

СОФИЙСКИ
УНИВЕРСИТЕТ



„СВ. КЛИМЕНТ
ОХРИДСКИ“
ОСНОВАН 1888 Г.

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ

„СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ГЕОЛОГО-ГЕОГРАФСКИ ФАКУЛТЕТ

Катедра „Социално-икономическа география“

МИЛЕН ГЕОРГИЕВ ВЕЛИКОВ

**ДИНАМИКА И ВЗАИМОВРЪЗКИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В
БЪЛГАРИЯ ЗА ПЕРИОДА 1989-2021 Г. - КОЛИЧЕСТВЕНИ И
КАЧЕСТВЕНИ ИЗМЕНЕНИЯ**

АВТОРЕФЕРАТ

НА ДИСЕРТАЦИОНЕН ТРУД ЗА ПРИСЪЖДАНЕ НА ОБРАЗОВАТЕЛНА И НАУЧНА
СТЕПЕН „ДОКТОР“ ПО ПРОФЕСИОНАЛНО НАПРАВЛЕНИЕ
4.4 – НАУКИ ЗА ЗЕМЯТА
(ГЕОГРАФИЯ НА НАСЕЛЕНИЕТО И СЕЛИЩАТА)

Зачислен със заповед

№ РД 20-1223/25.06.2021г.

Научен ръководител:

доц. д-р Георги Костадинов Бърдаров

София, 2022 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

УВОД.....	1
ГЛАВА ПЪРВА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ ОСНОВИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО.....	4
I.1. Характеристики на Пазара на труда.....	4
I.2. Основни дефиниции за Пазара на труда.....	6
I.3. Развитие на Пазара на труда в България от Освобождението до 1989 г.....	8
I.4. Количествени измерители, използвани при анализ на Пазара на труда.....	12
ВТОРА ГЛАВА: ОСНОВНИ ЕТАПИ В ДИНАМИКАТА И РАЗВИТИЕТО НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ ЗА ПЕРИОДА 1989 – 2001 Г.....	16
II.1. Политически и икономически трансформации в България след 1989 г. и тяхното отражение върху състоянието на икономиката и пазара на труда в страната.....	16
II.2. Резултати от преброяването на населението през 1985, 1992 и 2001 г. Анализ на промените в естествен, механичен прираст, възрастовата структура, образователна и етническа структура, заетост и безработица.....	16
II.3. Пазар на труда за периода 1992-2001 г. и отражение върху него на база разгледаните изменения.....	22
ТРЕТА ГЛАВА: ТЕНДЕНЦИИ В ДЕМОГРАФСКОТО И ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ НА БЪЛГАРИЯ МЕЖДУ ПРЕБРОЯВАНИЯТА ПРЕЗ 2001-2011 Г. И ТЯХНОТО ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ ПАЗАРА НА ТРУДА.....	24
III.1. Демографски промени в брой и динамика на населението, естествен и механичен прираст, структури по пол/възраст, образователна, по местоживееене, етническа и религиозна структура за периода 2001-2011 г.....	24
III.2. Социално-икономически преобразования в България при управлението на Симеон Сакскобурготски и влизането на България в ЕС.....	26
III.3. Динамика на пазара на труда 2001-2011 г.....	28

ЧЕТВЪРТА ГЛАВА: ДИНАМИКА И ВЗАИМОВРЪЗКИ НА ПАЗАР НА ТРУДА ЗА ПЕРИОДА 2011-2021 Г.....32

IV.1. Политико-икономическо развитие на България за периода 2011-2021 г.....32

IV.2. Състояние на пазара на труда в България след излизане от икономическата криза от 2008-2010 г. (заетост и безработица).....36

IV.3. Нива на заетост и безработица по статистически райони за периода 2011-2021 г.....38

IV.4. Динамика на взаимоотношенията между основните участници на пазара на труда – работници, работодатели, синдикати 2011-2021 г.....39

IV.5. Аспекти и еволюция на мотивацията и удовлетвореността на работещите в България за периода 2011-2021 г., (базирано на авторски изследвания, анкети и проучвания).....42

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....54

Приноси.....58

Научни публикации.....59

Дисертационният труд се състои от увод, 4 глави, заключение, използвани източници, 24 таблици, 19 фигури, 54 приложения, резюме на научните приноси и списък на публикациите, свързани с темата на дисертационния труд.

Общият обем на труда е 287 страници.

Заглавие на английски език: LABOUR MARKET DYNAMICS AND INTERLINKAGES IN BULGARIA 1989-2021 - QUANTITATIVE AND QUALITATIVE CHANGES

Ключови думи: Пазар на труда в България, човешки капитал, заетост, безработица, човешки ресурси, професионални ценности, национални преброявания, работодатели,

Keywords: Labor Market in Bulgaria, human capital, employment, unemployment, human resources, professional values, Population and Housing Censuses in Bulgaria, employers,

Дисертационният труд е обсъден и насрочен за публична защита от катедра „Социално-икономическа география” при Геолого-географския факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски”.

Публичната защита ще се състои на от ч. в

зала на ГГФ.

ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ОРИГИНАЛНОСТ

Декларирам, че настоящият дисертационен труд на тема „Динамика и взаимовръзки на пазара на труда в България за периода 1989-2021 г. - количествени и качествени изменения“ за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ е самостоятелно и оригинално авторско произведение, а използваните източници на научна и емпирична информация са коректно документирани и цитирани съгласно действащите в Република България стандарти.

Гарантирам, че:

Признаването на чуждото авторство на използваните текстове, таблици, схеми, графики, изображения и други е обозначено според утвърдения в научната област академичен стил на цитиране.

Библиографският списък в края на труда включва всички цитирани и използвани печатни и електронни източници по темата.

С настоящето декларирам, че съм запознат с правилата в Етичния кодекс на академичната общност на Софийския университет „Св. Климент Охридски“ за зачитане на авторството, чуждите приноси и коректното цитиране и за недопустимостта на плагиатство.

Подпис:

(Милен Великов)

УВОД

Актуалност на темата

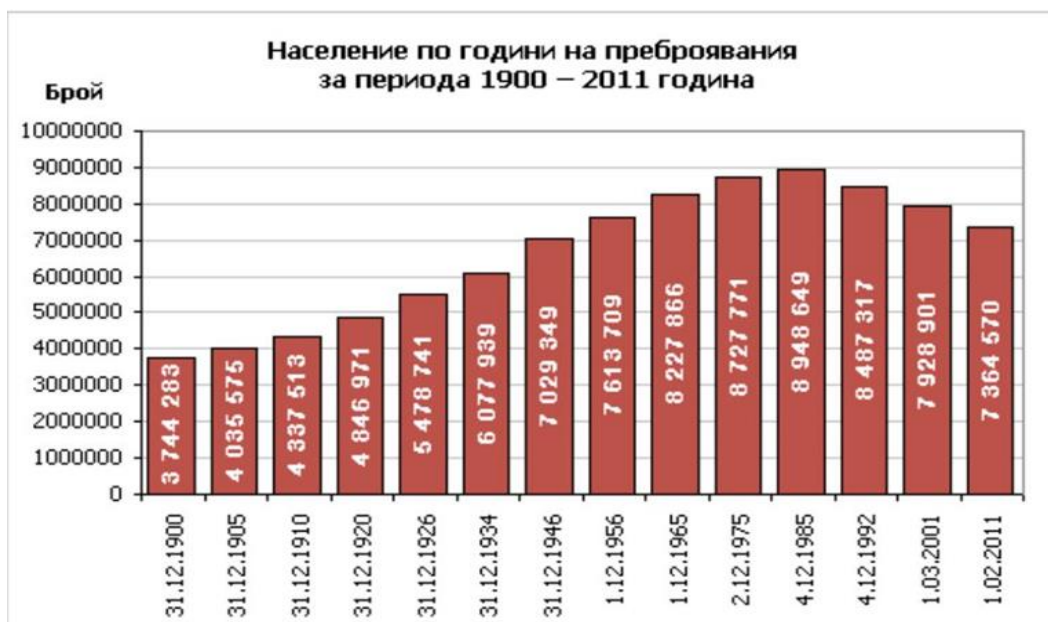
След 10-ти ноември 1989 г. България променя изцяло своя политически, институционален и икономически курс. На тази дата е освободен главният секретар на българската комунистическа партия г-н Тодор Живков, а това събитие се възприема и за начало на т.нар. *демократичен преход* в страната ни, който поставя основите на нов политически модел, икономически и търговски взаимоотношения, промяна в собствеността и установяване на непознатата дотогава пазарна икономика в страната ни.

Промените след 1989 г. идват неочаквано. Те създават предпоставки за сътресения, паника, страх и стрес у населението. Непознатите дотогава процеси на висока безработица са само един от елементите, който допринася за това, което ускорява и негативните демографските процеси. Сътресенията повлияват и на структурата на Пазара на труда (ПТ). Това рефлектира пряко върху нивата на заетост, породени от различните видове безработица, въвеждането на нови отношения, а нормативната уредба и законодателство се адаптират многократно следствие на неработещи механизми, привнесени модели или половинчати реформи. Наблюдават се различен тип разминавания – икономически, управленски и политически, а липсата на консенсус и воля забавя старта на реформите и тяхното пълно и навременно реализиране.

От друга страна, с наличието на тези промени е направен опит да се поставят крехките основи на либерална регулация на ПТ у нас, включваща свободно договаряне на условия за труд, заплати и възможност за преговори на трудовите отношения. Първоначалните очаквания са това да улесни навлизането на нов тип заетост и отношения, да спомогне за бързото формиране на частен бизнес, предприемаческо мислене и синдикални организации.

До този момент, държавният монопол е силно изразен във всички области на стопанския живот. Ако преди 1989 г. държавата е имала ролята да осигури работни места и намери работа на всеки, то след 1990 г. това се променя драстично, което действа шоково за очакванията на хората относно тяхното професионално развитие и кариерна реализация. Забавя се процеса на приватизацията и смяната на собствеността. Несигурността обзема хората, липсата на справедливост и апатия ускоряват демографската криза (фиг.1). Това подсилва и кризата на политическо доверие, влошава качеството на мечтания преход и води

до огромни разочарования, следствие високата безработица, набралата скорост корупция, поляризацията и разделението в българското общество



Фигура 1 Население по години на преброявания за периода 1900-2011 г. (Източник: НСИ)

Всичко това преобърна драматично начина на мислене и очакванията на българите – към себе си, своя работодател и държавата. Бързо след всеобщия ентузиазъм в началото на 90-те години той бива охладен от настъпил институционален хаос, в който попада страната ни, политическата криза и неувереността за посоката на реформи. Процесите и промените не са плавни, нито лесни, често непознати, но те стартират след конкретни исторически и политически събития в България и не само, които оказват силен и необратим тласък в обществото след техния старт през 1989г.

Промените след 1989 г. повлияват върху нагласите и отношението на българите към труда, частната и държавната собственост. Променя се отношението към институциите, законността и ролята на държавата. Натрупаният негативизъм подсилва nihilизма и апатията на хората, задълбочава разделението и подхранва кризата на доверие между хората.

Цел, обект, предмет, задачи на изследването.

Обект на изследване са участниците на ПТ в България - заети, безработни, работодатели, държава, синдикати за периода 1989-2021 г., като акцентът е поставен върху подпериода 2011-2021 г.

Предмет на изследване – е изясняване на ролите и взаимовръзките на участниците на ПТ, които определят темповете, динамиката и процесите на него.

Цел на дисертационния труд е да изясним факторите, ролята на отделните играчи и причините, които влияят на ПТ през разглеждания период от 30 г. и да формулираме мерки, с които ситуацията на ПТ в България да се оптимизира в близко бъдеще

Задачи на изследването:

1. Анализ на актуалното състояние на ПТ в България с неговите количествени параметри (за периода 1989-2021 г.)

2. Определяне на демографските и социални аспекти, които влияят върху динамиката на ПТ в България през последните 30 г.

3. Изясняване взаимовръзките между основните участници на ПТ в България за периода 1989-2021 г.

4. Изясняване на мотивацията, нагласите и професионалните ценности, които оказват влияние върху ПТ в България за 2011-2021 г.

Методология на изследването. В различните етапи на дисертационния труд са използвани следните методи: анкетен, математико-статистически, пряко наблюдение, графичен, пространствен анализ, психометрични изследвания. В съдържателно отношение дисертацията включва увод, четири глави и заключение, като всяка една глава съдържа различен брой подзаглавия, в зависимост от съдържанието и целта си.

Сърдечни благодарности на доц. д-р Георги Бърдаров, който припозна темата като близка и отделяше немалко от времето си да работим заедно по един максимално продуктивен и вдъхновяващ за мен начин. Благодаря на гл. ас. д-р Калоян Цветков за безценните съвети и кураж, които ми даде, на Дима Ненова за подкрепата, ангажираността и нестихващото желание за съдействие, както и на Катя Младенова за административната помощ и интерес към темата ни. Благодаря от сърце и на покойния доц. д-р Димитър Димитров за подкрепящата и насочваща рецензия, която ми помогна да надградя дисертационния труд, както и на доц. д-р Пламен Патарчанов за ценната обратна връзка след първоначалното представяне на темата ни и положителната нагласа към разглежданата от мен проблематика. Този труд нямаше да бъде възможен и без огромното търпение и подкрепа на моята приятелка – Йоана

ГЛАВА ПЪРВА.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧНИ ОСНОВИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

I.1. Характеристики на Пазара на труда

Темата за ПТ се изследва предимно от икономисти, демографи, а през последните години и от психолози. Значимостта за ролята на труда при човека е предмет на дискусии още от древността, а смисълът, който той влага в него, определя мотивацията му за работа, както и човешкия прогрес. В миналото, ПТ е било нарочно определено място, „базар“, където се срещали хора, предлагащи работна сила и фабриканти, търсещи работници за своята производствена дейност. Така например, такъв „трудова базар“ е възникнал във Венеция, на площада пред двореца на дожите. В наши дни, ПТ следва да се възприеме като форма на обществена организация, като механизъм за разпределение на един от производствените фактори – труда. На трудовия пазар се разменя специфичната стока „работна сила - способността на индивида да осъществява трудова дейност. Носител и притежател на работната сила е човекът, който след като достигне определена със закон възраст придобива правото на труд.

Според Казаков (2010), реализацията на трудовата функция е израз на работоспособността и трудовото свойство на човешката личност, която свеждаме до работната сила. Това свойство е култивирано постепенно. Сотирова (2007) твърди, че трудът е технологизирана, инструментална дейност, която произтича по определена технология и организация, при използването на съответстващите на технологията средства на труда. Тя смята, че в индустриалната епоха трудът става основен производствен фактор, а трудовата заетост – основна и най-масова форма на икономическа активност. Отново Сотирова (2006) застъпва тезата, че възникването на труда се свързва и се отъждествява с разделението на труда. Разделението на труда от своя страна, ражда друг тип механизми за удовлетворяване на човешките потребности – стокова размяна. Според Николов (2016), най-характерната особеност на първобитния човек е неговата способност за трудова дейност. Под нея се разбира всяка дейност на човека за създаване на неща, които не се намират в готов вид в природата, а са плод на неговото въображение и на психическите и мускулните му усилия.

