еластичността на пазара ще се отразява върху предлагането на работна сила в следващите две години. На пръв поглед тази таблица изглежда парадоксална. Всъщност парадокс няма. Просто с увеличаването на свободните работни места в икономиката нараства мотивацията на носителите на работна сила към промяна на работата. Тази мобилност на работната сила се корени в характера на прехода. Стагнацията на икономиката принуди стотици хиляди хора да предпочетат каквато и да е заетост пред несигурната перспектива на професионалната и личностната реализация. Ето защо, при една ясно изразена тенденция към нарастващо търсене на работна сила, тази мотивация на оцеляването е нормално да преминава в мотивация на себеосъществяването (на реализацията на професионалните и личностни качества) с надеждата за по-добър жизнен стандарт. Ако еластичността на пазара се запази, при нарастване на свободните работни места с около 40 %, предлагането на

работна сила ще бъде приблизително равно на икономически активното градско население.

Таблица № 2

Прогноза за предлагането на работната сила в условия на еластичен трудов пазар за 1996 и 1997 г.

намаляващо търсене на работна сила (бр. св. РМ)	предлагане на работна сила (бр. търс. раб. при нам. търс.)	предлагане на работна сила (бр. търс. раб. при раст. търс.)	растящо търсене на работна сила (бр. св. РМ)
100 000	1 123 300	1 123 300	100 000
98 000	1 062 732	1 183 958	102 000
96 000	1 002 074	1 244 616	104 000
94 000	941 416	1 306 274	106 000
92 000	880 758	1 365 932	108 000
90 000	820 100	1 426 590	110 000
88 000	759 442	1 487 248	112 000
86 000	698 784	1 547 906	114 000
84 000	638 126	1 608 564	116 000
82 000	577 468	1 669 222	118 000
80 000	516 810	1 729 880	120 000
78 000	456 152	1 790 538	122 000
76 000	395 494	1 851 196	124 000
74 000	334 836	1 911 854	126 000
72 000	274 178	1 972 512	128 000
70 000	213 520	2 033 170	130 000

При намаляващо търсене на работна сила стремежът към оценяване ще засилва мотивацията към запазване на сегашната, макар и неудовлетворяваща, заетост и ще остави трудовия пазар изключително на активността на безработните. Те и без това нямат друг избор. Ако свободните работни места намалят 18 % и еластичността на пазара се запази, предлагането на работна сила ще е приблизително равно на броя на безработните в градовете. По-нататъшното свиване

на търсенето на работна сила ще започне да дезактивира безработните и да ги извежда от трудовия пазар.

Данните в таблицата са изчислени в съответствие с хипотезата, че към момента на изследването свободните работни места в страната са около 100 000, безработните - 586 600, а заетите които във благоприятен момент са готови да се включат в трудовия пазар са около 536 700. Тази хипотеза е изградена върху оценките на анкетираните носители на работна сила и доста се отличава от данните на Националната служба по заетостта (НСЗ). Според НСЗ, например, свободните работни места в цялата страна за месец октомври са около 10 000, а безработните - около 400 000 души. Това разминаване се дължи на разликата в методиките. НСЗ отчита само регистрираните безработни и само заявените от работодателите свободни работни места, докато настоящето изследване има за цел да обхване:

а) както отпадналите от регистрация, така и нерегистрираните по една или друга причина безработни;

б) не само заявените в бюрата по труда, но и многократно превишаващите ги по брой незааявени свободни работни места.

Налице е и разминаване на данните от изследването и с данните на Националния статистически институт (НСИ). Данните на НСИ говорят за 333 600 безработни в градовете (НСИ не дава данни за търсенето на работна сила), т.е. с около 250 000 души по-малко. Това също се дължи на разлика в методиката. Според методиката на НСИ от списъка на безработните се изключват лицата, които полагат труд най-малко 1 час седмично. Според методиката на нашето изследване, безработен е всеки който се преживява като такъв.

3. Специализация на трудовия пазар

С този термин тук се обозначава **наличието на различни общособени един от друг дялове в търсенето и предлагането на работна сила като резултат от разделиението на труда**. В случая пазарът се диференцира на две части.

В едната част попадат свободните работни места, които за своето заемане не изискват предварителна професионална подготовка и съответно носителите на работна сила, непритежаваща такава.

В другата част се групират свободните работните места, изискващи от работната сила притежаването на професия, специалност или занятие, както и носителите на работна сила, отговарящи на тези изисквания. Това всъщност е пазарът на специализирана работна сила.

Към момента на изследването трудовият пазар в страната се отличава с висока степен на специализация както на предлагането, така и на търсенето. Равнището на специализация на предлагането е 80.09%, равнището на специализация на търсенето - 82.59%.

Налице е определена зависимост на специализацията на търсенето на работна сила от формата на собственост. Тази зависимост е показана на таблица № 3.

Таблица № 3
Равнище на специализация на търсенето на работна сила
по видове фирми към м. октомври 1995 г.

Видове	Равнище на специализация %
държавни фирми (организации)	87.62
фирми с преобладаващо държавно участие	86.11
частни фирми	60.05
фирми с преобладаващо участие на частен капитал	81.25
фирми с чуждестранно участие	70.00
чуждестранни фирми	90.00

По-високо от средното е равнището на специализация на търсенето на работна сила в държавните фирми (организации) (87.62%). Равнището на специализация на търсенето в частните фирми е значи-

телно по-ниско от средното (60.05%). Това говори за по-голяма гъвкавост на частния капитал в периода на прехода в сравнение с държавния. Докато работодателите в държавния сектор разчитат най-вече на наличната специализация на работната сила, частният капитал е готов да инвестира в специализация и преквалификация.

Стойността на коефициента на специализация на трудовия пазар е 1.031. Тази стойност показва, че по отношение специализацията на работната сила, към момента на изследването, трудовият пазар е в равновесие, т.е. налице такава величина на предлагането на специализирана работна сила, която е много близка до величината на търсенето ѝ. При един баланс на търсенето и предлагането на работна сила като цяло, тази ситуация би облагодетелствала до известна степен работниците и служителите, притежаващи професия, специалност или занятие. Тя би им дала възможност да се наемат на работа сравнително лесно и при изгодни условия на труд и заплащане.

Острият дефицит на свободни работни места и сериозното разминаване в структурите на търсенето и предлагането, обаче, в някои случаи, превръщат това частично предимство на специализираната работна сила в неин ущърб. Значителният дисбаланс на трудовия пазар в страната сведе до критично ниско равнище позициите на представителите на някои добре поставени и търсени преди години професии, специалности или занятия като: инженери; машинни и електро техники; миньори и минни техники; стругари, фрезисти и шлосери; електроженисти и заварчици; трактористи, багеристи, механизатори, и др..

В други случаи, това предимство се оказва само щастие в нещастieto. Въпреки общо неблагоприятната пазарна конюнктура, има професии, специалности или занятия, които се намират в значително по-изгодни позиции от изброените по-горе. Такива са например строителите, медицинските сестри, фелшерите, акушерките и рехабилитаторите; търговските работници, сервитьорите, барманите.

В края на краищата, неблагоприятната за наемния труд пазарна ситуация дава значително предимство на работодатели търсещи, високо квалифицирани работници и специалисти. Тя им позволява да наемат специализирана работна сила при изключително изгодни

условия. Работниците и специалистите, пък, са поставени в положението да предлагат специализираната си работна сила в условия на силно конкурентна среда, което ги принуждава да се наемат на работа при условия на труд и заплащане, далеч несъответстващи на равнището на професионалните им качества и квалификация.

Въпреки това, или по-скоро точно заради това, макар и лекият пресвояване на търсенето на специализирана работна сила над нейното предлагане (2.5%), би трябвало да събуди интереса поне на две групи носители на работна сила към шанса, който им предоставят различните форми за професионално обучение. Това са непритежаващите професия, специалност или занятие **безработни и застрашени от масови уволнения**.

Не бива да се пренебрегва и шанса, който дават различните форми на преквалификация, на други две групи носители на работна сила - **безработните и застрашените от масови уволнения, които са готови да променят своята професия, специалност или занятие**.

Към тези четири рискови групи носители на работна сила, трябва да се ориентира активната политика по заетостта, квалификацията и преквалификацията.

4. Цена на специализираната работна сила

Към момента на изследването (октомври 1995 г.) средно месечната цена на специализираната работната сила от градското население в страната е около 12 600 лв. или приблизително 178 шатски долара. На Таблица № 4 е дадена данни за средно месечната цена на работната сила за някои по-разпространените в страната професии, специалности или занятия.

Поради ограниченията, които всяко социологическо изследване неизбежно налага, а също и поради условностите които съпътстват всяко допитване до общественото мнение, тук са необходими най-малко две уговорки:

Първо. Цената на работната сила се употребява като работно понятие, което включва само размера на месечната брутна работна заплата (месечния брутен доход) и размера на месечните социални осигуровки;

Таблица № 4

Средна месечна цена на работната сила за някои по-разпространени професии, специалности или занятия попаднали в извадката, според оценката на анкетиранияте към м. октомври 1995 г.

№	професия, специалност или занятие	Цена на работната сила	
		лв.	шат.дол.
1.	икономисти (средно специално и висше образование)	13 762	197
2.	шофьори и автомонтьори	13 149	188
3.	строители	14 414	206
4.	учители	9 116	130
5.	инженери	16 844	241
6.	стругари, фрезисти, шлосери	12 425	178
7.	машинни техници	12 070	172
8.	шивачи	8 909	127
9.	готвачи, хлебари, сладкари, баничари, пекари	9 319	133
10.	ел. техници	16 163	231
11.	търговски работници (продавачи)	8 644	124
12.	лекари, зъболекари, фармацевти	17 298	247
13.	мед. сестри, фелшери, акушерки, рехабилитатори	11 644	166
14.	технолози (средно специално образование)	13 232	189
15.	сервитьори и бармани	10 392	149
16.	лаборанти	10 917	156
17.	трактористи, багеристи, механизатори	11 502	164
18.	миньори и минни техници	13 727	196
19.	журналисти, редактори	13 963	200
20.	фризьори	12 070	172
21.	химици (средно специално и висше образование)	12 452	178
22.	телевизионни техници	22 720	325
23.	музиканти	11 969	171
24.	тъкачки и плетачки	14 437	206
25.	леяри	17 851	255

Второ. На посочения средно месечен размер на цената на специализираната работна сила в страната, както и на показаните в таблица № 4 данни за средномесечния размер на цената на работната сила по професии, специалности или занятия към момента на изследването, трябва да се гледа само като на ориентировъчни числа.

5. Сегментация на трудовия пазар

Под сегментация на трудовия пазар тук се разбира **наличието на обособени дялове** (пазарни сегменти или суб-пазари) **в зависимост от различните изисквания работодателите**, от една страна, и **качествата на предлагащите работната си сила**, от друга.

В изследването е анализирана сегментацията на трудовия пазар по признаците:

- а) търсене и предлагане на дадена степен на квалификация;
- б) търсене и предлагане на допълнителни професионални умения;
- в) търсене и предлагане на качества, свързани с т.нар. "практическа интелигентност".

5.1. Сегментация на трудовия пазар по степен на квалификация

Сегментацията на трудовия пазар по степен на квалификация, показана на Табл. № 5, е изключително изгодна за **работодателите**.

Таблица № 5

Сегментация на трудовия пазар по степен на квалификация към м. октомври 1995 г.

степен на квалификация	Ксегм.П %	Ксегм.Т %	Ксегм.ТП %
висока	18.66	40.88	2.191
средна	41.85	46.78	1.118
ниска	39.49	12.34	0.312

Тя ги поставя в **олигопсонна** позиция на пазара и им дава възможност да наемат работна сила с необходимата им степен на квалификация при разходи за труд значително по-ниски от тези, които биха направили в една нормална пазарна среда. За **представителите на наемния труд**, обратно, ситуацията е твърде неуютна, доколкото ги заставя да действат при дефицит на работни места и следователно да се задоволяват с много неизгодни условия на труд и заплащане.

Данните в таблицата навеждат на мисълта, че при един балансиран трудов пазар сегментацията би работила за работниците и специалистите с **висока квалификация**, тъй като би им позволила избор на работа, при възможно най-благоприятни условия на труд и заплащане, в резултат на **олигополюсното** им положение на пазара. Дисбалансът, обаче, между величините на търсенето и предлагането на работна сила като цяло разсейва тази илюзия. В нашия случай тези данни просто показват, че срещу 109 459 свободни висококвалифицирани работници и специалисти стоят около 40 880 свободни работни места. Иначе казано, на двама или трима висококвалифицирани безработни съответства едно свободно работно място.

За **средната степен на квалификация** относителните дялове на търсенето и предлагането на пазара са твърде близки. При значителното разминаване между величините на търсенето и предлагането на работна сила като цяло, обаче, това означава, че срещу 245 492 души, предлагащи работна сила със средна степен на квалификация стоят едва 47 000 свободни работни места, или, че за всяко свободно работно място, изискващо средна квалификация на работната сила може да се очакват минимум 5 души кандидати.

В сегмента, оформен от търсенето и предлагането на **ниска квалификация**, ситуацията на пазара е значително по-тежка за представителите на наемния труд. Там относителният дял на предлагане неколккратно превишава този на търсене. Положението на носителите на работна сила с ниска квалификация допълнително се утежнява и от дисбалансирания трудов пазар. С срещу 231 648 активно търсещи работа с ниска степен квалификация стоят само 12 340 свободни работни места. С други думи, вероятните кандидати за всяко свободно работно място, изискващо ниска квалификация на работната си-

ла, са между осемнадесет и деветнадесет.

Казаното в никакъв случай не бива да дава повод за отказ от мерки за квалификация на работната сила и особено на безработните. Напротив, изложените тук данни недвусмислено показват, че придобитата по-висока квалификация повишава шанса на безработния дори и на силно дебалансиран (като нашия) трудов пазар. Отказът от придобиване на по-висока квалификация, свежда възможностите за наемане на работа, особено на нискоквалифицираните безработни, до минимум.

5.2. Сегментация на трудовия пазар по търсените и предлаганите допълнителни квалификационни умения.

Данните в Таблица № 6 показват, че неблагоприятията за намения труд, породени от дисбаланса на пазара, в едни случаи, се дълбочават, а в други - се облекчават от сегментацията в търсенето и предлагането на допълнителни професионални умения.

Таблица № 6

Сегментация на трудовия пазар по търсените и предлаганите допълнителни квалификационни умения към м. октомври 1995 г.

квалификационни умения	Ксегм.П %	Ксегм.Т %	Ксегм.ТП %
компютърна грамотност	7.24	11.45	1.58
стенография	1.76	1.26	0.72
машинопис	6.85	7.67	1.12
владене на чужд език	11.35	7.67	0.68
шофьорска правоспособност	25.83	11.45	0.44

В сегментите, оформени от умения като шофьорска правоспособност, владене на чужд език, стенография и машинопис пазарната ситуация поставя в изключително неизгодна позиция **безработните и търсещите работа заети лица**. За едно свободно работно място изискващо шофьорска правоспособност се борят 13 безработни; 6 безработни владеещи чужд език стоят срещу 1 свободно работно място; същият брой безработни се конкурират за 1 свободно работно място, изискващо стенографски умения; 5 безработни владеещи машинопис се борят за 1 свободно работно място.

Сегментацията на пазара до известна степен тушира неблагоприятните последици от дисбаланса между търсенето и предлагането на работна сила за работниците и специалистите, притежаващи **компютърна грамотност**. Относителният дял на търсенето на такава работна сила значително превишава този на нейното предлагане и при равни други условия работниците и специалистите притежаващи компютърни умения като правило могат да разчитат на **бонификация**. В нашият случай, тази бонификация се изразява във сравнително помалката конкуренция - за 1 свободно работно място биха кандидатствали 4 души безработни.

5.3. Сегментация на трудовия пазар по търсените и предлаганите умения свързани с т.нар. "практическа интелигентност"

Качествата, свързани с практическата интелигентност са присъщи като правило на мениджърите и висококвалифицираните специалисти. Сегментацията на пазара по този признак е илюстрирана в Таблица № 7.

Видно е, че в сегментите оформени от „уменията да се въздейства върху други“ и „уменията за вграждане в средата“ е налице относително равновесие на относителните дялове на търсенето и предлагането.

Лекият превес на търсенето над предлагането на тези умения, при един балансиран пазар, все пак би поставил в малко по-добра позиция носителите на работна сила. В сегашната ситуация, обаче, това просто означава, че срещу едно свободно работно място в тези два сегмента стоят по 5 души безработни.

Таблица № 7

Сегментация на трудовия пазар според практическата интелигентност на работната сила към м. октомври 1995 г.