Всяка трудова дейност трябва да завършва с определен резултат. Постигането на тези резултати са именно целта на трудовата дейност.

Според гледната точка на Паунов (2009), трудът, освен в дълбоката си същност на социална принуда, е и вроден човешки подтик към целесъобразна активност, който присъства генетично у всеки един човек, независимо дали е принуден да работи, или не. Илиева (2009) твърди, че трудът е основен източник на субидентичност и влияе върху самооценката и Аз-концепцията на личността. Централността на трудовата роля от относителната доминантност на съдържанието, свързано с труда, в менталните процеси на индивида и се изразява в степента на ангажираност, на влагане на знания и умения при изпълнението на трудовата роля в сравнение с другите дейности. Според Богданова и Тодорова (2015), чрез труда в професията, човек заявява себе си като участник в социума, припознава се като *„значим, като осъществен, като себеизразен, като изживян чрез градивната си дейност и присъствие в обществения живот“*. Темата за ролята на труда разглеждат и Михова, Кергоат, Николова, Донеv (2007). Според тях, именно промените в труда са сред факторите, които рефлектират върху демографското поведение и участват във формирането на съвременните тенденции в развитието на населението у нас. Върху репродуктивните нагласи се отразява несигурната заетост, безработицата и ниските доходи от трудова дейност.

Под **„пазар на труда“** се възприема мястото, на което стоката „труд“ се разменя срещу заплащане. Една от характерните особености на трудовия пазар е процесът на формиране или производство на човешки капитал (Дулевски, Стефанов, Атанасова, Паунов и Малешков 2016 г.). Това е и пазарът, на който се наблюдават стачни действия и протести от страна на голям брой хора в случай на засягане на техните права. Друга особеност на ПТ е по-честото нарушение на равновесието между търсене и предлагане на труд, както и продължителността на сделката. Най-общо ПТ може да се определи като среща на търсенето и предлагането на труд. Този пазар се разглежда и като съвкупност от правила, регулации, институции, както и от възникващите отношения между представителите на търсенето и предлагането. Това е най-масовият пазар и на него се решават основни и жизнено важни проблеми на хората. Разглеждайки характера на стоката на настоящите трудови пазари, безспорна остава единствено възможността – продажба на услугата, срещу което се получава договорена цена - заплата. Трудовият пазар е и единственият пазар, на който е възможно само сделка, свързана

с покупко-продажба на трудова услуга. Няма друг пазар в икономиката, за който да са приети толкова законодателни актове и регламенти по отношение на сключване на сделката.

Според Дулевски, този пазар е изключително важен, тъй като на него изключително силни са социалните аспекти, чувството за справедливост, чувството за реализация и разбира се, много силното чувство сред хората за недооценка на онова, което предлагат на този пазар. Сотирова и Димитров (2016) смятат, че най-популярното разбиране на икономистите за пазара е като механизъм, инструмент, а когато е приет и утвърден като правило, норма на поведение, се третира и като институт, чрез който участниците му, водени от своите интереси, се стремят да максимизират своите ползи по взаимно приети правила. Цената на труда се разглежда като пазарна, монетарна оценка, която формира дохода на притежателите на този производствен фактор или ресурс „труда“, за разлика от наложилия се в националната традиция и практика възглед работната заплата да се разглежда като сбор от разходи, които прави работодателя за използването на работната сила.

I.2. Основни дефиниции на Пазара на труда

Към **икономически активното население (ИАН)** се отнасят лицата, които влагат или предлагат своя труд за производство на стоки и услуги - заети и безработни лица. **Работната сила (РС)** се отнасят лица на възраст от 15 и повече години, които извършват дейности за производство на стоки и услуги, дори и в продължение на един час, срещу заплащане в пари или натура. Не работят в даден момент, но се водят на работа, от която временно отсъстват поради болест, отпуск, бременност, отпуск за отглеждане на дете и по други подобни причини. Работещите във времето за собствена сметка, макар и един час, и получаващите от това доходи в пари или натура

В работната сила влизат заети и безработни:

Заети – Лицата, които са в трудово правоотношение съгласно Кодекс на труда (КТ) и в служебно правоотношение съгласно Закона за държавния служител, по силата на които правоотношения те получават възнаграждения в пари или натура под формата на заплата и без значение от типа договор; Лицата, които имат работа, но не са работили през наблюдавания период поради болест, майчинство и др. ; Лицата, които управляват собствено предприятие и извършват работа за лична изгода или за получаване на смесен доход – наети

лица по граждански доход, работещи само в отчетната единица; Лицата, работещи без заплащане във фирми, предприятия и стопанства на родственици, членове на техните домакинства. **Безработни** са лицата на възраст 15-74г. навършени години, които нямат работа през наблюдавания период; активно търсят работа през период от четири седмици, вкл. наблюдаваната седмица, или вече са намерили работа, която очакват да започнат до три месеца след края на наблюдавания период; имат възможност да започнат работа до две седмици, след края на наблюдавания период.

Заетостта е показател за степента на използване на трудовите ресурси в една страна и може да се разглежда в два аспекта – в широк смисъл обхваща всички, които се занимават с обществено полезен труд, независимо дали срещу него получават възнаграждение под каквато и да е форма. В тесен смисъл понятието обхваща само лицата, които срещу вложен от тях труд получават възнаграждение под формата на работна заплата или на някакъв друг доход.

Видове безработица:

- *Принудителна* – Работещият желае да работи при дадено равнище на заплащане, но не може да намери работа;
- *Доброволна* – Свързана е с желание да се намери по-добро място за заплащане или трудови условия;
- *Регистрирана или нерегистрирана безработица* в бюро по труда;
- *Маргинална* – тип безработица сред слабо защитените слоеве на населението (младежи, жени, хора в предпензионна възраст или в неравностойно положение);
- *Неустойчива* – предизвикана от временни причини – уволнение в даден сезон, сезонна безработица;
- *Сезонна* – колебания в икономическата активност в някои отрасли като туризъм, селско стопанство
- *Циклична* – Предизвиква се от повтарящи се спадове в страната или региона;
- *Фрикционна* – Това времето, през което човек е безработен, когато си сменя работата. Тя е временна и краткосрочна. Не е предизвикана от неуравновесени състояния на трудовите пазари, а от същността на трудовия пазар и от начина, по който функционира;
- *Структурна* – Възниква при значително преустройство на икономиката, ликвидация на стари отрасли или професии. Има два типа – стимулираща и деструктивна;

- *Технологична* – свързва се с повишаване на модернизацията и равнището на механизация при което част от работната сила става излишна или се нуждае от преквалификация;
- *Институционална* – възниква при намеса на институции – държавна и/или синдикати при установяване равнището на заплащане, което може да доведе до освобождаване на работна сила;
- *Класическа* – има нови работни места, но работодателите не назначават нови сътрудници поради наложените им законодателно високи работни заплати;
- *Дългосрочна* – според статистиката в ЕС, такава е продължила повече от година. Тя е важен индикатор за т.нар. „социално изключване“;
- *Скритата безработица* не е отразена в официалните статистики. Включва хора, които са се отказали да търсят работа, такива с ранно пенсиониране, понякога такива с частична заетост и други категории нерегистрирани безработни, но които не са влезли в статистиката и не подлежат на социална подкрепа (Владиминова; Стефанов; Панайотов; Банчева; Радев; Хаджиев; Стоянова; Михайлов; Димитрова и Иванова, 2014 г.).

Към **икономически неактивното население** се отнасят лицата, които не са заети и не се определят като безработни. Към тях се включват - учениците, студентите и курсистите редовна форма на обучение; лицата, получаващи пенсии по инвалидност; лицата, които са прекратили търсенето на работа; лицата, които нямат необходимост да работят, независимо от източника на доходи. **Икономическата активност** е следствие на преценката, че си заслужава да заменим част от свободата, енергията и времето си срещу известно количество пари, с които си осигуряваме биологичното съществуване и общественото признание за значимостта си (Паунов, М; Паунова и Паунов, 2013г.)

1.3. Развитие на Пазара на труда в България от Освобождението до 1989 г.

След Освобождението, е необходимо да се създаде държавност, работеща икономика, администрация и законност. Следствие това, се ускоряват промени в нагласите, ценностите и манталитета сред българите, които водят до различни катарзиси на ниво отделен индивид, група и общество.

Проданов (2008) развива тезата, че в България след Освобождението има доминиращо аграрно и патриархално общество, със значителна степен на неграмотност, авторитарни традиции и неразвита демократична култура на ниво държавност. При първото преброяване на населението след Съединението, делът на градското население е едва 18,8% - 593 547

граждани и 2 560 828 селяни. Преобладаващият тип население в продължение на столетия е живял в големи патриархални общности при ниска степен на динамика и разнообразие. Закъснялата в своята модернизация страна се опитва да догони най-развитите държави, но без да притежава социалната структура на градското образованото и динамично общество с дълга традиция на спазване на човешките права. Освобождението на България идва в период, когато в Западна Европа капитализмът не само е извършил първата индустриална революция, но се поставя началото на втората. Страната ни е много по-изостанала икономически и с много по-малко ресурси, остро преживяваща кризата от откъсването ѝ от стопанския организъм и пазарите на бившата Османска империя.

През 1934 г. ралото все още преобладава пред железния плуг. Дотогава, България все още е в периферията на европейското икономическо пространство. През 1929-1933 г. страната ни е сред най-бедните в света страни по годишен паричен доход на човек от земеделското население, като след нея е само Индия¹. Бавно се оформя работническа класа, част от която отначало още запазвала известни връзки с дребното производство в село. От друга страна, с бързи темпове се извършвало натрупването на капитали в ръцете на оформящата се българска буржоазия. Един от основните методи за първоначално натрупване на капитала в България било лихварството, което получило широко разпространение особено през първите десетилетия след Освобождението във връзка с изкупуването на турските земи и снабдяването на селяните с добитък и инвентар. То създавало условия за бързо забогатяване на отделни хора за сметка на разоряването на голям брой длъжници. Друг фактор бил грабежът и на държавната хазна по различни преки и косвени пътища, особено във връзка с предприемачеството при строежа на жп. линии, мостове, пътища. Трета предпоставка за натрупване на капитала имала вътрешната и външната търговия

Според Минков (1984) след 9 септември 1944 г. и поради бързото развитие на индустриализацията в България процесите имали нужда от допълнителна работна ръка, която се събирала и наемала предимно от селското население. Всичко това довело до интензивни преселнически движения от селата към градовете и от планинските и полупланинските области към равнинните села и старите и административни центрове. Тези

¹ Повече информация в „Догонващата модернизация и насилие“, Проданов (2008) част от “Историята – професия и съдба“, Сборник в чест на член кореспондент д.ист.н Георги Марков, Център за изследвания на българите ТАНГРА, ТанНакРа ИК

вътрешномиграционни процеси, огромни по мащаби за времето си, се развивали с такава интензивност, че протекъл един от най-интересните и важни демографски феномени на нашето съвремие – урбанизацията на българското население. Тези промени предизвикали сериозни изменения в бита и психиката на довчерашия селянин, който трябвало да замени своя стар начин на живот с новия – урбанизиран, еманципиран и свободен от предрасъдъци начин на живот в градовете.

Трудът при условията на социализма се формира като съзнание за дълг, тъй като приноса на всеки член на общественото богатство зависи от темпа и пълнотата на задоволяване постоянно нарастващите потребности на хората, подобряването на жизненото равнище на народа. Затова всеки е длъжен да се труди със съзнанието за дълг пред народа. Общата величина на трудовите ресурси през 1977 г. нараснала до 59,4% от населението. Селекцията на кадрите за даден вид работа не винаги се извършвало напълно организирано и целенасочено. Изборът на професия понякога ставал съвсем случайно или по външни внушения, а не според психофизическите качества, способностите и призванието на лицето. След 1963 г. в повечето случаи новоразкриващите се работни места превишавали прираста на трудовите ресурси и това позволило да се постигне максимално ангажиране в обществения труд на всички основни източници на работна сила

Според Колев (2017), постигнатите икономически резултати по времето на социализма се дължат на различни обстоятелства. Едното от тях е, че по силов и авторитарен път са мобилизирани човешките ресурси. В началото благодарение на ентузиазма, както и на командно-административния натиск в посока от „върха на пирамидата към масите“ се постига по-висока трудова активност. От друга гледна точка, социализмът създавал предпоставки за култура на асиметричност в отношенията между държавата и индивида, като пасивният субект в тази ос е индивидът, а активният-държавата. По този начин властва културната норма, според която индивидите са принудени изцяло да се съобразяват с нормите и стандартите, определени от държавата. В крайна сметка няколко поколения българи се възпитават, че „държавата да носи главната отговорност и за обществото, и за отделния човек“. Един от коловозите, по които при тоталитарния социализъм става обезличаването на индивида, е централизираното планиране. Импулсът, който е в основата на предприемачеството, и неспокойният дух в търсене на новото и оригиналното са замразени чрез предварително определените планови задачи. Трудолюбието остава в историята наравно

с чувството за собственост върху земята. Още от 60-те години нагласите към личния двор и личното стопанство започват да доминират, в сравнение с нагласите към кооперираната и общоколективно обработваната земя, като този процес особено се засилва след създаването на Аграрно-промишлени комплекси (АПК).

След приключване на кооперирането от 1956 до 1975г. от българското село мигрират общо над 2 500 000 д, като преобладаваща част от тях са от селата към градовете. За периода от 1957 – 1985 г. възникват 72 нови града. Така до 1985 г. живеещите в градовете стават 5 800 000 д. През целия период на социализма се дава приоритет на професионалното обучение. С най-бързи темпове след Втората световна война се развива инженерно-техническото образование. Само до 1954 г. се създават десет висши технически учебни заведения. В началото на 70-те висшите училища стават 26, а в средата на 80-те са вече 30.

Присвояванията, кражбите, разхищенията и производството на некачествена продукция стават неразделна част от обществения морал във функциониращите огромни предприятия. Социализмът утвърждава практиката на размиване на отговорността. Така социалистическата гигантомания претопява индивидите в „масата“ на големите предприятия. В тези огромни „морета от хора“ непрекъснато нарастват щатните „бройки“, като най-често се измислят синекурни длъжности за близки и познати. В повечето случаи роднинската и селищната рационалност доминират над икономическата такава, а неформалните отношения над формалните. Налице е национална култура за непазарно използване на работната сила. По административно-разпределителен начин се определя кой, къде и каква работа да започне, а чрез ходатайства и „връзки“ кога да се издигне или премести на по-добра служба.