умения, свързани с "практическата" интелигентност	Ксегм.П %	Ксегм.Т %	Ксегм.ТП %
умения да се въздейства върху други	7.16	7.74	1.08
аналитични и концептуални умения	7.56	6.61	0.874
умения за вграждане в средата	4.83	5.23	1.08

В сегмента, оформен от търсенето и предлагането на „аналитични и концептуални умения“, обаче, пазарната ситуация, дори и при баланс между търсенето и предлагането, би работила за работодателите. Тя им позволява да наемат необходимите им високо квалифицирани мениджъри и специалисти при сравнително ниски за високото качество на работната сила разходи за труд. Това е следствие на по-високата конкуренция на представителите на наемния труд в този сегмент - в нашия случай, 7 безработни срещу 1 свободно работно място, изискващо аналитични и концептуални умения.

6. Обобщения и изводи

Първо. Шесте години на непоследователна и противоречива икономическа и социална политика се отразиха твърде неблагоприятно върху състоянието и тенденциите на трудовия пазар в градовете. **Към момента на изследването ситуацията на него се характеризира с величина на търсенето, значително по-ниска от величината на**

предлагането на работна сила и със структура на търсенето, която съществено се разминава със структурата на предлагането.

Второ. Дисбалансът на търсенето и предлагането на работна сила, както по величина, така и по структура показва, че перспективите за наемния труд в градовете за близките две години са особено неблагоприятни. Значителна част от носителите на работна сила ще бъдат, или поставени в положение на продължителна безработица, или постоянно изложени на риска да останат без работа, ако са заети.

Стартът на структурната реформа, свързан неизбежно с фалити на едни предприятия, оздравяване на други и приватизация на трети, ще внесе допълнителни усложнения в и без това твърде тежкото състояние на трудовия пазар.

Трето. Неблагоприятната за наемния труд прогноза се потвърждава от ясно изразената еластичност на пазара. При намаляващо търсене на работна сила стремежът към оцеляване ще засилва мотивацията към запазване на сегашната, макар и неудовлетворяваща, заетост и ще остави трудовия пазар изключително на активността на безработните. Свиването на търсенето на работна сила с над 20 %, при запазване еластичността на пазара, прогресивно ще дезактивира безработните и ще ги извежда от трудовия пазар.

Увеличаването на свободните работни места, пък ще повиши мотивацията на заетите към промяна на работата, в резултат на което значително ще нарастне мобилността на работната сила. Тази повишена мобилност би довела до прекомерна конкуренция между представителите на наемния труд, със всички произтичащи от това негативни последици за тях.

Четвърто. Острият дефицит на свободни работни места и сериозното разминаване в структурите на търсенето и предлагането дават значително предимство на работодатели търсещи, високо квалифицирани работници и специалисти. Тя им позволява да наемат специализирана работна сила при изключително изгодни условия. Работниците и специалистите, пък, са поставени в положение да предлагат специализираната си работна сила в условия на силно конкурентна среда, което ги принуждава да се наемат на работа при условия на

труд и заплащане, далеч несъответстващи на равнището на професионалните им качества и квалификация.

Пето. Макар и лекият превес на търсенето на специализирана работна сила над нейното предлагане, все пак показва, че специализацията определено би повишила шансовете на работната сила на трудовия пазар. Трябва да се събуди интереса поне на две групи носители на работна сила към възможностите, които им предоставят различните форми за професионално обучение. Това са непритежаващите професия, специалност или занятие **безработни и застрашени от масови уволнения**.

Не бива да се пренебрегва и шанса, който дават различните форми на преквалификация, на други две групи носители на работна сила - **безработните и застрашените от масови уволнения, които са готови да променят своята професия, специалност или занятие**.

Към тези четири групи носители на работна сила, трябва да се ориентира активната политика по заетостта, квалификацията и преквалификацията.

Шесто. Въпреки общо неблагоприятната пазарна ситуация, различните форми за повишаване на квалификацията, за придобиване на допълнителни професионални умения и най-вече на компютърна грамотност, за усвояване на умения, свързани с т.нар. „практическа интелигентност“, биха дали допълнително предимство на пазара на всички носители на работна сила и особено на посочените четири групи.

Глава втора

Заетост в градовете и цена на труда.

1. Заетостта в градовете.

1.1. Демографски характеристики на заетите.

Въпреки, че от средата на 1994 г. се наблюдава известно оживление в икономиката, което се запазва и през 1995 г., поради забавянето на структурната реформа и приватизацията, както и в следствие на прилаганите рестриктивни финансови и бюджетни мерки то не доведе до значимо нарастване на търсенето на работна сила.

Таблица № 8
Заети лица в градовете по пол през м. октомври 1995 г.

Пол	Общо хиляди	Структура %	Коефициенти на заетост %
Общо	2248.3	100.0	48.4
Мъже	1189.4	52.9	53.1
Жени	1058.9	47.1	44.1

Според резултатите от социологическото изследване относителният дял на заетите от работната сила или икономически активното градско население на 16 и повече години през м. октомври 1995 г. е 79.3 % (2248.3 хиляди). Съответно коефициента на заетост (заетите лица на 100 души от градското население на 16 и повече години) е 48.4 % и въпреки, че (по данни на НСИ) той е (с 4.5 пункта) над средния за страната и значително (с 13.7 пункта) по-висок от този на селското население, очевидно степента на заетост на градското население не само не е висока, но според нас е и близка до критичната от гледна точка на очакваната структурна реформа.

Налице са значителни различия в заетостта по пол. Към момента на изследването степента на заетост на мъжете е значително (с 9.0 пункта) по-висока от тази при жените.

1.2. Възрастово-полова структура на заетите в градовете.

Структурата на заетите по възраст и пол отразява общото влияние на демографските процеси и икономическите условия и фактори. В интервала от 16 до 50 години с нарастване на възрастта нараства и степента на заетост в отделните възрастови групи.

Данните показват, че най-затруднени в трудовата и професионалната си реализация са младежите.

Най-нисък е относителният дял на младежите на възраст 16-25 години (9.3 %) и младежите на възраст 26-30 години (11.2 %). С нарастване на възрастта нараства и относителният дял на заетите в градовете, като съответно той е най-висок при лицата на възраст над 50 години.

Таблица № 9
Структура на заетите в градовете по възраст и пол
през м. октомври 1995 г.

Възраст	Структура			Коефициенти на заетост
	Заети общо %	Мъже %	Жени %	
Общо	100.0	100.0	100.0	48.4
16-25	9.3	8.9	9.7	23.2
26-30	11.2	11.3	11.1	67.9
31-35	13.1	13.0	13.2	79.4
36-40	15.1	13.8	16.6	80.1
41-45	16.0	15.0	17.1	81.0
46-50	16.7	16.5	16.9	82.7
Над 50	18.6	21.5	15.4	24.9

Степента на заетост на градското население в отделните възрастови групи е отразена с коефициентите на заетост.

Най-ниска е степента на заетост в двете крайни възрастови групи

пи 16-25 години и над 50 години, където заети са съответно 23.2 % и 24.9 % от градското население на тази възраст, т.е. два пъти по-ниска от средната заетост в градовете.

Висока е степента на заетост на градското население във възрастовите граници 36-50 години, където в отделните възрастови групи заети са над 4/5 от лицата на тази възраст. Най-висока е степента на заетост във възрастовата група 46-50 години (82.7 %) - почти два пъти по-висока от средната заетост в градовете.

В таблица №9 е посочена получената възрастово-полова структура на заетите в градовете към момента на изследването.

1.3. Образователна структура на заетите в градовете.

Образователното равнище на икономически активното население е един от основните фактори влияещи върху заетостта. Резултатите от социологическото изследване възпроизвеждат една подобрена образователна структура на заетите в градовете в сравнение с данните на НСИ от 1992 г.

Таблица № 10
Структура на заетите в градовете по образование и пол
към м. октомври 1995 г.

Образование	Пол			Коефициенти на заетост
	Общо %	Мъже %	Жени %	
Общо	100.0	100.0	100.0	48.4
Висше	21.5	23.1	19.6	82.4
Полувисше	8.8	5.3	13.1	81.0
Средно специално	23.2	22.6	23.9	60.9
Средно общо	28.6	29.0	28.1	49.5
Основно и по-ниско	17.9	20.0	15.3	24.4

Относителният дял на заетите с висше и полувисше образование е нараснал 10.5 пункта, с 2.4 пункта нарастват заетите със средно

образование, докато значително (с 13.0 пункта) намалява дела на заетите с основно и по-ниско образование. Въпреки това образователната структура на заетите в градовете продължава да бъде сравнително неблагоприятна (общо 46.5 % от заетите са с средно общо и основно и по-ниско образование).

Диференциацията на коефициентите на заетост по степен на завършено образование е много висока (Табл.№10). Висока е степента на заетост при градското население с висше и полувисше образование - над 4/5 от вишистите и полувишистите са заети. С понижаване степента на завършено образование рязко спада и степента на заетост, съответно най-ниска е заетостта при градското население с основно и по-ниско образование - едва 24.4 %, (почти два пъти по-ниска от средната за градовете).

1.4. Професионално-квалификационна структура.

Новата икономическа реалност доведе до бърза и значителна промяна в изискванията към професионалните умения и опит на работната сила. При установеното на пазара на труда свръхпредлагане на работна сила и неизбежността от съкращения на персонала в държавните предприятия в най-неблагоприятно положение се оказаха заетите без необходимото професионално образование и опит.

Въпреки че съществува сходство между данните и аналитичните показатели на социологическото изследване и тези на НСИ, налице са и значителни различия.

Така например резултатите от социологическото изследване през м. октомври 1995 г. работната сила (заетите и безработните) в градовете е около 2834.9 хиляди или 61.0% от градското население на 16 и повече години.

В сравнение с данните на НСИ за същия период, посочената численост на работната сила е значително (с 253 хиляди) по-голяма. Това различие почти изцяло се дължи на значително по-високия брой безработни в градовете според резултатите от социологическото изследване в сравнение с данните на НСИ.

Също така трябва да се има в предвид, че при изчисляването на коефициентите на заетост са използвани данни на НСИ за числеността на населението в градовете общо, по възраст и образование.

Те формират преобладаващата част от входящия поток безработни през всички години на прехода. В следствие значителната редукция на тяхната численост в държавните предприятия се повишава и общото професионално равнище на заетите в градовете.

Към момента на провеждане на изследването преобладаващата част (89.8 %) от заетите в градовете имат основна професия или специалност, и само 1/10 (10.2 %) нямат професия (специалност). Значително е и вторичното равнище на специализация на заетите почти 1/4 (24.4 %) от тях владеят втора професия или специалност.

Към момента на изследването почти 1/2 от (48.9 %) заетите лица са със средна, 38.3 %) имат висока съответно 12.8 % са с ниска квалификация. Показаните данни (вж.табл.№11) отразяват зависимостта на квалификацията на заетите от степента на завършено образование.

Най-силно е влиянието на посочената зависимост при заетите с ниска, квалификация.

Таблица № 11
Заети в градовете по квалификация и образование
през м. октомври 1995 г.

Квалификация	Завършено образование					
	Общо	Висше	Полу-висше	Средно специално	Средно общо	Основно и по-ниско
	%	%	%	%	%	%
Висока	100.0	48.5	10.4	20.6	16.5	4.0
Средна	100.0	7.9	9.5	30.2	37.8	14.6
Ниска	100.0	0.5	1.0	5.3	26.1	67.1

Съществува естествена зависимост между възрастта на заетите лица и достигнатото от тях равнище на квалификация. Данните потвърждават най-силно тази зависимост при заетите с висока квалификация (Таблица №12). От всички заети лица с висока квалификация

най-нисък е относителния дял на младежите на възраст 16-25 години, едва 4.7%. С нарастване на възрастта последователно нараства относителния дял на заетите с висока квалификация.

Таблица № 12

Заети лица в градовете по квалификация и възраст през м. октомври 1995 г.

Квалификация	Възраст в навършени години							
	Общо %	16-25 %	26-30 %	31-35 %	36-40 %	41-45 %	46-50 %	Над 50 %
Висока	100.00	4.7	7.4	14.7	17.0	18.5	18.8	18.9
Средна	100.00	12.5	14.3	15.1	11.7	14.9	14.5	17.0
Ниска	100.00	20.4	8.1	5.7	19.4	16.6	10.4	19.4

1.5. Статус в заетостта.

По статус в заетостта заетите лица в градовете са класифицирани в следните две групи: наети лица; работодатели и самонаети лица.

Структурата на заетите (в градовете) по статус в заетостта отразява от една страна реструктурирането на заетостта по сектори и от друга страна е показателна за общото влияние на икономическите фактори и условия върху мотивацията на заетите при решаването на проблема за избора на вид и сектор на заетост.

В преходния период тенденциите на развитие на заетостта в двата сектора са взаимно противоположни. Заетостта в частния сектор последователно, но бавно нараства, което се дължи на неговото първоначално формиране в условията на икономическа криза и икономическа среда обезсърчаваща неговото развитие. При това нарастването на заетостта в частния сектор не компенсира значителното свиване на заетостта в общественния сектор.

През същия период темповете на намаляване на заетостта в държавния сектор са близки до темповете в спада на производството и реализацията на продукцията и се определят в по-голяма степен от

тях отколкото от реално реструктуриране на заетостта вследствие структурни промени и последователен преход от субсидирана към производителна заетост.

Резултатите от социологическото изследване показват, че към момента на неговото провеждане на изследването относителният дял на заетите в държавния сектор е над 2.3 пъти по-голям от дела на заетите в частния сектор.

От всички заети в градовете 70.1% са в държавния сектор и съответно 29.9% са в частни предприятия.

Таблица № 13

Структура на заетите лица в градовете по статус в заетостта и пол през м. октомври 1995 г.

Статус	Структура		
	Общо %	Мъже %	Жени %
Общо	100.0	100.0	100.0
Наети лица	90.4	87.5	93.7
- в държавни фирми	70.1	66.7	74.0
- в частни фирми	20.3	20.8	19.7
Работодатели и самонаети лица	9.6	13.5	6.3

Определящо значение за заетостта има наемният труд и заетостта в държавния сектор, докато доверието в алтернативните форми на заетост и заетостта в частния сектор не са високи (табл. №13). Към момента на изследването 90.4% от заетите са наети лица (извършват определена работа срещу възнаграждение в пари и/или натура под формата на работна заплата, възнаграждение по граждански договор или друга форма) и само 9.6% са работодатели и самонаети лица.

Съотношението по пол в отделните групи по статус на заетостта

показва по-висок относителен дял на мъжете в отделните групи. При наетите лица работещи в държавния сектор съотношението по пол е почти балансирано, в частните предприятия от всички наети 54.2% са мъже и съответно 45.8% са жени, докато при работодателите и самонаетите лица над 2/3 са мъже.

1.5.1. Форми на наемане на работната сила.

По-високото доверие на заетите в градовете към наемния труд и заетост в държавния сектор в сравнение с частния сектор се обуславя от очакваната по-голямата сигурност при уреждането на трудовите отношения и спазването на трудовете и осигурителните права на наетите лица в държавните предприятия.

Преобладаваща форма на уреждане на трудовите отношения между наетите лица и работодателите в държавния сектор са трудовите договори. От всички заети в общественния сектор над 9/10 са назначени с трудови договори, като над 4/5 от наетите лица са назначени с безсрочни трудови договори. Приложението на гражданските договори при наемането на работна сила в държавните предприятия е ограничено (2.7%) и незначим дял (0.6%) от наетите в държавните предприятия към момента на изследването нямат формално сключен договор (Табл. № 14).

Таблица № 14

Структура на наетите лица в градовете по статус в заетостта и форма на уреждане на трудовите отношения през м. октомври 1995 г.

Статус	Общо	Трудов договор	Граждански договор	Без договор
	%	%	%	%
Наети лица-общо	100.0	88.3	6.1	5.6
- в държавни предприятия	100.0	96.7	2.7	0.6
- в частни предприятия	100.0	51.9	20.5	27.6

В частния сектор по правило заетостта предполага по-голям риск и несигурност за запазване на работното място и от друга страна при наемането на работната сила широко са застъпени по-гъвкавите форми на заетост - почасова работа, гражданските договори, срочните трудови договори и други.

От всички наети лица в частните предприятия - 51.9% са назначени с трудови договори като само 26.8% от всички наетите лица работят с безсрочни трудови договори. По граждански договор работят съответно 20.5%. Над 1/4 (27.6%) от наетите в частните предприятия нямат формално сключен договор с работодателя и формират т. нар. „черен пазар на труда“. На практика почти 1/2 от наетите лица в частните предприятия към момента на провеждане на изследването не са социално осигурявани.

1.5.2. Квалификационна мобилност на наетите лица.

Липсата на ясна концепция и единини критерии за провеждане на структурната реформа, високото равнище на безработица и ниското равнище на търсене на работна сила предопределят ниската квалификационна мобилност на работната сила в градовете.

Към момента на провеждане на изследването от всички наети лица в градовете само около 48.8 хиляди или 2.4% участват в курс за квалификация и около 22.4 хиляди или 1.1% в курс за преквалификация.