Индустриализацията, образованието и урбанизацията при социализма успяват да създадат шанс за нов живот на повече от три милиона българи, превърнали се от селяни в работници и служещи; б) градовете и градските жители стават предпочитан символ за живот и подражание; в) в заводите, а не на полето започва да се произвежда преобладаващата част от националния продукт на страната; г) повечето индивиди намират своята идентичност в индустриалната професия и градския начин на живот; д) инженерно-техническите и индустриалните професии трайно се настаняват в социалната структура на обществото; е) индустриалният и машинният труд се предпочитат в сравнение със селскостопанския и монотонен труд; ж) фабричните образци на поведение стават определящи; з) израстването в

службата е израз на статус и благополучие; и) поставя се началото и на изграждането на „информационното общество у нас.

Успоредно с това индустриализацията при социализма е извършена по идеологемни схеми, а не на база културните традиции, спецификите и мащаба на страната; 2) подчинена е на партийни шаблони и не освободи предприемчивия дух на милиони хора; 3) не успя да преодолее дефицита; 4) не доведе до общество на масовото потребление; 5) чрез масирано замърсяване на околната страна разкъса естествената връзка между човек и природа; 6) не превърна индустриалния труд в подреден, рационален и прагматичен; 7) пренасели градовете с панелни жилища, а в индустриалните квартали се елиминира селския бит и стил на живот; 8) разви се за сметка на изсмукване на ресурсите от българското село; 9) и накрая – през всичките тези десетилетия неправилно се допуска, че индустриализацията на страната трябва да бъде извършена чрез подражание на „чуждия“ съветски индустриален опит.

I.4. Количествени измерители, използвани при анализ на Пазара на труда.

В измерването на ПТ на база националните преброявания на населението, най-честите измерители са свързани с участниците в него, динамиката и отношения, които придават неговите количествени и качествени стойности на ниво индивид, група или нация.

Демографски измерители (коефициенти)

Население към даден период, който често е до края на календарна година - 31.12. Лицата, които живеят постоянно (имат настоящ адрес) в страната към 31.12. на съответната година и не са отсъствали от нея за период по-дълъг от 1 година.

Темп на прираст и темп на нарастване на населението – основни показатели за скоростта (динамиката) на промените в броя на населението независимо от продължителността на периодите за които тя се отчита, са темп на прираст и темп на нарастване (Славейков, 2012)

Темпът на нарастване представлява съотношение на една стойност спрямо друга, която е приета за база за сравнение. Изразява се като просто съотношение (коефициент на нарастване) или в проценти. *Темпът на прираст* представлява съотношението на абсолютния прираст на населението и началния му брой за определен период. За изчисляване на „средногодишния темп на прираст на населението за определен период.

Средногодишно население - средна аритметична величина от изчисленото население към края на предходната и края на отчетната година.

Коефициент за естествен прираст - Изчислява се в промили, като отношение на разликата между коефициента за раждаемост и коефициента за смъртност за определен период от време (най-често една година). Коефициентът на естествен прираст е отношението на абсолютния естествен прираст към средногодишния брой на населението, умножено по 1000 (Белчева, 2004). **Коефициент за раждаемост** – Броят живородени за определен период от време (най-често една година) спрямо средногодишния брой население на 1000 души от населението. Брутният коефициент за раждаемост (CBR - Crude birth rate) е отношение между броя на живородените през календарната година и т.нар. средногодишно население (midyear population, англ.) Стойността на показателя често се дава в промили, което предполага отношението да се умножи по 1 000. **Коефициент за смъртност** - Броят починали за определен период от време (най-често една година) спрямо средногодишния брой население на 1000 души от населението.

Механичен прираст на населението - разликата между броя на заселените и броя на изселените лица във и от всяко населено място.

Миграционното салдо - разликата между заселените и изселените в определена територия за определен период от време. Като синоним на миграционно салдо може да се използва „механичен прираст на населението“ и „нето миграция“. Когато абсолютното миграционно салдо бъде отнесено към 1000 души от населението, тогава се получава „коефициент за интензивност на миграционния прираст“.

Под, в, над трудоспособна възраст - Възрастовите граници за разпределение на населението по тези категории са определени съгласно актуалната през съответната година възраст за пенсиониране, приета с Постановление на МС. За нуждите на демографските изследвания в България е прието подтрудоспособната възраст да се приема от 0 до 15г., трудоспособна 15-64г. и надтрудоспособна 65+г.

Коефициентът на възрастова зависимост - Показва броя на лицата от населението в „зависимите“ възрасти (населението под 15 и на 65 и повече години) на 100 лица от населението в „независимите“ възрасти (от 15 до 64 години). Изчислява се в проценти.

Коефициентът на демографско заместване - Показва излизащите в пенсионна възраст на определена територия за определена година с колко влизащи активна възраст са заменени. Изчислява се в проценти.

Социално-икономически показатели:

Производителност на труда - това са показатели измерващи резултата от осъществяваната производствена активност (числител) и показатели за вложения труд в производствения процес (знаменател). На национално ниво, резултатът от производствената дейност се измерва с Брутния Вътрешен Продукт (БВП) и Брутната Добавена Стойност (БДС) създадена от всички производствени сектори в националната икономика. Предпочитаният показател за трудовия фактор в състава на производителността на труда е отработеното време измервано в човечко-часове.

Брутен вътрешен продукт (БВП) – метод за измерване на количеството стоки и услуги, произведени на дадена територия за определен период от време. БВП на глава от населението е най-често употребяваният индикатор за сравняване на благосъстоянието на различни държави, а изменението му - за подобряването или влошаването на икономиката. Най-често БВП се измерва по разходния метод и се изразява като сумата на четири основни компонента:

$$\text{БВП} = \text{Потребление на стоки/услуги} + \text{Инвестиции} + \text{Потребление на държавата} + \text{Нетен износ (разликата между стойността на вноса и износа)}$$

Коефициентът на икономическа активност (КИА) е съотношението между икономически активните лица (работната сила) и населението на същата възраст и показва каква част от населението в трудоспособна възраст е икономически активно, а останалата част от трудоспособното население представляват лицата извън работната сила. Коефициентът на икономическа активност се измерва в проценти (%) и показва какъв е дялът на икономически активните лица (заети + безработни) от населението в дадена възрастова група. **Коефициент на заетост** - съотношението между броя на заетите лица и населението на същата възраст. Коефициентът на заетост се измерва в проценти (%) и показва какъв е дялът на заетите лица от населението в същата възраст. Най-често използваните коефициенти на заетост са този за населението на възраст над 15 години и този за населението на възраст между 15 и 64 години. **Коефициент на безработица (равнище на безработица)** - съотношението между броя на безработните и броя на икономически активните лица. Коефициентът на безработица се измерва в проценти (%) и показва какъв е дялът на безработните като част от работната сила.

Брутна работна заплата (БРЗ) е възнаграждението, което лицето получава за положения от него труд преди приспадането на задължителните и доброволните вноски за социално и здравно осигуряване и данъчните начисления за сметка на наетото лице. **Нетните заплати** са нетни годишни доходи за конкретния семеен модел, получени като от брутната годишна заплата се приспадат социалните осигуровки за сметка на осигурените лица и данъка върху дохода на физическите лица плюс семейните помощи за деца (където е приложимо). **Средната месечна брутна работна заплата** се изчислява като начислените средства за работна заплата за отчетния месец се разделят на средния списъчен брой на наетите по трудово правоотношение без лицата в отпуск по майчинство. **Минимална работна заплата (МРЗ)** показва най-ниското според закона ниво на брутно заплащане за 8-часов работен ден. Определя се от Министерски съвет, след задължителни консултации със социалните партньори (представителни организации на работодателите и работниците

ГЛАВА ВТОРА.

ОСНОВНИ ЕТАПИ В ДИНАМИКАТА И РАЗВИТИЕТО НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ ЗА ПЕРИОДА 1989 – 2001 Г.

II.1. Политически и икономически трансформации в България след 1989 г. и тяхното отражение върху състоянието на икономиката и пазара на труда в страната.

От края на 1989 г. в България започват демократичните преобразувания и системна трансформация на обществените отношения. През юни 1990 г. са проведени избори за Велико народно събрание, което приема нова конституция. Съгласно нея, България е република с парламентарно управление и единна държава с местно самоуправление. Основните институции на държавата са Народното събрание (парламент), Президент, Министерския съвет, съдебните органи (съд, прокуратура, следствие), Конституционния съд, Върховния съдебен съвет, органи на местно самоуправление и др. Висш орган на законодателната власт в България е еднокамерното Народное събрание. Главен орган на изпълнителната власт е Министерски съвет, който се оглавява от министър-председател. Правителството се избира от парламента по предложение на премиера. Дейността на правителството се контролира от парламента. В своята нова история (след Освобождението през 1878г. до 2021 г.) страната е управлявана от над 50 министър-председатели. Най-дълго управлявалия премиер, след демократичните промени в България е Бойко Борисов. В обществения живот на страната участие взимат неправителствени организации, както и профсъюзните обединения, които функционират на отраслово и национално ниво. Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) и Конфедерацията на труда „Подкрепа“ (КТ „Подкрепа“) играят важна роля при осъществяването на социално-икономическото партньорство с работодателите и с правителството. Други институции, които имат отношение към по-голямата гъвкавост на ПТ са мрежата от посредници, които спомагат лицата, търсещи нова работа да намерят по-лесно такава. В България водеща е ролята на АЗ, (преди Национална служба по заетостта) към МТСП. Тя притежава развита мрежа от БТ в цялата страна.

II.2. Резултати от преброяването на населението през 1985, 1992 и 2001 г. Анализ на промените в естествен, механичен прираст, възрастовата структура, образователна и етническа структура, заетост и безработица.

Кризата в България, която съществува от началото на 90-те г., дава силен тласък и пряко отражение върху демографските процеси в страната. Обществените трусове ускоряват миграционните динамики, свързани с населението и водят до различни аспекти на тази криза, която наблюдаваме и днес. България през 90-те г. е пример за държава в която демографските показатели драматично се влошават (раждаемост, смъртност, брачност) и придобиват силно екстремен характер в периода 1996-1997 г. През пролетта на 1989 г. стартира значителен спад на населението от турската етническа общност, поради т.нар. „Възродителен процес“. Този процес започва още през 1984 г., но ескалира в силно етническо напрежение през лятото на 1988 г. Само за една година страната е напусната от около 340 000 български граждани с мюсюлманско вероизповедание.

С отварянето на държавните граници през 1989 г. и поради трудностите на прехода у нас, мнозина решават да напуснат страната ни. В основната си част, това са предимно млади хора, което води и до още по-голямо и бързо влошаване на демографските структури в страната ни. От 1990 г. естественият прираст у нас вече е отрицателен (-0,4‰ през 1990 г.), като с различни колебания превишаването на смъртността над раждаемостта се задълбочава. Най-ниско нивото на раждаемостта достига през 1997 г. (7,7‰ – най-ниската стойност за света през тази година заедно с Латвия). Впечатление прави и високо ниво на обща смъртност в България, подобна на страни като Русия и Украйна. Основна роля за това играе и демографското застаряване на населението и общата продължителност на живота. От друга страна стресът и тревогите на обикновените хора повишават общата заболяемост, ускоряват наличието на алкохолизъм и вземането на наркотици, провокират дълбоки депресивни състояния, повишили самоубийствата в страната ни след 1989 г.

В средата на 80-те години на ХХ в. (към 4.12.1985 г.) населението на страната възлиза на 8 948 649 д. Близко 1/3 от цялото население е концентрирано в 10 града, които имат население над 100 000 д. Това са София-град, Пловдив, Варна, Бургас, Русе, Стара Загора, Плевен, Толбухин (днешен Добрич), Сливен и Шумен (табл.1). През 1992 г. продължава тенденцията за намаление на населението, особено на това живеещо в селата. Неговият брой спада на под 3 млн. д. През 1992 г. от общо 8 487 000 д. в селата живеят едва 2 783 000 д. Липсата на работа там е една от ключовите предпоставки за спада на хората там.

Таблица 1. Прираст на населението в градовете и селата между 1986-1992г.

Градско/селско население	Общо - 461 332	Средногодишен прираст (брой) - 65 904	Средногодишен прираст (%) - 0,8
В градовете	-95 387	-13 627	- 0,2
В селата	-365 945	-52 277	-1,8

Източник: НСИ

От друга страна, ниските нива на раждаемост са рефлексия на липсата на сигурност, работа и убеденост в хората, че ще се справят. Отсъствието на препитания и високите нива на безработица са друг основен елемент от ниската раждаемост за този период. Недобре обяснените и реализирани реформи, загубата на банкови спестявания и различните измами отчуждават хората и ускоряват тяхната апатия, че нищо не зависи от тях. При подобни убеждения, наличието на наследници е въпрос на друг тип нагласи, които при събитията тогава не са особено популярни.

Данните от преброяването 2001 г. показват, че негативните промени продължават да се задълбочават. За втори път в демографската история на България е регистрирано намаление на населението през периода между две последователни преброявания, възлизащо на 554 333 д. (6,5%). Емиграцията от страната е значително по-голяма по размер от имиграцията. В резултат на това през периода 4.12.1992-1.03.2001 г. населението на България е намаляло с 217 809 д., а общо за периода 4.12.1985-1.03.2001 г. поради външната емиграция страната е загубила близо 680 000 д. (7,6%). Наблюдава се увеличение на смъртността. В началото на новото столетие България се характеризира със сравнително висока смъртност – 14,1‰ през 2000 г. и 14,2‰ през 2001 г., докато през 1965 г. е била 8,1 ‰. Равнището на смъртността в България е по-високо от това в повечето европейски страни. Основните причини за много високите стойности на смъртност са срива на здравната система при преход от социализъм към демокрация и силно влошените икономически условия, което води до крайна социална несигурност, стрес и нездравословен начин на живот.

Неблагоприятните изменения в равнищата на раждаемостта и смъртността водят до рязко спадане на естествения прираст на населението. След 1992 г. разликата между ражданията и умираанията непрекъснато се увеличава и през 1997 г. е регистриран най-голям отрицателен естествен прираст – минус 57 736 д. - 7‰ Тенденцията в измененията на

раждаемостта и смъртността са типични за повечето европейски страни, но за България те са с едни от най-негативните стойности (табл.2).

Таблица 2. Прираст на населението от едно преброяване към друго - 1986-1992 и 1993-2001 г.