Приложението на договорната форма за квалификация и преквалификация на наетите лица предвидени в трудовото законодателство имат крайно ограничено приложение. Към момента на провеждане на изследването едва 9.9% от всички наетите лица участващи в квалификационни мероприятия имат сключен договор с работодателя за ученичество (0.8%), придобиване на начална квалификация (1.3%), за повишаване на квалификацията (5.4%) или преквалификация (2.4%) и съответно 90.1% нямат договор.

2. Цена на квалифицирания труд.

Поради неизбежните ограничения и условности които налага социологическото изследване трябва да се имат в предвид, че:

- представените по долу данни се основават на оценката на анкетираните лица за размера на полученото брутно трудово възнаграждение;

- посочените размери на средни работни заплати са изчислени по степени на квалификация на база на разпределението на brutните трудови възнаграждения на анкетираните по степени на квалификация и могат да служат само като ориентировачни данни.

2.1. Средни заплати за степените на квалификация.

Провежданата през преходния период политика на регулиране на нарастването на работната заплата в държавния сектор и прилаганите конкретни модели и механизми за материалното производство и непроизводствената сфера имаха силно изразен антиинфлационен характер.

Резултатите от тази политика доведоха до значителен спад в реалните доходи на заетите и свиване търсенето на работна сила. Ниската ефективност на прилаганите модели и механизми породиха деформации в съотношенията между средните работните заплати в отраслите на материалното производство и отраслите на непроизводствената сфера и между цената на нискоквалифицирания и високо квалифицирания труд.

Според резултатите от изследването през м. октомври 1995 г. средната месечна брутна работна заплата (изчислена по степени на квалификация) е 8937 лева. Съответно средната брутна работна заплата в обществен сектор е 8937 лв. и е с 97 лв. по-ниска от средната за страната и с 413 лв. по-ниска от средната брутна работна заплата в частния сектор (9271 лв.).

В таблица № 15 са посочени средномесечните brutни работни заплати по степени на квалификация. Представените данни показват, че в обществен и частния сектор няма значителни различия в средната цената на нискоквалифицирания труд. Степента на диференциация на база на минималната месечна работна заплата за страната в обществен сектор е 2.76 пъти, а в частния 2.28 пъти, т.е. различието е незначително.

Подобно е съотношението по сектори и при средните цени за

средното квалификационно равнище. Степента на диференциация на база на минималната месечна работна заплата за страната в обществен сектор е 3.08 пъти, а в частния 3.13 пъти, т.е. и тук различието не е голямо.

Различна е картината по сектори при средната цена за високо квалифицирания труд, където степента на диференциация на база на минималната месечна работна заплата за страната в обществен сектор е 3.66 пъти, а в частния 4.52 пъти и абсолютната разлика между тях е значителна (2386 лева).

Казаното до тук показва, че средномесечните brutни работни заплати (изчислени по степени на квалификация) в значителна степен отразяват търсенето и предлагането на работна сила в сегментите на пазара на труда определени от квалификационните равнища.

Таблица № 15
Средно месечни brutни работни заплати по степен на квалификация
към м. октомври 1995 г.

Наети лица в градовете - общо и по сектори	Средни месечни brutни работни заплати по степени на квалификация		
	Ниска (лв.)	Средна (лв.)	Висока (лв.)
Наети лица - общо	6260	8559	10485
Обществен сектор	6249	8526	10104
Частен сектор	6295	8654	12490

2.2. Равнището на заплащане по степени на квалификация.

По отношение на разпределението на индивидуалните brutни работни заплати на заетите в градовете по степен на квалификация, ще посочим следното:

Първо. Към момента на изследването значителен дял (10.1 %) от наетите лица в градовете са получили брутно трудово възнагражде-

ние в размер до 1.26 пъти минималната месечна работна заплата за страната (вж. табл. № 16). Данните потвърждават очакванията, че по степени на квалификация общо и по сектори в този интервал относителният дял на наетите лица с ниска квалификация е значително по-висок от дела на наетите лица със средна и висока квалификация. Логично би било да предположим, че в този интервал варира цената на най-ниско квалифицирания и с най-ниска степен на интензивност труд. Но на практика в следствие на колективното договаряне началните основни заплати в отраслите (браншовете) в материалното производство и преобладаващата част от отраслите на непроизводствената сфера са над горната граница на интервала. Това показва, че основна причина за значителния дял на наетите лица получили брутно трудово възнаграждение на база на минималната месечна работна заплата за страната е тежкото финансово състояние на 1/6 (17.5 %) от предприятията и невъзможността им да формират необходимите средства за работна заплата.

Второ. Най-висок е относителният дял (30.8 %) на наетите лица получили брутно трудово възнаграждение в интервала 3501-7000 лв., съответстващ на степен на диференцияция на база минималната месечната работна заплата за страната от 1.27 - 2.53 пъти. В него попадат почти 2/5 от всички наети лица в градовете с ниска квалификация, почти 1/3 от всички наети лица със средна квалификация и над 1/5 от всички наети в градовете с висока квалификация.

Трето. Високият относителен дял (26.7 %) на наетите лица в интервала от 7001-10500 лв. се дължи на лицата със средна и висока квалификация. В общественния сектор относителните дялове при двете степени на квалификация са равни, докато в частния сектор по-висок е относителният дял на лицата със средна квалификация.

Четвърто. От всички наети лица в градовете 2/3 (67.6 %) са получили брутни трудови възнаграждения в диапазона от размера на минималната месечна работна заплата до 10500 лв., съответстващ на степен на диференцияция на база минималната работна заплата 1.00 - 3.80 пъти. В този интервал попадат 85.5 % всички от лицата с ниска квалификация, 70.7 % от лицата със средна и 56.7 % от всички наети лица с висока квалификация. Разпределението на тази група наетите

лица по сектори е съответно почти 3/4 (79.1 %) заети в общественния сектор и 1/4 (20.9 %) заети в частния сектор.

Таблица № 16
Наетите лица в градовете по сектори, степен на квалификация и размер на получената индивидуална брутна работна заплата през месец октомври 1995 г.

Квалификация		Скала на дохода в лв.					
		От 2760 до 3500	От 3501 до 7000	От 7001 до 10500	От 10501 до 14000	От 14001 до 17500	Над 7500
Наети лица- общо	100.0 %	10.1	30.8	26.7	17.3	9.2	5.9
Ниска	100.0 %	32.7	38.2	14.6	7.5	5.0	2.0
Средна	100.0 %	8.3	32.2	30.2	20.8	5.2	3.3
Висока	100.0 %	3.8	26.3	26.6	16.0	16.2	11.1
В обществе- ния сектор	100.0 %	9.6	32.8	26.6	16.4	8.4	6.2
Ниска	100.0 %	36.0	35.3	13.2	7.4	5.9	2.2
Средна	100.0 %	7.3	35.1	28.7	20.3	4.9	3.7
Ниска	100.0 %	3.3	29.2	28.7	14.8	3.4	10.6
В частния сектор	100.0 %	12.1	23.7	26.9	20.2	12.3	4.8
Ниска	100.0 %	25.4	44.4	17.5	7.9	3.2	1.6
Средна	100.0 %	11.1	24.1	34.6	22.2	6.2	1.8
Висока	100.0 %	6.1	10.6	15.2	22.7	31.8	13.6

Пето. В горните три интервала на скалата отразяваща размера на полученото месечното брутно трудово възнаграждение са запла-

тени само 1/3 от всички наети лица в градовете. Съответно по степени на квалификация в тези интервали са получили трудови възнаграждения 14.5% от наетите лица с ниска квалификация, 29.3% от наетите със средна квалификация и 43.3% от всички наети лица с висока квалификация. Съотношението по сектори е съответно 74.2% заети в обществените и 25.8% заети в частния сектор.

Шесто. Сравнително високият относителен дял на (17.3%) на наетите лица получили трудово възнаграждение в интервала 10501-14000 лв. се дължи на лицата със средна и висока квалификация.

Седмо. Към момента на провеждане на изследването всеки 11-ти (9.2%) от наетите лица е получил брутна работна заплата, чиито размер е в границите от 14001-17500 лв. (от 5.07 до 6.34 пъти минималната месечна работна заплата за страната), а труда на всеки 17-ти от наетите лица в градовете е бил заплатен над това равнище.

3. Обобщения и изводи.

Първо. Към момента на провеждане на изследването степента на заетост на градското население не само не е висока, но е и близка до критичната от гледна точка на предстоящата структурна реформа.

Второ. Налице са значителни различия в заетостта на градското население по пол и възраст. В най-неравностойно положение на пазара на труда са младежите на възраст 16-25 години, равнището на заетост в тази възрастова група е два пъти по-ниско от средното за градовете.