	1986-1992 г.	1993-2001 г.
Общо	-461 332	-554 333
В градовете	- 95 387	-226 071
В селата	- 365 945	- 328 262
Общо	- 0,8	- 0,9
В градовете	- 0,2	- 0,5
В селата	- 1,8	- 1,6

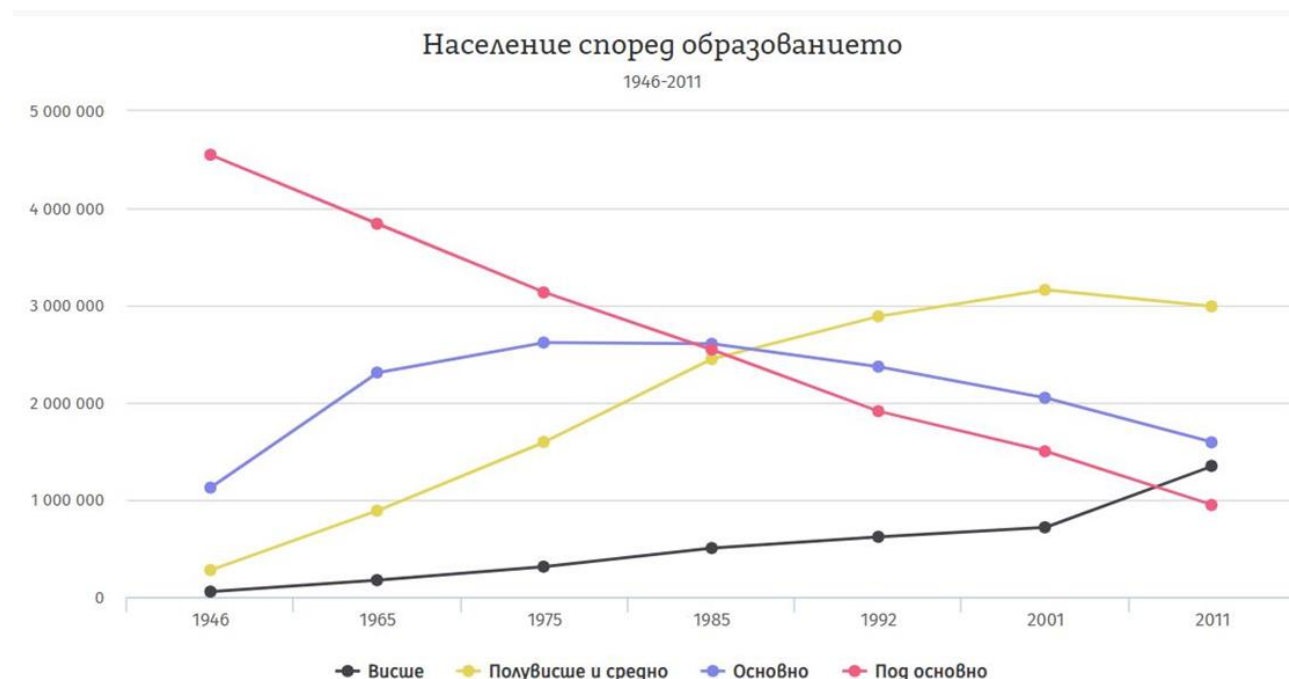
Източник НСИ

През наблюдаемите години, значителни изменения се наблюдават и във възрастова структура на населението на България. От 4 376 000 д. в края на 1985 г. заетите лица в трудоспособна възраст намаляват на 3 177 000 д. в края на 1992 г. или в относителни стойности с 23,1%. Това шоково намаление е следствие на закрити предприятия, намаляване обемите на работа, липса на такава. В известна степен редуцирането на зетото население се дължи и на описаното вече свиване на трудоспособния контингент в резултат на остаряването на населението и интензивните емиграционни процеси през последните години. Най - важната причина обаче е небивалият общ спад на производството, който води до непознатото дотогава освобождаване на работна сила. За пръв път в демографското развитие на нашата страна през последните сто години броят на населението в трудоспособна възраст започва да намалява, като за периода 1977-1985 г. намалението възлиза на 101 000 д. Една от основните причини е остаряването на населението, друга е намаляване средния брой деца в едно семейство.

Разпределението на населението по възраст към 1.03.2001 г. показва съществени промени. Делът на младите генерации (под 20 години) от 51,1% през 1900 г. достига 22,1% през 2001 г. Още по-драстично намалява броят и делът на децата под 14 навършени години. В началото на изминалото столетие те са били 1 504 825 д. или 40,2% от цялото население, а

в началото на новото – 1 216 841 д. или 15,3%. Относителният дял на децата е намалял 24,9 пункта.

Съществени изменения настъпват в образователната структура, най-вече поради интензивните емиграции от края на 80-те години (Възродителния процес) и началото на 90-те години на ХХ в. В периода между двете преброявания (1985-1992 г.) настъпват положителни промени в образователния статус на заетите лица (фиг.2).



Фигура 2. Население според образованието за периода между 1946-2011 г.(Източник: Инфограф)

Абсолютно и относително нараства броят на лицата с високо образование – висше, полувисше, средно. Те съставляват 69,1% от заетите в края на 1992 г. при 52,5% в края на 1985 г. В края на 1992 г. 20 000 д. (0,6% от заетите) са неграмотни. Броят на заетите жени с високо образование нараства по-бързо в сравнение с този на мъжете. Един от големите позитиви на социалистическата система през която мина България бе високото качество на образованието и силното редуциране на неграмотното население.

През 2001 г. се наблюдават промени по отношение на лицата в българската етническа общност, които отново намаляват от 7 271 185 д. на 6 655 210 д. или с 615 975 д. (8,5%). Втората по големина в България турска етническа група, също намалява през последните осем години – от 800 052 д. на 746 664 д. или с 53 388 д. (6,7%). В сравнение с 1992 г. ромите в България са се увеличили с 52 512 д. или 18,4.

Към 1 март 2001 г. от общо 3 855 000 икономически активни лица 2 595 000 д. (67,4%) са заети и 1 257 000 д. (32,6%) са безработни. Тенденциите в заетостта и безработицата през периода между последните две преброявания се формират под влияние на протичащите задълбочаващи се демографски и социално-икономически процеси. Намалението на раждаемостта и увеличаване на смъртността, намалението на броя на населението и на трудоспособния контингент, задълбочаващото се остаряване на населението, увеличаване броя на инвалидизираните лица и растящата външна емиграция са основните причини за това. Основните процеси в икономиката в условия на прехода се характеризирали със силен спад на производството в резултат на неблагоприятни външни и вътрешни фактори – продължаващо реструктуриране на икономиката, бавна и непоследователна приватизация в общественения сектор, инфлационна криза (1996-1997 г.), въвеждане на режим на валутен борд (1997 г.), неблагоприятни външни условия (югоембарго в бивша Югославия и др.). Тези фактори пряко или косвено довеждат до влошаване ПТ и снижаване на общата и повъзrastова заетост на населението. За периода 1993-2001 г. заетото население намалява с 689 000 д. или с 21%, а безработните лица се увеличават близо два пъти. Това ускорява кризата на доверие към новия политически елит, към почти всички видове промени, техните механизми и убедеността на хората, че биха донесли положителен ефект за тях.

Броят на заетите намалява в почти всички сектори. Най-значително е намалението в селското стопанство и индустрията, тъй като цялата производствена сфера в България почти напълно рухва след 1989 г. Провежданата аграрна реформа води до чувствителни изменения на заетите в селското стопанство (табл.3).

Таблица 3. Заети лица по отрасли към 4.12.1992 г. и 1.03.2001 г.

Група отрасли	Брой		Структура - %	
	1992 г.	2001 г.	1992 г.	2001 г.
Общо души	3 286 655	2 598 024	100	100
Селско, ловно и горско стопанство	471 288	265 466	14.3	10.2
Добивна промишленост	81 795	37 302	2.5	1.4
Преработваща промишленост	931 002	592 398	28.3	22.8
Снабдяване с електричество, газ и вода	63 884	56 469	1.9	2.2
Строителство	195 483	112 513	5.9	4.3

Търговия, ремонт и др.	310 763	399 655	9.5	15.4
Хотели и ресторанти	76 306	92 848	2.3	3.6
Транспорт и съобщения	249 715	194 291	7.6	7.5
Финансово посредничество	38 139	35 363	1.2	1.4
Операции с имущество и бизнес услуги	88 060	113 548	2.7	4.4
Държавно управление и отбрана – задължително осигуряване	227 842	255 622	6.9	9.8
Образование	256 667	199 783	7.8	7.7
Здравеопазване и социални дейности	189 411	139 831	5.8	5.4
Други дейности и непоказано	106 300	102 935	3.2	4.0

Източник: НСИ

II.3. Пазар на труда за периода 1992-2001 г. и отражение върху него на база разгледаните изменения.

Преходът през 90-те години към обществена трансформация и непознатата пазарна икономика е белязан от сериозни политически и социални сътресения и значителен спад на икономиката, предизвикан от редица вътрешни и външни обстоятелства. От вътрешните фактори задържащо влияние оказват политическата нестабилност, подкопаваща общественото доверие към икономическите реформи и липсата на решителност за осъществяването им. Първоначалните стъпки по пътя към пазарно стопанство са твърде плахи и непоследователни, няма всеобщо одобрение и всяко едно правителство променя плановете на предходното. Забавената приватизация, високата инфлация и резките скокове във валутния курс отблъскват чуждестранните инвеститори, което забавя реализиране механизмите на пазарната икономика. В резултат от проведената през 1991 г. „шокова терапия“ дефицитът на стоки и услуги е преодолян, но потребителските цени са повишени близо 5,7 пъти. Ограниченото вътрешно потребление (поради ниското равнище на доходите и високата безработица) и силната конкуренция на вносните стоки (в условията на либерализиран пазар) се отразяват отрицателно върху възможностите на повечето български производители. Допълнителните ограничения създават и огромен външен дълг на страната ни, остарелите технологии в много производства, особено в условията на хроничен недостиг

на средства за суровини и енергоносители, които трябва да внасят по световните пазарни цени. Необходимо е да се отбележат и липсата на мениджърски качества и умения, познания по международна търговия, финанси, маркетинг от новия предприемачески елит. Това понижава икономическата ни ефективност, следствие некачествено управление в среда на неопределеност, криза и липса на последователност. Всеобщата апатия от друга страна инкорпорира всички негативни работнически практики и нагласи, че държавата трябва да се грижи за служителите.

От външните фактори негативно въздействие имат загубата на традиционни пазари на българските стоки за социалистическите страни, трудностите в процеса на преориентация на външнотърговските връзки към западните пазари, където българските стоки са непознати или недостатъчно конкурентноспособни. В резултат на тези причини и поредицата от управленски решения през първите години на прехода производството се свива с около 1/3. Това закономерно води до тежки финансови и икономически кризи, пикове на безработица. При една от тези кризи, през 1996-1997 г. има много висока инфлация и рязко обедняване на населението. В резултат на това банкрутират 15 банки, а БВП спада с 10%. През февруари 1997 г. с цел излизане от кризата е подписано споразумение с МВФ и Световната банка, което придвижва осъществяване на реформи в икономиката, въвеждането на валутен борд (паричен съвет) и фиксиране на националната парична единица към еврото през германската марка. Започва ускорена приватизация, реструктуриране и либерализация в някои икономически сектори (финансов, банков, енергиен и телекомуникации), която е по-скоро бърза, а не качествена. Закриват се губещите държавни предприятия, които се връжат в „будна кома“ няколко години и се влива държавен ресурс без никаква възвръщаемост. През 1998 г. са налице първите резултати по намаляване на инфлацията и увеличаване на валутния резерв, след години на опити, такива на отричане и опасност от гражданска война.

Преходът от силна централизация до пълна либерализация променя средата, в която протичат трудовите отношения. Процесът, който има пряко отражение върху заетостта, протича в няколко посоки: отказ на държавата от централизираното управление на трудовите отношения с различни законодателни решения; намаляване влиянието на държавата в определяне цената на труда; утвърждаване на тристранен модел на сътрудничество по – синдикати, правителство и работодатели; насърчаване на мобилността; изработване на нормативна база на новия трудов модел и др. разнопосочни.

ГЛАВА ТРЕТА.

ТЕНДЕНЦИИ В ДЕМОГРАФСКОТО И ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ НА БЪЛГАРИЯ МЕЖДУ ПРЕБРОЯВАНИЯТА ПРЕЗ 2001 - 2011 Г. И ТЯХНОТО ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ ПАЗАРА НА ТРУДА

III.1. Демографски промени в брой и динамика на населението, естествен и механичен прираст, структури по пол/възраст, образователна, по местоживеене, етническа и религиозна структура за периода 2001-2011 г.

Разпределението на населението по възраст към 1.02.2011 г. показва, че във възрастовата структура на населението са настъпили съществени промени. Делът на младите генерации (под 20 години) достига 22.1% през 2001 г. и намалява на 18.4% през 2011г. За сметка на това, делът на населението от по-високите възрастови групи (на 65 и повече години) се увеличава на 16.8% в началото на XXI век и 18.5% през 2011 г. с което потвърждава друга негативна тенденция – застаряване населението в България. Интензивният процес на урбанизация на населението вследствие на миграционните процеси и административно-териториалните промени в селищната структура на страната през последните десетилетия води до много големи различия във възрастовата структура на градското и селското население. Към 1.02.2011 г. относителният дял на лицата над 65-годишна възраст в градовете е 15.8%, а в селата този дял е 25.5%.

Към 2011 г. образователната структура на населението на 7 и повече навършени години значително се подобрява, следвайки ясно изразена тенденция на увеличаване броя и дела на населението с висше и средно образование при намаляване на броя на хората с основно и по-ниско образование. Една от причините за това е по-голямата достъпност на образованието в България, занижените критерии поради намаляване на раждаемостта и по-младите контингенти, навлизането на все повече частни образователни структури, които предоставят допълнителни опции за избор, както и по-голямото предпочитание за завършване на образователни степени извън България. Към 2011 г. броят на лицата с висше образование е 1 348 700 д. или всеки пети (19.6%) е висшист. В сравнение с преброяването през 2001 г. броят на висшистите се увеличава с 5.5%. Увеличение има и сред лицата със

средно образование между двете преброявания – също с 5.5%. През 2011 г. делът на лицата с по-ниско образование е 13.9%.

Прирастът отново е отрицателен, което е тенденция при последните преброявания (табл.4). Причините за това са ниската раждаемост, високата смъртност и миграционните процеси, които затихват, но все още емиграцията е с по-високи стойности от имиграцията в България.

Таблица 4. Прираст на населението от едно преброяване към друго от 1901 г. до 2011 г.