Трето. Значителната диференция на заетостта по степен на завършено образование показва, че образованието е основен фактор влияещ върху трудовия статус на заетите лица и адаптивността им към променящите се условията на пазара на труда.

Четвърто. Забавянето на структурната реформа, значителното обедняване на населението, а също така и липсата на политика на насърчаване на малкия бизнес предопределя избора на заетите в градовете към наемния труд и заетост в държавния сектор. Въпреки че заетостта в частния сектор нараства доверието в него не е високо поради очакванията за по-голяма сигурност при уреждането на трудовите отношения и спазването на трудовите и осигурителните права

на наетите лица в държавните предприятия.

Пето. Резултатите от изследването показват наличието на неформален (черен) пазар на труда и на практика почти 1/2 от заетите в частния сектор не са социално осигурявани.

Шесто. В следствие тежкото финансово състояние на 1/6 от предприятията и невъзможността им да формират необходимите средства за работна заплата трудът на всеки 10-ти от наетите лица в градовете е заплатен на равнището на защитения и минимален размер на потребление за възпроизводство на работната сила.

Седмо. Провежданата през преходния период политика на регулиране на нарастването на работната заплата в държавния сектор и прилаганите конкретни модели и механизми за материалното производство и непроизводствената сфера имаха и имат силно изразен антиинфлационен характер и доведоха до значително задържане равнището средната работна заплата за страната.

Осмо. Ниската ефективност на прилаганите модели и механизми за контрол на нарастването на работната заплата доведоха до деформации в съотношенията между средните работните заплати в отраслите на материалното производство и отраслите на непроизводствената сфера и между цената на нискоквалифицирания и високо квалифицирания труд. Съотношението между средната месечна брутна работна заплата за вискоквалифицирания и нискоквалифициран труд е едва 1.67 пъти.

Девето. От всички наети лица в градовете 2/3 (67.6%) са получили брутни трудови възнаграждения в диапазона от размера на минималната месечна работна заплата до 10500 лв., съответстващ на степен на диференцияция на база минималната работна заплата 1.00 - 3.80 пъти.

Глава трета

Адаптивност на работната сила към ситуацията на трудовия пазар

1. Икономическото състояние на фирмите и рискът от безработица.

Анализът на данните от изследването показва тясната връзка, която правят наетите работници между преценката си за икономическото състояние на фирмата, в която работят и вероятността да останат без работа /табл. 17/.

Таблица 17

Вероятност наетите да останат без работа, в зависимост от финансовото състояние на фирмата към м. октомври 1995 г.

финансово състояние на фирмата	вероятност наетите да останат без работа %/		
	Голяма	Малка	Липсва
Много			
добро	6.19	9.89	15.03
Добро	20.27	36.40	46.01
Средно	37.46	36.22	30.06
Лошо	36.08	17.49	8.90

Налице е известно разминаване между преценките на работната сила и тези на работодателите. Приблизително всеки четвърти от анкетираните работодатели преценява сегашното икономическо състояние на фирмата си като много добро, а всеки трети като добро. В близките две години 63% виждат много добри и добри перспективи пред фирмите си и само 5% считат, че очертavaщите се пред тях възможности за икономическо развитие са лоши. Разминаването в оценките на работната сила и работодатели за икономическото състоянието на фирмите се дължи на обстоятелството, че в извадката не попаднаха достатъчно работодатели от големи и средно големи държавни фирми, поради което и данните за работодателите не са представителни.

Тежката икономическа криза, в която изпадна страната през последните години, спада в производството и многократното отлагане на структурната реформа доведе до трайно високо равнище на безработица. Основният фактор, влияещ върху равнището на безработица е икономическото състояние на фирмите.

Повече от половината анкетираните наети и самонаети оценяват икономическото състояние на фирмите, в които работят като средно и лошо, и само 11.47% го намират много добро. Малко по-добри са очакванията им за следващите две години.

Прави впечатление, че очакванията за развитието на фирмите в близките две години са разпределени приблизително по същия начин както и преценката на анкетираните за сегашното състояние на фирмите. /Табл. №18/

Таблица №18

Сегашното икономическо състояние на фирмите и очакванията за тяхното развитие към м. октомври 1995 г.

Перспективи за развитие на фирмата в следващите 2 години	Икономическо положение на фирмата			
	Много добро	Добро	Средно	Лошо
	%	%	%	%
Много добри	71.74	26.09	2.17	0.00
Добри	6.18	76.63	15.69	1.50
Средни	0.79	10.83	74.41	13.98
Лоши	0.47	0.93	16.82	81.78

По-добри перспективи пред себе си виждат работещите в частни фирми. При работещите във фирми със смесена форма на собственост очакванията за добро развитие са съсредоточени в частните фирми с чуждестранно участие.

Таблица № 19

Перспективи за развитие на фирмите в зависимост от формата на собственост към м. октомври 1995 г.

Перспективи на фирмата за следващите 2 години	Форма на собственост на фирмата							
	Държавна фирма	С преобл. държавно участие	С преобл. частно участ.	Частна фирма с чужд. участ.	Чуждестранна фирма	Частна фирма	Самонасти лица	Управляващи свободна професия
	%	%	%	%	%	%	%	%
Общо	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Много добри	9.45	0.00	12.12	36.36	20.00	23.64	12.05	13.24
Добри	37.15	46.55	48.48	54.55	40.00	43.41	42.17	42.65
Средни	33.04	53.45	30.30	9.09	40.00	29.84	37.95	33.82
Лоши	20.36	0.00	9.09	0.00	0.00	3.10	7.83	10.29

В по-голяма степен застрашени от безработицата се чувстват работниците, чиято работна заплата е на равнището на минималната /41 %/, докато само 4.42 % от получаващите работна заплата два пъти над средната за страната виждат реална опасност да останат без работа.

Несигурни в утрешния ден са главно хората работещи в държавните фирми. Те са 57 % от получаващите вероятността да останат без работа като голяма.

Не изненадва и факта, че всеки трети от работещите на срочен трудов договор и близо половината от тези, които работят въобще без трудов договор преценяват риска от безработица като голям. /Таблица № 20 /

Таблица № 20

Формата на трудовия договор и рискът от безработица към м. октомври 1995 г.

Оценка на риска от безработица	Форма на наемане на работната сила					
	Срочен трудов договор	Безср. трудов договор	Гражд. договор	няма договор	Самона-ети лица	Упражняващи свободна професия
	%	%	%	%	%	%
Общо	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Голям	33.19	13.89	21.13	47.52	10.36	12.31
Малък	40.43	40.96	45.07	33.66	24.87	15.38
Няма риск	26.38	45.15	33.80	18.81	64.77	72.31

Предстоящата структурна реформа в икономиката поражда скептицизъм в работната сила. Само 12.0 % от тях очакват, че вследствие на масовата приватизация ще се очертаят много добри перспективи пред тяхната фирма и почти 20.0 % очакват същото от касовата приватизация (Табл. № 21).

За всеки четвърти от заетите евентуалната причина, поради която би останал без работа е настъпването на събития свързани с финансови проблеми или структурни промени като фалит, частична или пълна ликвидация. По тези причини към момента на изследването са без работа 18.45 % от безработните.

Съкращенията са причината, поради която една трета от безработните са загубили работата си, а 22 % от заетите виждат в тях потенциална опасност да останат без работа. Повод за съкращаване на 9 % от безработните е несъответствието между образователните и професионално-квалификационни характеристики на работната си-

ла и изискванията на работното място. Риск от съкращения по тази причина виждат около 8% от наетите. Това потвърждава необходимостта от провеждане на професионално-квалификационни курсове, както за безработните така и като превантивна мярка за работещите.

Таблица № 21

Предстоящата приватизация и перспективите за развитие на фирмите към м. октомври 1995 г.

Перспективи на фирмата за следващите 2 години	Очакване за приватизация на фирмата в следващите 2 години							
	Фирмата е частна	Фирмата вече е приватизирана	Предстои масова приватизация	Предстои касова приватизация	Не предстои приватизация	Не могат да преценят	Самонаети лица	Управляващи свободна професия
	%	%	%	%	%	%	%	%
Общо	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Много добри	24.68	6.67	12.00	19.44	7.35	11.05	7.53	20.31
Добри	44.16	73.33	30.00	30.56	38.57	40.88	44.52	42.19
Средни	29.44	6.67	38.67	38.89	36.53	31.22	34.93	29.69
Лоши	1.73	13.33	19.33	11.11	17.55	16.85	13.01	7.81

Данните от изследването потвърждават очерталата се през последните години тенденция за по-ниско равнище на заетост сред жените, младежите между 18 и 25 години и лицата с основно и средно общо образование.