Периоди	Брой			Средногодишен прираст - %		
	Общо души	в градовете	в селата	Общо	в градовете	в селата
1901-1905 г.	291 292	47 254	244 038	1.5	1.2	1.6
1906-1910 г.	301 938	39 833	262 105	1.5	1.0	1.6
1911-1920 г.	509 458	136 853	372 605	1.1	1.5	1.0
1921-1926 г.	631 770	163 756	468 014	2.1	2.6	1.9
1927-1934 г.	599 198	172 420	426 778	1.3	1.8	1.2
1935-1946 г.	951 410	432 637	518 773	1.2	2.4	0.9
1947-1956 г.	584 360	820 883	-236 523	0.8	3.8	-0.5
1957-1965 г.	614 157	1 266 753	-652 596	0.9	4.4	-1.5
1966-1975 г.	499 905	1 238 263	-738 358	0.6	2.8	-1.8
1976-1985 г.	220 878	738 852	-517 974	0.2	1.4	-1.5
1986-1992 г.	-461 332	-95 387	-365 945	-0.8	-0.2	-1.8
1993-2001 г.	-558 416	-230 018	-328 398	-0.9	-0.5	-1.6
2002-2011 г.	-564 331	-136 273	-428 058	-0.7	-0.3	-1.9

Източник: НСИ

През 2011 г. българската етническа група обхваща 5 664 624 д., или 84.4% от лицата, които доброволно са декларирали етническото си самоопределение. Наблюдава се минимално увеличение на дела на тази група в сравнение с 2001 г. – 0.9 пункта. Турската етническа група е втората по численост. Като етнически турци са се определили – 588 318 д.

Относителният им дял намалява с 0.6 пункта в сравнение с 2001 г. Ромският етнос е третият по численост. Към 2011 г. той наброява 325 343 д. - с 0.2 процентни пункта повече от 2001 г.

III.2. Социално-икономически преобразования в България при управлението на Симеон Сакскобурготски и влизането на България в ЕС.

С парламентарните избори през 2001 г. се слага край на двуполюсния модел в най-новата история на страната ни. Победител на изборите е НДСВ, което е създадено и оглавно от завърналия се от изгнание български цар Симеон Сакскобурготски. Заради високото данъчно-осигурително бреме се появяват силни стимули и предпоставки за укриване на доходи и съответно неплащане на данъци и осигуровки. Правителството решава да се пребори с последствията чрез административна намеса. Тя се реализира чрез въвеждане на минимални осигурителни прагове по професии и задължителна регистрация на трудовите договори, които представляват ефективно увеличение на осигурителната тежест. За своя първи мандат, правителството на Симеон Сакскобурготски и управляващото мнозинство извършват промени и в банковата сфера - приватизация на банки и реформи на банковото законодателство. Делът на частната собственост в банковия сектор достига 97.6% от активите на банките, като основната част от банките, регистрирани в България, са собственост на големи чужди инвеститори. В резултат на приватизацията на банките се увеличава конкуренцията в банковия сектор.

При проведените на 25 юни 2005 г. редовни парламентарни избори управляващата дотогава партия НДСВ получава 53 депутатски места в 40-то Народно събрание, Коалиция за България (с водеща партия БСП) 82 депутатски места, ДПС получава по-голям брой депутатски места в сравнение с предишните парламентарни избори (12,81%, които съответстват на 34 народни представители). През август 2005 и след връчване на третия мандат за съставяне на правителство, негов получател е ДПС, а за бъдещ министър-председател е издигнат Сергей Станишев.

През първите две години на това правителството продължават стабилните темпове на растеж на икономиката и намаляване нивото на безработицата. В началото на 2007 г. броят на трайно безработните е намалява до 9,2%, два пъти по-малко в сравнение с 1998 г. Банковият сектор е стабилен, а годишната инфлация е в рамките на очакваните 5 до 5,5%. Темповете на икономически растеж са над 6%, като особено бързо се развиват секторите на туризма и гражданското строителство. Нараства значително инвеститорският интерес от

страна на Централно и Западноевропейските държави. През 2006 г. са отчетени рекордни постъпления на чужди инвестиции. Едновременно с това правителството не успява да вземе необходимите мерки да се справи с организираната престъпност и корупцията. Изостава реформата в правосъдната система. Злоупотребите в електроразпределението и топлофикацията, бързо нарастващите цени на енергийните носители (затворени са енергоблокове 3 и 4 на АЕЦ „Козлодуй“), проблемите в образованието и в здравеопазването поражда недоволство сред широки слоеве от населението. От края на 2006 г. броят на стачките и митингите на лекари, медицински сестри, учители и пенсионери рязко нараства. През лятото и есента на 2007 г. правителството е изправено пред нови проблеми. Не са усвоени част от европейските фондове, задълбочава се кризата в образованието, съдебната система и селското стопанство. Скандалите в енергетиката, обвиненията в корупция на висши държавни и общински служители, неразкритите икономически и политически убийства намаляват популярността на управляващата тройна коалиция. Два месеца по-късно страната е обхваната от най-мощната стачна вълна в историята си. В продължение на близо два месеца не работят над 30% от българските училища. Въпреки проблемите в икономиката на България се наблюдават и положителни тенденции – безработицата е едва 8%, като в големите градове тя е под 3%. Въпреки усилията за борба с организираната престъпност и корупцията, недоверието на ЕС към държавните институции се засилва.

Друг основен проблем си остава сивата икономика като източник на нелоялна конкуренция и корупция, която се е превърнала в основна пречка пред бизнеса в България. Това поражда и все повече препоръки за коригиращи мерки и политики от страна на правителството, бизнеса, професионалните съюзи и неправителствените организации. Въведените през последните години по-ниски ставки на данъчните и социалноосигурителните задължения и повишеният правителствен контрол изсветляват част от сивата икономика в страната. Слабостите в борбата срещу корупцията и организираната престъпност в България са основните области на безпокойство от страна на Европейската комисия и международните партньори на страната преди и след нейното приемане в ЕС през 2007 г.

От 1 януари 2007 г. България пълноправен член на европейската общност.

През първите две години от членството ни в ЕС, страната ни не съумява да демонстрира готовност за ефективно и правилно изразходване на предприсъединителните средства на ЕС, което води до замразяване на финансирането на проекти по програмите ФАР, ИСПА и САПАРД, което води до отнемането на акредитацията на две от разплащателните агенции към Министерството на финансите и Министерството на регионалното развитие.

По-голямата част от слабостите в провежданата регионална политика се дължат главно на: Значителна разлика в икономическата зрялост на регионите в сравнение с ЕС; Значителни вътрешнорегионални различия; Неблагоприятни демографски тенденции, риск от обезлюдяване на големи части от територията; Слаба професионална адаптивност и професионална квалификация, несъобразена с изискванията на ПТ; Несъвършена бизнес инфраструктура; Изоставане на София, в сравнение с други големи европейски градове; Относително нисък жизнен стандарт; Регионални разлики в натоварването на околната среда и капацитета на екологичната инфраструктура; Неравностойна позиция на жените на ПТ по отношение равни възможности за кариера, заплащане, диверсификация на труда и т.н.; Маргинализация на градски райони; Различия в условията на живот в селата и градовете; Липса от собствени инвестиционни и иновационни фондове.

Ключова причина е и най-вече недостатъчната подготовка на администрацията, което от своя страна създава предпоставки за редица злоупотреби и корупционни практики. На практика лошата подготовка на административните кадри на местно, регионално и централно равнище се дължи предимно и на факта, че през последните няколко години българската държава инвестира прекалено малко в подобряването на квалификацията на държавните служители. Това, на свой ред, създава условия за голямо текучество на персонал, което отслабва допълнително възможността на държавните структури да управляват средствата, отпускани на България. Допълнителен фактор е и бавещата се съдебна реформа, която се очаква да създаде предпоставките за пресичане на всякакви опити за злоупотреби и корупция.

III.3. Динамика на пазара на труда 2001-2011 г.

Остър демографски проблем през този период се очертава продължаващият процес на остаряване на населението. Той се изразява в непрекъснато нарастване на показателя за средната възраст на населението. През 2000 г. този показател е 39.9 г., през 2005 г. 41.2 г., а през 2010 г. достига 41.9 г. Ключов показател, показващ остротата на посочения проблем, е

коэффициентът на демографско заместване. През 2001 г. на всеки 100 д., излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 124 д., влизащи в трудоспособна възраст. След 2008 г. това съотношение е обратно - 100 д., излизащи от трудоспособна възраст, са замествани от 91 д. през 2009 г. - от 82 д., а през 2010 г. - от 74 д. Това показва, че в страната вече настъпва стагнация по отношение на подмладяването и развитието на трудоспособното население.

Налице е продължаващия процес на демографско остаряване,. През 2001 г. под 15-годишна възраст са били 15.3% от населението в страната, а през 2011 г. техният дял намалява на 13.2%. Незначително се увеличава делът на населението във възрастовата група 15 – 64 г. Спрямо 2001 г. този дял е нараснал с 0.4% и от 67.9% е достигнал 68.3%. Най-голямо увеличение има в дела на населението над 65 г. - от 16.8% през 2001 г. на 18.5% през 2011 г. Тенденцията на остаряване на населението довежда до промени в неговата основна възрастова структура – разпределението на населението под, във и над трудоспособна възраст. Влияние върху обхвата на населението във и над трудоспособна възраст оказват както остаряването на населението, така и законодателните промени в определянето на възрастовите граници за пенсиониране. 62.2% от населението в страната е в трудоспособна възраст, т.е. това са 4 576 904 д.

През 2010 г. българската икономика излиза от рецесия и БВП нараства с 0.2%, като този показател е с 0.2% по-висок в сравнение с този, достигнат през 2009 г. Износът на България за ЕС се е увеличава с 25% спрямо предходната година. Коэффициентът на младежка безработица (15 - 24 навършени години) е 23.2%, а продължително безработни (от една или повече години) са 161 700 д. , или 46.5% от всички безработни лица. Коэффициентът на продължителна безработица е 4.8%. Средногодишното равнище на безработица е 9,47% (2009 г. – 7.59%). Средногодишният брой на регистрираните безработни в бюрата по труда нараства до 350 944 д. (2009 г. – 280 980 д.).

Таблица 5. Икономическа активност на населението по години на преброяванията от 1985 до 2011г.

Годин и	Брой				Структура - %			
	Общо души	Ик. Активни	Ик. Неактивн и	Непок азано	Общо	Ик. Активни	Ик. Неактивн и	Непок азано

1985г.	8 948 649	4 686 140	4 262 509	-	100	52.4	47.6	-
1992г.	8 487 317	3 932 468	4 546 368	8481	100	46.3	53.6	0.1
2001г.	7 928 901	3 854 993	4 049 101	24 807	100	48.6	51.1	0.3
2011г.	7 364 570	3 329 683	4 034 887	-	100	45.2	54.8	-

Източник: НСИ

През 2011 г. са и първите сигнали, че България излиза от световната финансовата криза през 2008-2009 г. Като страна с икономика, която е силно зависима от своя износ и външнотърговски отношения с други държави, ПТ поема негативния удар, следствие отлив на инвестиции, капитали и замразени търговски отношения, което намалява нивата на заетост и потребление. Няколко години след 2011 г. това се променя и от високи нива на безработица в България се повдига темата за липсата на работна ръка.

Заетост и икономическа активност на ниво страна и отделни области

Основните промени в икономиката и ПТ през последните няколко години се характеризират със свиване на производството, освобождаване на квалифицирана работна ръка и намаляване на предлагането на нови работни места. За периода 2001-2011 г. тези фактори водят до намаляване на икономически активното население с 523 310 д.

Заети лица – от всички заети лица към 1.02.2011 г. 1 470 063 д. (51.9%) са мъже и 1 364 771 д. (48.1%) са жени. През 2001 г. на 1000 заети мъже се падат 895 заети жени, през 2011 г. на 1000 заети мъже се падат 928 жени. Увеличава се и относителния дял на заетите лица – от 32.8% през 2001 г., нараства до 38.5% през 2011 г., или с 5.7 процентни пункта.

В сектора на високотехнологичните и финансово-застрахователните дейности, както и в сектор „Хотелиерство и ресторантьорство“ преобладават по-младите възрастови групи – до 34 г. С нарастване на възрастта се увеличава относителния дял на заетите лица на възраст над 45 г. в секторите „Образование“ и „Хуманно здравеопазване и социална работа“. Високо образователно равнище на заетите имат сектори като – „Образование“ – 72.5%, „Финансови и застрахователни дейности“ – 71.3%, „Професионални дейности и научни изследвания“ – 70.0%, „Хуманитарно здравеопазване и социална работа“ – 65.9% и др. С преобладаващо основно и по-ниско образование са заетите в секторите „Селско, горско и рибно стопанство“

– 41.1% и „Дейности на домакинствата като работодатели: недиференцирани дейности на домакинствата по производство на стоки и услуги за собствено потребление“ – 39.8%.

При разпределението на заетите лица по професии към 1.02.2011 г. най-многобройна е групата „Персонал, зает с услуги на населението, търговията и охраната“ – 585 637 д., или 20.7% от всички заети лица. Втората по големина е групата „Специалисти“ – 423 418 д., или 14.9%. Най-малък брой са заетите в групата „Въоръжени сили“ – 40 609 д. (1.4%), и в групата „Квалифицирани работници в селското, горското, ловното и рибното стопанство“ – 84 441 д. (3.0%).

Безработни лица – Към 1.02.2011 г. като безработни се определят 494 849 д. или 14.9% от икономически активното население. Равнището на безработица при мъжете (16.2%) е по-високо с 2.7 процентни пункта от това при жените (13.4). Коефициентът на безработица по отделни възрастови групи показва, че тя е най-висока при младите възрастови групи – 58.8% за лицата от възрастова група 15-19 г. и 27.7% за групата 20-24 г. Едно от обясненията за тези резултатите в породено от факта, че голяма част от тези лица посещават учебни заведения, а при повишаване на възрастта коефициентът на безработица намалява, като най-нисък (11.8%) е за лицата от възрастова група 40-44 г.

Най-висок е коефициентът на безработица сред лицата с начално и по-ниско образование (55.3%). С повишаване на образователното равнище коефициентът на безработица намалява и сред безработните лица с висше образование. В отделните икономически области се наблюдават съществени различия в разпределение на безработните лица с висше образование в сектор „Операции с недвижими имоти“ (60.0%), сектор „Хуманно здравеопазване и социална работа“ (50.5%) и от сектор „Администрация и спомагателни дейности“ (48.7%). Най-нисък е относителния дял на безработните с висше образование в секторите „Добивна промишленост“ (4.1%) и „Строителство“ (5.2%). Най-много безработни лица с начално и незавършено начално образование има в сектор „Строителство“ (29.0%)

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА.

ДИНАМИКА И ВЗАИМОВРЪЗКИ НА ПАЗАР НА ТРУДА ЗА ПЕРИОДА 2011-2021 Г.

IV.1. Политико-икономическо развитие на България за периода 2011-2021 г.

В средата на 2009 г. се провеждат редовни парламентарни избори, които ГЕРБ печели убедително с 39,71%. През 2013 г. тогавашния премиер Бойко Борисов подава оставка, след продължителни протести в страната и всеобщо недоволство срещу монополите и високите сметки за ток. През май същата година отново ГЕРБ печели проведените избори, но мандатът за съставяне на правителство е върнат от Бойко Борисов. Президентът Росен Плевнелиев възлага на Пламен Орешарски, представител на втората политическа сила да състави правителството. В края на май същата година, той е избран за министър-председател. Управлението му е кратко, тъй като изборът на противоречивата фигура на Делян Пеевски за председател на Държавната Агенция за Национална Сигурност (ДАНС) отключва народното недоволство и въпреки отмененото решение доверието към това правителство се срива. През юли 2014 г. то подава оставка. Октомври същата година ГЕРБ отново е първа политическа сила, а министър-председател пак е Бойко Борисов. Това правителство е на власт до 2017 г. след като отново оставка. На редовните избори през 2017 г. ГЕРБ отново е първа политическа партия. Както през 2014 г., така и през 2017 г. тя е мандатоносител, но управлява в коалиция с други политически субекти. Министър-председател отново е Бойко Борисов. Това е третото негово правителство, което за разлика от останалите две изкарва целия си мандат. На 4-ти април, 2021 г. са насрочени редовните парламентарни избори. Шестте партии, които влизат не успяват да направят правителство, а краткият период за който заседава 45-тото народно събрание се отличава с бурни дебати, скандали и разкрития за злоупотреби. Този парламент е и най-краткият в историята на България. На 11 юли са насрочени редовните избори за 46-тото народно събрание, като влизат същите партии с единствената разлика, че първата политическа сила с минимална разлика от втората (ГЕРБ) е ИТН. Периодът на това събрание отново е кратък, а новите избори са обявени за 14-ти ноември, като за пръв път в най-новата история на България са 2 в 1 заедно с президентските такива. 47-ото Народно събрание на

България е сформирано според резултатите от третите в рамките на една година парламентарни избори в България, проведени на 14 ноември 2021 г., паралелно с президентските избори. На 11 декември 2021 г. президентът Румен Радев връчва проучвателен мандат за съставяне на правителство на кандидата за министър-председател на първата по численост в Народното събрание парламентарна група – Кирил Петков от „Продължаваме промяната“, а на същия ден той обявява пълният състав на проектокабинета си. Дотогава в България за 2021 г. Има два служебни кабинета и три народни събрания, а политическата криза, взаимни обвинения и ежедневни скандали са постоянно явление.

Динамиката в българската икономика и политическите вълнения през разглеждания период не дават възможност за категоричност и еднозначност в оценките ни за него. След глобалната финансова криза през 2008-2009 г. бизнесът в България има своите трусове, които влияят пряко върху динамиките и взаимовръзките на ПТ. През 2011 г. се наблюдават съкращения в частните, но и в държавните предприятия - "БДЖ - пътнически превози" води класацията по съкращения за 2011 г. и като абсолютен брой освободени (1457 д.), и като дял от общия брой заети в компанията (30.85%). Над 1100 д. съкращава другата държавна фирма в жп транспорта - НК "Железопътна инфраструктура". През 2011 г. започва реформа и във втория по големина работодател в страната - "Български пощи", като през 2010 г. от дружеството си тръгват над 600 д.

Според доклад на БСК, отнасящ се за периода между 2008-2013 г., основните предизвикателства пред членовете на организацията са свързани с продължаващата адаптация на икономиката и институциите след присъединяването на България към ЕС и приложимото право, преходните периоди и нови изисквания; формиране на институции и капацитет в държавната администрация; кандидатстване и изпълнение на проекти с европейско финансиране; отключване на глобалната икономическа и финансова криза с тежки негативни ефекти върху инвестициите, заетостта, потреблението и основните сектори на българската икономика (строителство, промишленост, търговия); ограничен достъп до финансиране и негативни политически процеси с ефект върху инвестиционната и стопанска среда (забавено разплащане по ДДС, обществени поръчки и проекти, финансирани от ЕС, натиск вкл. по законодателен път за монополизиране на отделни сектори и др.

През 2014 г. заетостта в България плавно се увеличава, като това се дължи почти изцяло на ръста на наетите в частния сектор от 44 300 д., а наетите в обществените намаляват с 13 800 д. Увеличава се броят и на самонаетите с 16 500 д. Секторите, отчитащи по-значим ръст на заетост, са селското стопанство, здравеопазването, преработващата индустрия, строителството и професионалните услуги (т.нар. „аутсорсинг на бизнес процеси“). Увеличението при наетите лица е изцяло заради ръст в постоянната заетост и заетостта на пълно работно време – временната заетост и заетостта при непълно работно време намаляват. Индустриалното производство нараства с 1,8% през 2014 г. спрямо 2013 г. Сериозен ръст отчита преработващата промишленост – 3,6%. Динамиката в различните сектори обаче е разнопосочна, като експортно-ориентираните производства реализират по-добри резултати.

Един от браншовете в икономиката ни, който бележи огромен ръст откъм брой фирми, оборот и назначени за последните 20 години е софтуерния. Според независим доклад на CBN Pannoff, Stoytcheff & Co, обобщен за периода между 2011-2018 г., направен сред 98 479 фирми от ИКТ сектора², 100-те най-големи софтуерни компании в България през 2018 г. са генерирали приходи в размер на 2.19 милиарда лева (1.12 милиарда евро). Резултатът е с 25 % по-голям от 2017 г. и е със 190 % по-висок от 2011 г. 100-те най-големи работодатели в софтуерния бизнес в България през 2018 г. са осигурили 20 047 работни места. Сумарното увеличението на служителите спрямо предходната година е 7,9 %, а спрямо 2011 г. – 97.6 %. Първите 100 работодатели в софтуерния бизнес в страната са базирани в пет града: Варна, Велико Търново, Пловдив, София и Стара Загора.

Ситуацията на трудовия пазар е оптимистична и в аутсорсинга. Най-показателен в това отношение е скокообразният растеж на контакт центъра на Hewlett-Packard - "Хюлет пакард глоубъл деливъри България сентър". При откриването му през 2008 г. там работят 803 служители. През 2009 г. те набъбват до 1214 д., а през 2010 г. почти се удвояват. След нова мощна вълна от назначения през 2011 г. в дружеството работят 3275 д. Друг бранш, който

²**Информационни и комуникационни технологии (ИКТ)** (на английски: Information and communications technology - ICT) е термин, който се използва за обозначаване на всички компютърни и комуникационни технологии (най-често използвани съвместно). Терминът ИКТ е с широко значение, обхващащо всички познати начини и средства за обмен на информация, като радио, телевизия, мобилни телефони, компютърен софтуер и хардуер, сателитни системи и т.н., както и различни видове услуги и приложения, свързани с тях, като видео конференции и дистанционно обучение.

бележи постоянен ръст за периода от 2011-2021 г. е аутсорсинг индустрията. През 2017 г. България заема 15-то място сред 55 глобални аутсорсингз дестинации, според Индекса за глобален аутсорсинг. Към 2017 г. от България се обслужват клиенти от Западна Европа, Северна Америка и Азия. Трите водещи държави, които изнасят дейности към България, са Великобритания, САЩ и Германия. Аутсорсинг индустрията в България е концентрирана основно в София, но се засилва присъствието и в други големи градове като Пловдив, Бургас и Варна.

Според Министерство на икономиката, част от основните конкурентни предимства на България пред чуждите инвеститори са свързани с икономическа, политическа и финансова стабилност – наличие на валутен борд до влизане в еврозоната. България е член в НАТО от 2004 г. и ЕС от 2007 г., което също гарантира сигурност. Страната ни разполага със стратегическо географско разположение, което е ключово за развитието на икономиката ни, плюс либерализиран достъп до пазари с над 560 млн. потребители -България е външна граница на ЕС, което е шанс за трамплин за пазарите към Азия. Тук е и най-ниския корпоративен данък в ЕС: 10. Страната ни има едни от най-ниски данъци - 5% данък върху дивидентите, 10% "плюсък данък" върху доходите на физическите лица. Конкуренти наеми за офиси и ниски цени на комунални услуги и бързи интернет са друга предпоставка за привличане на инвеститорите в България.

През периода 2011-2021 г. в България значително се подобрява пътната инфраструктура, ключова предпоставка за обемите на чужди инвестиции и е една от причините за по-бързия рестарт на икономиката ни след кризата от 2008-2009 г. След 2011 г. са отворени и няколко ГКПП, които улесняват придвижването на хора, стоки и капитали между икономиките на съседните държави, като през 2010 г. е открит ГКПП Златоград – Термес – Ксанти, а през 2013 г. е официално открит пунктът „Маказа“, който свързва Кърджали и Хасково с Комотини и Александрополис в Гърция. През 2021 г. е открит допълнителен пункт между страната ни и Гърция – Рудозем-Ксанти, за който е подписано българо-гръцко споразумение ще през 1996 г. ГКПП-Кайнарджа между България и Румъния

³ **Аутсорсинг** (на английски „outsourcing“) най-общо се разбира като процес по изнасянето на определена специфична дейност от дадена компания и предоставянето ѝ за изпълнение на друга външна за нея организация, без значение от това къде се намира тях.

е открит през 2017 г. Планове за откриване на допълнителни пунктове има и с Република Северна Македония и Република Сърбия, което се очаква да развие икономически погранични области, но се наблюдава забавяне.

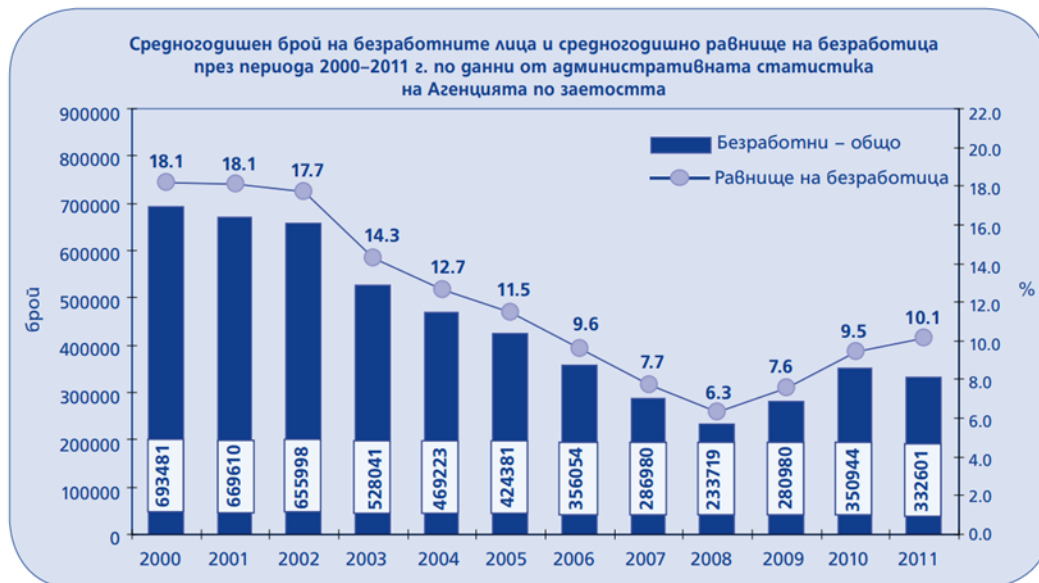
Развитието на икономически и индустриалните зони в България е друг ключов компонент за икономическия прогрес на страната ни и стремеж към по-високи нива на заетост. Плод на различни усилия – държавни (политически), административни, инвестиционни и на местната власт по места, наличието на такива зони добавят голяма стойност за икономиката на съответните райони, както и върху динамиката на ПТ в България. Големи икономически центрове, които имат много силно ядро и огромна периферия са икономическите центрове София и Пловдив. По-малки такива, които имат периферия, която често се ограничава само до съседни общини – са Русе, Плевен и Шумен.

IV.2. Състояние на пазара на труда в България след излизане от икономическата криза от 2008-2010 г. (заетост и безработица)

През 2010г. се наблюдават наченки и сигнали за възстановяване на икономиката, което стартира с минимален ръст в износа, а спадовете в инвестициите и потреблението се забавят. Растежът на българската икономика продължава през 2011 г., въпреки че не във всички отрасли на икономиката се наблюдава възстановяване. Основен принос за растежа има износоът, както и вътрешното търсене, което също повлиява положително, благодарение на плавното съживяване на потреблението и забавянето на спада на инвестициите. През 2011 г. продължава започналата още през 2010 г. тенденция на поускорено възстановяване на отраслите, които произвеждат продукцията, предназначена за износ. Износоът на стоки, задминава предкризисните си нива още в края на 2010 г., като възходящата динамика продължава и през 2011 г. От страна на предлагането, промишлеността има най-голям принос към растежа, следвана от услугите.

2011 г. минава в условията на продължаващо оптимизиране на разходите за труд, съпроводено с негативен ефект върху общата заетост в страната ни (фиг.3). Годишният спад на заетите се запазва относително постоянен. Доходите от труд продължават да се повишават, макар и със забавени темпове, спрямо предходните няколко години. Ограничаването на растежа на доходите от труд е повлияно от усилията на правителството за оптимизиране на разходите в публичния сектор. След значителното свиване на преките чуждестранни

инвестиции към страната, възстановяването му зависи основно от европейските средства, идващи по линия на Структурните фондове и Кохезионния фонд на ЕС.



Фигура 3. Средногодишен брой на безработните лица и средногодишно равнище на безработица през периода 2000-2011 г. (Източник: АЗ)

Средногодишният брой на безработните през 2011 г. е 332 601 д.. Под въздействието на глобалната финансова и икономическа криза през периода 2009–2010 г. се появяват симптоми на промяна в ситуацията на ПТ, свързани с влошаване на стопанската конюнктура в страната и забавяне на икономическия растеж, които водят до спад в заетостта и нарастване на безработицата. Отчетеният минимален икономическия растеж през 2011 г. не може механично да доведе до нарастване на заетостта и намаляване на безработицата, тъй като винаги се наблюдава забавяне във времето.

През периода 2009 – 2016 г., с изключение на 2012 и 2013 г., в резултат на икономическата криза, работната сила започва да намалява до 2017 г. Динамиката на заетостта по икономически дейности показва, че за периода 2008 – 2012 г., който включва кризата най-висок е спадът при зетите лица в икономическа дейност „Преработваща промишленост“ (166 200 д. или 21,6%), следван от „Строителство“ (134 300 д. -39,5%) и „Селско, горско и рибно стопанство“ (62 200 д. - 24,8%). През периода 2012-2017 г., в процес на възстановяване на икономиката и разкриване на нови работни места, най-много са се








увеличили заетите лица в икономически дейности „Транспорт, складиране и пощи“ – с 34 300 д., „Професионални дейности и научни изследвания“ – с 32 400 д. и „Селско, горско и рибно стопанство“ – с 32 000 д.

IV.3. Нива на заетост и безработица по статистически райони за периода 2011-2021 г.

През 2008 г. пет от българските райони са сред шестте района в ЕС с най-нисък БВП на глава от населението спрямо средните стойности за ЕС (27) – Северозападен район (СЗР) с 28% от средния показател за ЕС, Северен централен (СЦР) и Южен централен (ЮЦР) с 30%, а Югоизточен (ЮИР) и Североизточен район (СИР) са съответно с 36% и 37%. От българските райони се откроява единствено Югозападен (ЮЗР) с 62%. Основна причина за напредъка на този район е, че в неговото териториално ограничение попада столицата, в която са концентрирани значителна част от икономическите и административни дейности, поради което тя остава най-привлекателното място за бизнес и заетост в страната. Останалите области в рамките на районите изпитват значителни дефицити в развитието си – инвестиционни, инфраструктурни, демографски, производствени и т.н., поради което все повече изостават в социално и икономическо отношение.