Тези три групи преценяват вероятността да останат без работа като по-голяма в сравнение с останалите. Вероятността наетите от рисковите групи да останат без работа, според собствената им преценка е показана в таблица № 22.

Таблица № 22

Вероятност наетите от рисковите групи да останат без работа към м. октомври 1995 г.

Рискови групи	Вероятност наетите да останат без работа /%/		
	Голяма	Малка	Липсва
Жени	21.40	39.40	38.66
Младежи	33.33	32.59	34.07
Лица със средно общо образование	30.38	37.97	31.65
Лица с основно и по-ниско образование	24.51	29.74	45.75

Таблица № 23

Продължителност на безработицата по рискови групи към м. октомври 1995 г.

Рискови групи	Продължителност на безработицата /%/			
	до 6 м.	до 1 г.	над 1 г.	над 2 г.
Жени	23.28	10.34	18.10	48.28
Младежи	25.00	7.50	17.50	50.00
Лица със средно общо образование	28.33	18.33	16.67	36.67
Лица с основно и по-ниско образование	20.86	3.68	23.93	51.53

Посочените рискови групи са засегнати най-силно от продължителната безработица. Илюстрация на това твърдение са данните в таблица № 23.

Данните от изследването очертават още една група с висок риск от продължителна безработица. Това са лицата, непритежаващи допълнителни професионални умения - продължително безработните в тази група са 38.43 %. Тяхното разпределение е показано на таблица № 24

Таблица 24

Продължителност на безработицата в зависимост от притежаваните допълнителни професионални умения към м. октомври 1995 г.

Допълнителни професионални умения	Продължителност на безработицата /%/			
	до 6 м.	до 1 год	над 1 год	над 2 год
1.Притежават:	13.48	5.73	11.28	1.12
компютърна грамотност	2.52	1.00	2.74	2.52
стенография	0.50	0.10	0.50	0.00
машинопис	1.60		1.14	1.37
владее на чужд език	3.66	0.70	0.50	3.20
шофьорска правоспособност	5.00	3.43	4.80	4.34
други	0.20	0.00	1.60	0.69
2.Не притежават	8.47	4.35	10.53	27.90

2.Склонност за предприемане на превантивни мерки срещу безработицата

Застрашителните размери на безработицата през последните години, както и нарастване броя на продължително безработните,лагат по категоричен начин необходимостта от превантивни мерки.

Като превантивна мярка срещу безработицата 39% от заетите виждат подобряването на качеството на работната си сила чрез повишаване на квалификацията си, придобиване на нова професия или допълнителни професионални умения.

бота като голяма около 18 % възнамеряват да сменят професията си, и повече от една четвърт се колебаят. В тези две групи естествено

лага се впечатлението, че жените са по-склонни да предприемат превантивни мерки срещу евентуална безработица (Табл. № 25).

Таблица № 25

Готовност за превантивни мерки срещу безработица в зависимост от пола към м. октомври 1995 г.

Превантивни мерки	Пол	
	Мъже	Жени
	%	%
Общо	100.00	100.00
Повишаване на квалификацията	13.93	17.44
Допълнителни професионални умения	12.55	5.41
Придобиване на нова професия	8.41	11.05
Преместване в друга фирма	39.77	37.78
Промяна характера на дейността	22.71	15.70
Друго	2.63	2.62

Разбирането, че повишаване качеството на работната сила би довело до намаляване риска от безработица е най-силно изразено при заетите със средно и висше образование.

От специалистите с висше образование една четвърт биха повишили квалификацията си, а 15 % са склонни да придобият допълнителни професионални умения. Сред специалистите със средно об-

разование това са съответно 17.0% и 15,56%.

Като превантивна мярка срещу безработицата анкетираните с основно и по-ниско образование предпочитат преминаването в друга фирма на работа (45,74%), или промяна на характера на дейността (33,33%).

В таблица № 26 е показана зависимостта между готовността за превантивни мерки и очаквания срок за безработица.

Таблица 26
Готовност за превантивни мерки в зависимост от очаквания срок на безработица към м. октомври 1995 г.

превантивни мерки	вероятен срок на безработица /%/			
	до 6 м.	до 1 год	над 1 год	над 2 год
Повишаване на квалификацията	23.14	14.41	8.30	54.15
Придобиване на допълнителни професионални умения	17.80	20.94	2.04	49.21
Придобиване на нова професия	25.76	24.24	16.67	33.33
Преминаване в друга фирма	28.12	21.09	7.38	43.41
Промяна в характера на дейността	23.32	17.67	11.66	47.35
Друго	15.79	15.79	7.89	60.53

Високата степен на безработица през последните години доведе до нарастване на мобилността на работната сила и нейната готовност да отговори на изискванията и потребностите на трудовия пазар. Степента на мобилност на наетата работна сила в градовете се движи в границите от 23% до 39%. Степента на мобилност сред безработните е по-висока и е в границите от 27% до 47%.

3. Готовност на работната сила за участие в различни форми на квалификация и преквалификация

Адаптивността на работната сила към изискванията и потребностите на трудовия пазар намира израз в степента на участие в квалификационни и преквалификационни мероприятия, както и в изразеното желание за участия в близко бъдеще в такива мероприятия.

Таблица 27
Разпределение на носителите на работна сила според участието им в квалификационни и преквалификационни курсове към м. октомври 1995 г.

участие в курсове	заети %	безработни %
преминали през курсове за за квалификация и преквалификация	13.00	10.00
участващи в момента в курсове за за квалификация и преквалификация	4.00	8.00
желаещи да преминат през курсове за за квалификация и преквалификация	23.00	35.00

Към момента на изследването относителният дял на преминалите през курсове за квалификация и преквалификация в общия брой на анкетираните заети и безработни е 12 %. Обучаващи се в момента в такива курсове са 5.0 %, докато желаещите да участват в тях са 26.0 % (вж. табл. №27).

От анкетираните, които имат намерение да участват в курсове за повишаване на квалификацията и преквалификация близо половината предпочитат този курс да е организиран от фирмата в която работят, 25.35 % от специализирана фирма и само 5.7 % от Бюрата по труда. Предпочитаната форма на обучение е с откъсване от работата. Най-желани са курсовете с продължителност до един месец. Тях биха посетили 38.86 % от желаещите да повишат квалификацията си или да се преквалифицират.

4. Готовност на работната сила и работодателите да инвестират в квалификация и преквалификация

Степента на готовност на работниците да инвестират в мероприятия за повишаване качеството на работната си сила е значителна - 28.0 % от зетите и 30.0 % от безработните проявяват такава готовност. Размерът на средствата, които носителите на работна сила са готови да инвестират в мероприятията за квалификация и преквалификация е посочен в таблица № 28.

Таблица № 28

Размер на инвестициите в квалификация и преквалификация по статус на заетост към м. октомври 1995 г.

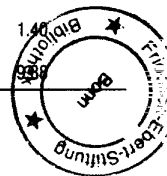
носителите на работна сила	размер на инвестициите			
	до 1 МРЗ	до 1 СРЗ	2 СРЗ	над 2 СРЗ
безработни	16.70	6.86	2.06	3.66
заети	47.45	30.56	10.42	11.57

Прави впечатление много по-високата готовност за инвестиции в квалификация и преквалификация у носителите на работна сила. Естествено, при ниското равнище на доходите на населението по-голямата част са склонни да инвестират до една средна месечна работна заплата. Към момента на изследването относителният дял на работодателите склонни да инвестират в квалификация на работната сила е 30.7 %, а относителният дял на склонните да инвестират в преквалификационни мероприятия е 18.18 %. Желанието на работодателите от различните видове фирми за инвестиране в квалификационни и преквалификационни мероприятия е посочено в таблица № 29.

Таблица № 29

Готовност за инвестиции в квалификация и преквалификация по видове фирми към м. октомври 1995 г.

Видове Фирми	Готовност за инвестиции в :	
	Квалификация %	Преквалификация %
Държавни фирми	11.90	5.60
Фирми с преобладаващо държавно участие	0.70	0.70
Фирми с преобладаващо частно участие	0.00	0.70
Частни фирми с чуждестранно участие	0.00	0.00
Чуждестранни фирми	2.80	1.40
Частни фирми	15.38	



Работодателите са по-склонни да инвестират в квалификация отколкото в преквалификация. Степента на готовност за инвестиции в квалификация и преквалификация е най-висока при частните фирми, докато при фирмите със смесена форма на собственост въобще липсва.

Размерът на средствата, които работодателите са готови да инвестират в квалификацията и преквалификацията на един работни е даден в таблица № 30.

Таблица № 30
Размер на инвестициите в квалификация и преквалификация
по видове фирми към м. октомври 1995 г.