За изследвания от нас период 2011-2021 г. общото ниво на заетост за страната се увеличава с неравномерни темпове (табл.6). Единственият регион при които се наблюдава постоянно намаляване на броя заети е СЗР. При всички останали се отчита устойчиво ниво на по-голяма заетост, като съвсем малко изключение прави СИР с минимален спад на заетостта за периода между 2015-2020г. Една от причините за тези резултати са промените в демографската структура на населението, вследствие на миграцията на трудовата сила към столицата и по-големите градове в страната, където са концентрирани по-голямата част от търговските обекти и има възможност за откриване на работни места. Изоставането на СЗР в икономическо отношение се съпътства с намаляване броя на предприятията в този район и свиването дела на заетите лица в тях, както и на предимно застаряващо население. Обратно, насочването на бизнеса към ЮЗР се очертава като трайна тенденция, което още повече засилва разрыва в териториалното разпределение на заетите лица и производителността на труда в отделните райони на страната.

Таблица 6. Заети и безработни лица на 15 - 64 навършени години по статистически райони⁴ за 2011, 2015 и 2020 г.

	(брой лица в хиляди)					
	2011 г.		2015 г.		2020 г.	
	Заети	Безработни	Заети	Безработни	Заети	Безработни
Общо за страната	2927.5	374.8	2973.5	302.5	3024.3	166.1
 Северозападен	289.9	42.7	273.4	37.7	253.5 	38.4
 Северен централен	318.0	46.8	321.2	38.6	328.9	20.4
 Североизточен	370.5	67.8	397.8	46.0	396.9	26.3
 Югоизточен	417.1	54.9	414.4	48.8	428.9	21.0
 Югозападен	973.6	79.1	981.0	71.0	1013.8	38.2
 Южен централен	558.4	83.5	585.7	60.4	602.3	21.8

Източник: НСИ

IV.4. Динамика на взаимоотношенията между основните участници на пазара на труда – работници, работодатели, синдикати 2011-2021 г.

През наблюдавания период все по-често започва да се говори за кариерата като осъзнат, а не наложен избор. При наличието на по-голям избор от компании, браншове и професии, все повече хора се обръщат към кариерни експерти или по-старши ментори за съвет или препоръки. ПТ се отвори значително с навлизането на международни компании и неговата достъпност породила конкуренция сред служителите и работодателите. Все по-често се говори за кариерата като нещо, което може да се диверсифицира, да се избира от самия човек и това да движи неговото желание за професионално благополучие. Възприема се нагласата, че не е вече толкова важно какво учиш, а какво е интересно да правиш. Това понижава

⁴ В статистическите райони, според НСИ се включват следните области:

- Северозападен – Видин, Враца, Ловеч, Монтана, Плевен
- Северен централен – Велико Търново, Габрово, Разград, Русе, Силистра
- Североизточен – Варна, Добрич, Търговище, Шумен
- Югоизточен – Бургас, Сливен, Стара Загора, Ямбол
- Югозападен – Благоевград, Кюстендил, Перник, София, София (столица)
- Южен централен – Кърджали, Пазарджик, Пловдив, Смолян, Хасково

определен тип тревоги и социален натиск към хората, особено към тези, чиято кариера е предопределена от техните родители.

Именно този период е свързан с динамичното навлизането на Интернет и използването на различни социални мрежи за работа или развитие. Най-често това са Facebook, YouTube и LinkedIn. Наличието на тези платформи улесни споделянето на информация, улесни търсенето на нови знания, умения или празнуването на лични или професионални успехи. Често социалните мрежи се превърнаха в място да дадеш обратна връзка за даден работодател или пак от там, той да разбере повече за настоящ или бъдещ служител. В LinkedIn се разширяват професионалните контактите, търсят се работодатели или служители, бизнес партньори, доставчици или клиенти. Това става значително по-бързо от преди, а обхватът е целия свят, а ресурсите за това са минимални. Отделно от това, това е и една от платформите в които се споделят обяви за работа и има информация за почти всички работодатели или заети в самите компании. Освен това, се наблюдава увеличение в броя на частните посредници на ПТ, платформите за споделяне на обяви за работа – условията по тях, изискванията и очакванията към кандидатите

Чиразуването в миналото се преформулира в организирани стажантски програми след 2011 г. По този начин, по-големите компании, обикновено чуждестранни такива, привлякоха и обучиха бъдещите си нови служители и потенциални мениджъри, залагайки на вътрешно обучение и академии. Като носители на световно know-how и за минимизиране на разходите за труд, международните инвеститори влагаха в по-младите хора време и ресурс, а част от тях биваха наемани на постоянен договор към съответната компания. В други организации, предимно в ИТ бранша се формираха целогодишни и постоянни академии за придобиване на необходими знания и компетенции, които биха позволили наемането на по-големи групи от хора в сравнително малки периоди от време, а това да задоволи нарастващото търсене на служители с технически познания. В тази връзка, ИТ е и браншът с най-изявен недостиг на кадри, поради навлизането на нови компании с такъв профил и търсенето, което отдавна е изпреварило предлагането в пъти.

След 2011 г. се наблюдава ръст на организации и доставчици на тренинги, курсове и обучения, които да осигуряват потребностите от продължаващо обучение, квалификация и преквалификация. Донякъде това е следствие нереализираните очаквания от страна на

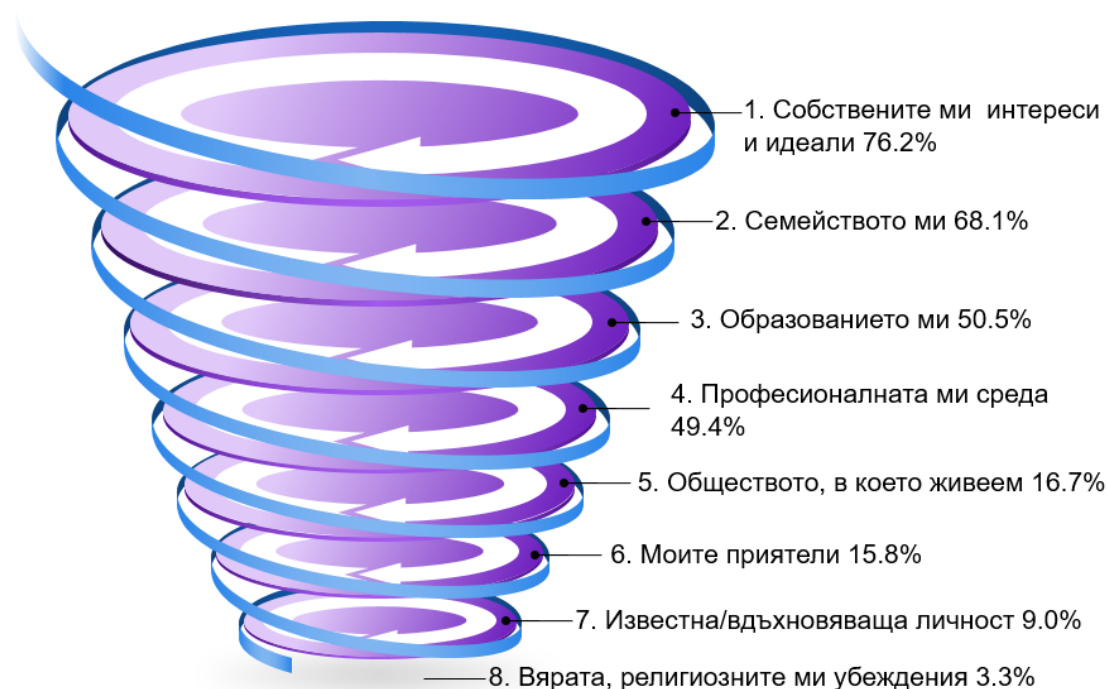
бизнеса към образованието в България и подготовката на излизащите от там не квалифицирани кадри. От друга страна е породено от наличието на чуждестранни компании и инвеститори, които имат по-високите изисквания на база които са склонни да дават и по-добри условия за работа. През този период се увеличават желаещите да учат в частни образователни институции – училища и университети, академии или клонове на чужди образователни институции у нас.

По наши наблюдения, след 2011 г. се повиши чувствително предприемчивостта на българина. Една от основните причини е благодарение на различните европейски субсидии за малкия и среден бизнес чието основно изискване е управление на процеси, хора, капитали. Друга причина може да се намери и в това, че немалко наши сънародници завършват своето образование извън България, а това им предостави възможности да достъпят различен тип култури, контакти и информация, както и алтернативи за бизнес идеи. Често и да променят мисленето си. Промяната на поколенията при собствеността на българските компании също донякъде ускорява новия предприемачески облик, въпреки че това става бавно и не винаги успехът е гарантиран. Последните няколко години навлезе и се стимулира и т.нар. “startup” мислене, като се създават различен тип малки компании с огромен потенциал и международно или локално финансиране.

Бизнесът в България се развива непропорционално в различните части на България, а това има своите предизвикателства, динамики и взаимовръзки на ПТ. Там, където процесите са бавни (вкл. реституция и приватизацията), работната сила се измества в други населени места или емигрира. Друг важен фактор за успешен бизнес е наличието на инфраструктура, близостта до по-голям областен град, достъп до пазари с по-голяма покупателна способност, близост до граница или магистрала. Важен избор пред инвеститорите е и дали те да позиционират своя бизнес в Южна или Северна България, типа друг бизнес в региона, наличието на училища и университети, избор на доставчици и наличието на клиенти, желанието на местната власт да работи ефективно и волята и да търси решения, броя на квалифицираните хора по места и техния начин на мислене и нагласи.

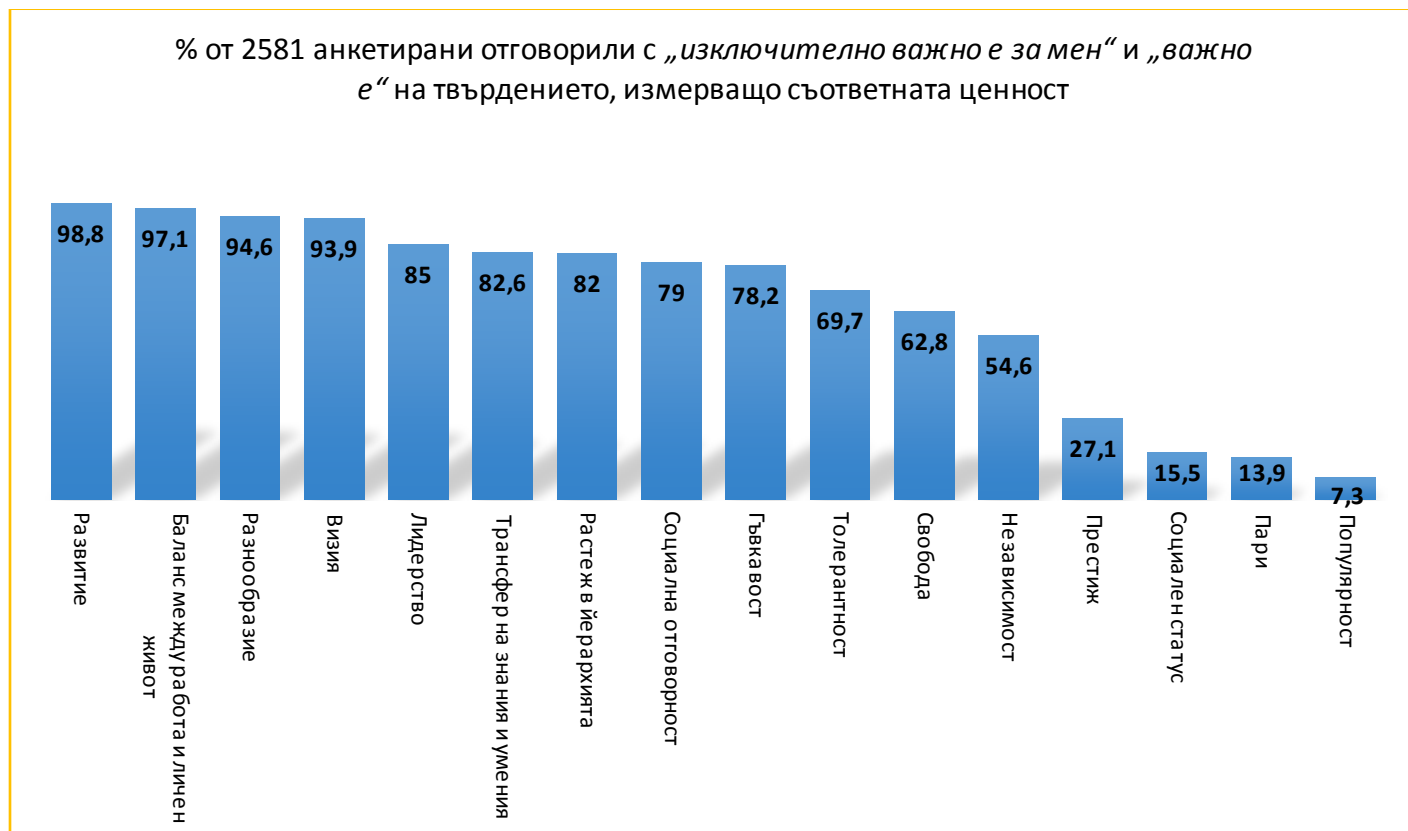
IV.5. Аспекти и еволюция на мотивацията и удовлетвореността на работещите в България за периода 2011-2021 г., (базирано на авторски изследвания, анкети и проучвания).

Професионалните ценности на хората са един от ключовите аспекти, които движат мотивацията в различни посоки. Те формират устойчиви вярвания, които освен мотивацията, определят нивата на професионална етика и отношение към труда. В проведено от нас изследване през 2018 г. на тема „Професионалните ценности в България“ се включват 2581 анкетирани. След него, се определи тежестта за формиране на основните фактори за формиране на професионалните ценности, което дава важен научен поглед върху ключовите предпоставки, които ги установяват, развиват, запазват (фиг.4):



Фигура 4. Фактори, оказващи най-силно влияние при формирането на професионални ценности.

Обобщеното разпределението на ценностите по тежест е другата добавена стойност при формиране на фирмената култура, съвпаденията в начина на мислене между служител, ръководител и мениджър, както и посока за задоволяване на човешките потребности. Най-изявените ценности са и най-важни при изборите, които участниците на ПТ правят ежедневно (фиг. 5).



Фигура 5. Определяне теглата на 16 бр. изследвани професионални ценности, спрямо извадка от 2581 анкетиранни.