видове фирми	размер на инвестициите на един работник			
	до 1 МРЗ	до 1 СРЗ	2 СРЗ	над 2 СРЗ
Държавни фирми	15.90	3.80	1.90	0.00
Фирми с преобладаващо държавно участие	0.00	1.90	0.00	0.00
Фирми с преобладаващо частно участие	3.80	0.00	0.00	0.00
Частни фирми с чуждестранно участие	0.00	0.00	0.00	0.00
Чуждестранни фирми	3.80	1.90	3.80	0.00
Частни фирми	30.19	5.10	9.40	5.66

5. Обобщения и изводи

Първо. Нестабилното финансово-икономическо състояние на фирмите и организациите значително увеличава риска от безработица.

Този риск е значителен за работещите в държавни фирми и организации, което е естествено следствие от тежкото икономическо състояние на тези фирми, липсата на добри перспективи за тяхното развитие и неяснотата, която съпътства обявеното за пореден път начало на структурната реформа. Фалитът, частичната или пълна ликвидация, касовата и масовата приватизация са събития, които непосредствено предстоят за една значителна част от заетите в държавния сектор.

В най-голяма степен застрашени от безработицата се чувстват работниците, чиято работна заплата е на равнището на минималната, работещите на срочен трудов договор и тези, които работят въобще без трудов договор.

Второ. Съкращенията са причината, вторият по значение фактор, действието на които влияе неблагоприятно върху равнището на безработица. Нерядко повод за съкращение е несъответствието между образователните и професионално-квалификационни характеристики на работната сила и изискванията на работното място. На този риск са изложени около 160 000 наети работници и служители. Това потвърждава необходимостта от провеждане на професионално-квалификационни курсове, както за безработните така и като превантивна мярка за работещите.

Трето. Потвърждава се очерталата се през последните години тенденция за по-ниско равнище на заетост сред жените, младежите между 18 и 25 години и лицата с основно и средно общо образование. Посочените рискови групи са засегнати най-силно от продължителната безработица. Очертава се още една група с висок риск от продължителна безработица. Това са лицата, непритежаващи допълнителни професионални умения.

Четвърто. Съществува ярко изразена нагласа у заетите за приемане на превантивни мерки срещу безработицата. Тя се изразява във високата степен на мобилност и склонност за подобряване ка-

чеството на работната сила. Като превантивна мярка срещу безработицата най-често заетите виждат подобряването на качеството на работната си сила чрез повишаване на квалификацията си, придобиване на нова професия или допълнителни професионални умения. Най-висока е готовността за повишаване качеството на работната сила сред младежите от 18 до 25 години. Налага се впечатлението, че жените са по-склонни да предприемат превантивни мерки срещу евентуална безработица. Разбирането, че повишаване качеството на работната сила би довело до намаляване риска от безработица е най-силно изразено при заетите със средно и висше образование.

Високата степен на безработица през последните години доведе до нарастване на мобилността на работната сила. Степента на готовност на наетата работна сила в градовете да промени местоживенето си, с цел устрояване на работа стига до близо 40 %, а сред безработните доближава 50 %.

Пето. Налице е висока степен на адаптивност на работната сила към потребностите и изискванията на трудовия пазар. Тя се изразява в желанието за участие в квалификационни и преквалификационни мероприятия. За съжаление, това желание контрастира с ограничените възможности и ниската ефективност на професионално-квалификационната система, както и с липсата на достатъчно информация за състоянието и тенденциите в развитието на пазара.

Към момента на изследването около 150 000 безработни желаят да се включат в квалификационни и преквалификационни мероприятия, докато за цялата 1995 година през организирания от бюрата по труда курсове са преминали едва 20 000 безработни.

Шесто. Адаптивността на работната сила към ситуацията на трудовия пазар намира израз и в ясно изразената готовност за лични инвестиции в квалификация и преквалификация. Естествено, при ниското равнище на доходите на населението по-голямата част са склонни да инвестират до една средна месечна работна заплата.

Седмо. Прави впечатление и високата степен на готовност на работодателите за инвестиции в мероприятия за повишаване на квалификацията на работната сила. Тази позитивна нагласа трябва да се има предвид при колективното трудово договаряне. Значително по-

резервирано се отнасят те към инвестиции в преквалификация. Степента на готовност за инвестиции в качество на работната сила е най-висока при частните фирми, докато при фирмите със смесена форма на собственост въобще липсва.

РЕЧНИК НА ОСНОВНИТЕ РАБОТНИ ПОНЯТИЯ

Заети лица са:

- лица наети на работа, които през наблюдавания период извършват тази работа, като получават заплащане в пари и/или натура;
- лица наети на работа, но които през наблюдавания период не извършват тази работа поради отпуск, болест, бременност, раждане и отглеждане на дете;
- лица наети срещу заплащане да ръководят фирма, организация или стопанство;
- лица, които имат собствен малък или семеен бизнес, дейността им е регистрирана по търговския закон, работят самостоятелно или в съдружие, получават доход, но не наемат работна сила;
- лица работещи на свободна практика;
- лица, които работят в семейна фирма или стопанство.

Наети лица са лицата извършващи определена работа срещу възнаграждение в пари и/или натура под формата на работна заплата, възнаграждение по граждански договор или други форми.

Самонаети лица са лицата, които работят за своя сметка, т.е. които управляват свое собствено икономическо начинание (предприятие) или се занимават самостоятелно в професия или занаят, но не наемат работна сила. Членовете на семейството, работещи за семейното икономическо начинание (предприятие) са "самонаети лица".

Безработни лица са лицата в трудоспособна възраст, които са без работа през наблюдавания период, активно търсят и са готови да започнат подходяща работа.

Продължително безработни лица - лица в трудоспособна възраст, които са безработни повече от 12 последователни месеца, през този период са търсили, търсят активно и са готови да започнат подходяща работа.

Работна сила - лицата на 16 и повече навършени години, които са заети или безработни.

Работодатели са лицата, които наемат работна сила срещу възнаграждение (заплащане), в т.ч.:

- физически лица, собственици на капитал, които пряко участват при наемането на работна сила;
- физически лица, упълномощени от собствениците да наемат работна сила;
- упълномощени лица на управителното тяло на корпоративни или държавни предприятия да наемат работна сила.

Икономически активно население - формира се от работодателите, заетите лица и безработните.

СЪДЪРЖАНИЕ

ОБРЪЩЕНИЕ	3
ВЪВЕДЕНИЕ	5
Глава първа	
1. Търсене и предлагане на работната сила	6
2. Еластичност на трудовия пазар	8
3. Специализация на трудовия пазар	11
4. Цена на специализираната работна сила	14
5. Сегментация на трудовия пазар	16
5.1. Сегментация на трудовия пазар по степен на квалификация	16
5.2. Сегментация на трудовия пазар по търсените и предлаганите допълнителни квалификационни умения	18
5.3. Сегментация на трудовия пазар по търсените и предлаганите умения свързани с т.нар. "практическа интелигентност"	19
6. Обобщения и изводи	20
Глава втора	
1. Заетостта в градовете	23
1.1. Демографски характеристики на заетите	23
1.2. Възрастово-полова структура на заетите в градовете	24
1.3. Образователна структура на заетите в градовете	25
1.4. Професионално-квалификационна структура	26
1.5. Статус в заетостта	28
1.5.1. Форми на наемане на работната сила	30
1.5.2. Квалификационна мобилност на наетите лица	31
2. Цена на квалифицирания труд	31
2.1. Средни заплати за степените на квалификация	32
2.2. Равнището на заплащане по степени на квалификация	33
3. Обобщения и изводи	36
Глава трета	
1. Икономическото състояние на фирмите и рискът от безработица	38
2. Склонност за предприемане на превантивни мерки срещу безработицата	44
3. Готовност на работната сила за участие в различни форми на квалификация и преквалификация	47
4. Готовност на работната сила и работодателите да инвестират в квалификация и преквалификация	48
5. Обобщения и изводи	51
РЕЧНИК НА ОСНОВНИТЕ РАБОТНИ ПОНЯТИЯ	54

КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ НА РАБОТНАТА СИЛА В КОНТЕКСТА НА СТРУКТУРНАТА РЕФОРМА

Образователна поредица за синдикални членове,
осъществявана със съдействието на фондация
"Фридрих Еберт" - Германия.

Безплатно издание.

АВТОРИ:

Николай Смилянов

Д^р Генка Динекова

Никола Козаров

Редактор: Йолита Дочева

Предпечатна подготовка и печат:

ЕФ "ТОДОРОВ - В": гр. Враца, тел. 092/2-02-22