Развитието е ценност №1 по всички демографски признаци (пол, възраст, образование и др.) С над 90% положителни отговори са ценностите - *развитие, баланс между работа и личен живот, разнообразие, визия*. Разбирането и осъзнаването на тези ценности от всяка една страна по трудово правоотношение значително би улеснило процесите по намиране, наемане и ангажирани на заетите и техните мениджъри, а това ще гарантира по-високи нива на удовлетворение, мотивация и минимизиране на текучеството.

Темата за поколенията на ПТ е все по-обсъждана, но по нея се цитират предимно чужди проучвания, чиито изводи и препоръки не важат непременно за България. Една от причините са различните локални събития, които формират мисленето на тези поколения и скоростта на глобалните процеси, които засягат техните представители в България (табл.7).

Таблица 7. ТОП 6 на професионалните ценности по поколения според 2581 анкетиранни

Място	Baby boomers - родени от 1946 до 1965 г. (5% от n=2581)	"X" - родените от 1966 до 1979 г. (27% от n=2581)	"Y" или т.нар. Millennial's - от1980 до 1994 г. (57% от n=2581)	"Z" - родените след 1995 г. (11% от n=2581)
1.	Развитие	Развитие	Развитие	Развитие
2.	Баланс работа личен живот	Баланс между работа и личен живот	Баланс между работа и личен живот	Баланс между работа и личен живот
3.	Разнообразие	Разнообразие	Разнообразие	Разнообразие
4.	Социална отговорност	Визия	Визия	Растеж в йерархията
5.	Визия	Лидерство	Растеж в йерархията	Визия
6.	Лидерство	Социална отговорност	Лидерство	Трансфер на знания и умения

Първите три ценности са еднакви за всички поколения, което доказва изследването ни с тази извадка, като вторият по значимост фактор за тяхното формиране е именно - *ролята на семейството*. Приемственост и предаване на поколенческите завети би могло да е една от хипотезите за еднаквостта на първите три професионални ценности. Като предизвикателство пред нашите твърдения тук би могло да се приеме, че броят на извадките не е хомогенен и това трудно би доказало твърденията ни. Въпреки това, този интересен факт не бива да се подценява.

Следващото ни проучване има за цел да измери нагласите и мотивацията на анкетираните през последните четири години (табл.8).

Таблица 8. Кои са най-мотивиращите фактори в работата за 2018, 2019, 2020 и 2021 г. според 2136 анкетиранни

Място	2018 г. (n=800 д.)	2019 г. (n=502 д.)	2020 г. (n=443 д.)	2021 г. (n=391 д.)
-------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

1	Естеството на самата работа - 61.9%	Естеството на самата работа - 58.6%	Естеството на самата работа - 60%	Естеството на самата работа - 60.4%
2	Възможността да уча и развивам себе си - 58.1%	Възможността да уча и развивам себе си - 55.6%	Парите (заплата и бонуси) - 44.5%	Парите (заплата и бонуси) - 51.9%
3	Парите (заплата и бонуси) - 52.1%	Парите (заплата и бонуси) - 46.4%	Възможността да уча и развивам себе си - 42.7%	Възможността да уча и развивам себе си - 47.6%
4	Екипът/колегите - 49.9%	Екипът/колегите - 44.8%	Екипът/колегите - 42.2%	Екипът/колегите - 46%
5	Уважението към мен като служител - 37.6	Разнообразието в работата - 32.3%	Възможността да работя от вкъщи - 35.2%	Уважението към мен като служител - 34.8%

Изследването на липсващите фактори за по-висока мотивация е друга наша изследователска цел (табл.9). Когато я има, резултатите и продуктивността се увеличават, а това от друга страна намалява текучеството, човешките грешки породени от разсеяност и невнимание, както и непостигане на заложените цели.

Таблица 9. Фактори, които биха мотивирали повече хората през 2019, 2020, 2021 и 2022 г. според 2136 анкетирани

Място	2019 г. (n=800 д.)	2020 г. (n=502 д.)	2021 г. (n=443 д.)	2022 г. (n=391 д.)
1	Заплащането - 66.5%	Обучение и развитие - 63.3%	Заплащането - 70.4%	Заплащането - 69.1%
2	Обучение и развитие - 62 %	Заплащането - 63.1%	Обучение и развитие - 56.4%	Баланс между работа и личен живот - 58.6%

3	Баланс между работа и личен живот - 56%	Баланс между работа и личен живот - 59.2%	Баланс между работа и личен живот - 55.5%	Обучение и развитие – 55.2%
4	Колегите/екипът - 45.5%	Наличие на кариерни възможности - 43.8%	Наличието на кариерни възможности - 41.5%	Смисълът от самата работа – 42.7%
5	Моят пряк ръководител - 37.6%	Колегите/екипа - 43.5%	Колегите/екипът - 36.1%	Колеги/екипа и Наличието на кариерни възможности – 38.6%

Друг важен аспект, който измерихме за последните четири години са очакванията на служителите към техните преки ръководители (табл.10).

Таблица 10 „Най-важните очаквания към прекия ръководител за 2019, 2020, 2021 и 2022 г. според 2136 анкетирани

Място	2019 г. (n=800 д.)	2020 г. (n=502 д.)	2021 г. (n=443 д.)	2022 г. (n=391 д.)
1	Да ме развива като служител – 43.4%	Да ме развива като служител – 43.6%	Да бъде справедлив към моето трудово представяне – 42.7%	Да бъде справедлив към моето трудово представяне – 44%
2	Да бъде справедлив към моето трудово представяне – 37.5%	Да бъде справедлив към моето трудово представяне – 38.8%	Да ме развива като служител – 35.9%	Да ме развива като служител – 36.8%
3	Да бъде по-активен в даването/искането на обратна връзка – 29.4%	Да бъде честен с мен – 30.9%	Да бъде честен с мен – 30.5%	Да бъде честен с мен – 33.2%

4	Да бъде честен с мен – 25.5%	Да бъде по-активен в даването/искането на обратна връзка – 30.1%	Да бъде екипен играч – 24.2%	Да бъде по-активен в даването/искането на обратна връзка – 32.5%
5	Да търси по-осезаемо моите идеи и предложения – 24%	Да бъде екипен играч – 26.5%	Да бъде по-активен в даването/искането на обратна връзка – 23.5%	Да бъде екипен играч – 26.6%

Професионалното щастие е състояние, което предполага удовлетворение от това, което извършва като дейност един човек. Това понятието е субективно и относително за всеки един човек. Щастие е винаги осъзнат процес. То се различава от мотивацията, удовлетворението, радостта – това са компоненти на щастие, но еднократното им присъствие не носят непременно щастие. Определени твърдения биха могли да донесат субективно благополучие, тъй като ценности са по-близки до широк кръг от хора (табл.11).

Таблица 11. ТОП 5 фактора, които биха накарали служителите да се чувстват по-щастливи в професионален аспект през 2019, 2020, 2021 и 2022 г. според 2136 анкетиращи

Място	2019 г. (n=800 д.)	2020 г. (n=502 д.)	2021 г. (n=443 д.)	2022 г. (n=391 д.)
1	Да развивам своите способности и умения - 76.6%	Да развивам своите способности и умения - 73.3%	Да развивам своите способности и умения - 68.8%	Да развивам своите способности и умения - 63.2%
2	Да вдъхновявам околните - 59.8%	Да имам гъвкаво работно време - 59.2%	Да имам разнообразен и интересен живот - 58.7%	Да имам свободно време за интересите си – 55.5%
3	Да имам разнообразен и интересен живот - 59.4%	Да вдъхновявам околните - 58%	Да вдъхновявам околните - 57.1%	Да вдъхновявам околните – 54%

4	Да имам гъвкаво работно време - 54.4%	Да имам свободно време за интересите си - 51.4%	Да имам свободно време за интересите си - 56%	Да имам гъвкаво работно време - 47.6%
5	Да имам свободно време за интересите си - 54.4%	Да имам разнообразен и интересен живот - 48.4%	Да имам гъвкаво работно време - 50.8	Да работя от където искам и когато искам - 45.8%
16	Да бъда известен - 3.1%	Да бъда известен 4%	Да бъда известен - 4.5%	Да бъда известен - 2%

За наблюдаваните четири години факторите, които биха направили хората по-щастливи в професионален план са едни и същи. На първо място винаги е твърдението – „*Да развивам своите способности и умения*“, което валидира ценността *развитие*. Това потвърждава още веднъж резултатите от предходното изследване за измерване на професионалните ценности, относно категоричността на най-изявената такава. Този резултат е един от важните компоненти за добавената стойност от нашата дисертация и нещо, което би предопределило различните динамики и взаимовръзки на ПТ – достъпът до чувството, че учиш и развиваш себе си, а това ти дава възможности и избор, нещо, което преди 1989 г. не е било толкова масово.

Мотивацията като процес не се наблюдава при служителите, които изпитват страх или тревога. Често, различни мениджъри или работодатели прибегват до по-авторитарни методи на управление, което носи краткосрочен резултат, но ниски нива на ангажираност и удовлетвореност (табл.12).

Таблица 12. Основните страхове от страна на служителите през 2020, 2021 и 2022 г. сред 1336 анкетирани

Място	2020 г. (n=502 д.)	2021 г. (n=443 д.)	2022 г. (n=391 д.)
1	Да бъда принуден да върша неща, които не искам – в които не вярвам - 40%	Да бъда принуден да върша неща, които не искам – в които не вярвам - 38.4%	Да бъда принуден да върша неща, които не искам – в които не вярвам - 41.2%

2	Да има субективна оценка от страна на моя мениджър към трудовото ми представяне – 32.5%	Да остана без постоянна работа за повече от три месеца – 28.7%	Да не ми повишат заплатата – 25.3%
3	Да ме вкарат в заговор или интрига от която да пострада моя имидж на човек или професионалист – 30.1%	Да се проваля на позицията на която съм – 23.7%	Да не се проваля на позицията на която съм – 23.3%
4	Да се проваля на позицията на която съм – 26.7%	Да има субективна оценка от страна на моя мениджър към трудовото ми представяне - 23.3%	Да ме вкарат в заговор или интрига от която да пострада моя имидж на човек или професионалист - 21.7%
5	Да не бъде приет от колегите/екипа – 23.3%	Да ме вкарат в заговор или интрига от която да пострада моя имидж на човек или професионалист - 22.6%	Да има субективна оценка от страна на моя мениджър към трудовото ми представяне - 18.9%

През 2019, 2020 г. и 2021 г. основният страх на служителите е „*Да не бъда принуден да върша неща, които не искам – в които не вярвам*“
 Всичко, което се налага да вършат против ценности и етика си служителите (мениджърите също са служители), води до демотивация, смяна на работодателя или бранша

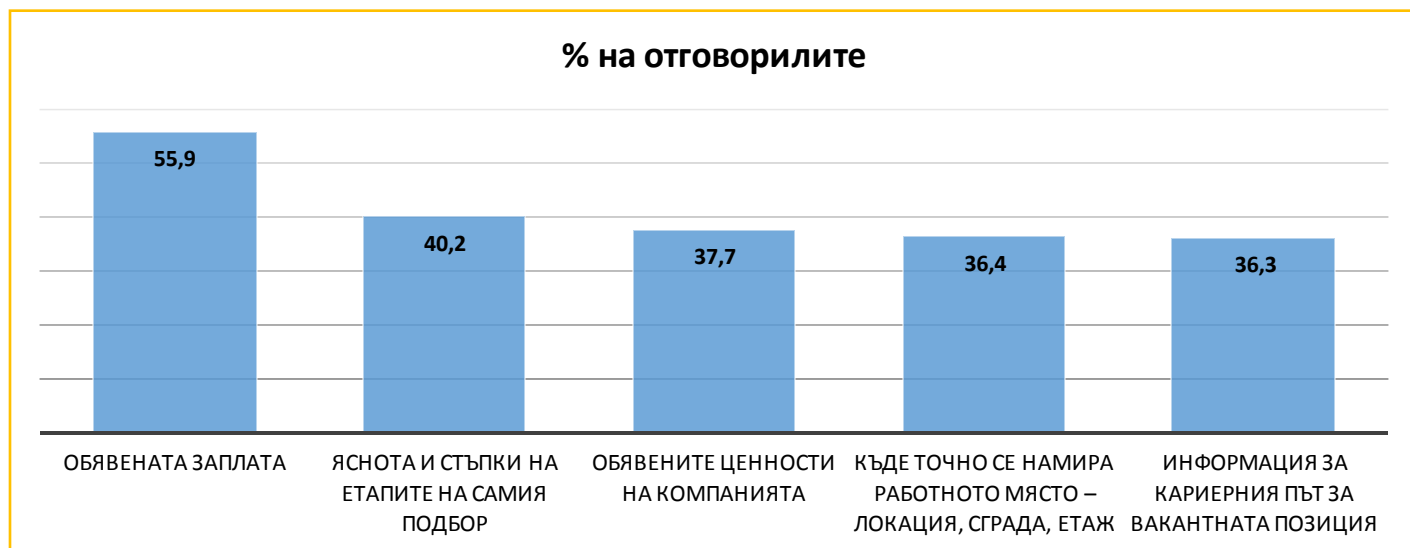
През март 2021 г. проведохме друго наше изследване, чиято цел е да измери факторите за взимане на решение при смяна на работата, най-честите причини за отказ при получаване на оферта за започване, както и предпочитаните браншове за започване на работа в България (фиг.6).



Фигура 6. Най-честите фактори за приемане на предложение за работа.

Най-често срещаните фактори са свързани с *По-висока заплата* – 48.4%, която е най-важното нещо при избор за кариерна стъпка и мотив номер едно за приемане на предложение за работа.

За вниманието на бъдещите служители се поражда необходимост за акцент върху определени детайли в обявата за работа (фиг.7). С все по-намаляващите нива на фокус и внимание, служителите, промотиращи обявите за вакантните места прибегват до различни прийоми с които да открият определена обява и така провокират търсещите работа да кандидатстват по нея.



Фигура 7. Най-предпочитаните детайли в една обява за работа

Най-предпочитаният детайл в една обява за работа, която би я направила по-предпочитана сред останалите е споделянето на информация за възнаграждението на вакантната позиция. Обявяването на заплатата в една обява на работа е водещият елемент, който би накарал някого да предпочете една обява повече от друга. Това гарантира и намаляване на стреса при въпрос към кандидат какво възнаграждение очаква, тъй като е наясно с него при самото кандидатстване.

Анализът на причините за отказ на предложение за работа би дало на работодателите и трудовите посредници повече информация, относно елементите за вземане на решение от страна на служителите (фиг.8).



Фигура 8. Най-често срещаните причини за отказ на предложение за работа

Както споделихме, заплащането и парите са ключов мотив за вземане на решение от страна на тези, които отдават своя труд. Ключовата причина за отказ даден служител да започне нова работа или смени своята настояща е даването на по-ниска заплата, спрямо очакванията му за такава.

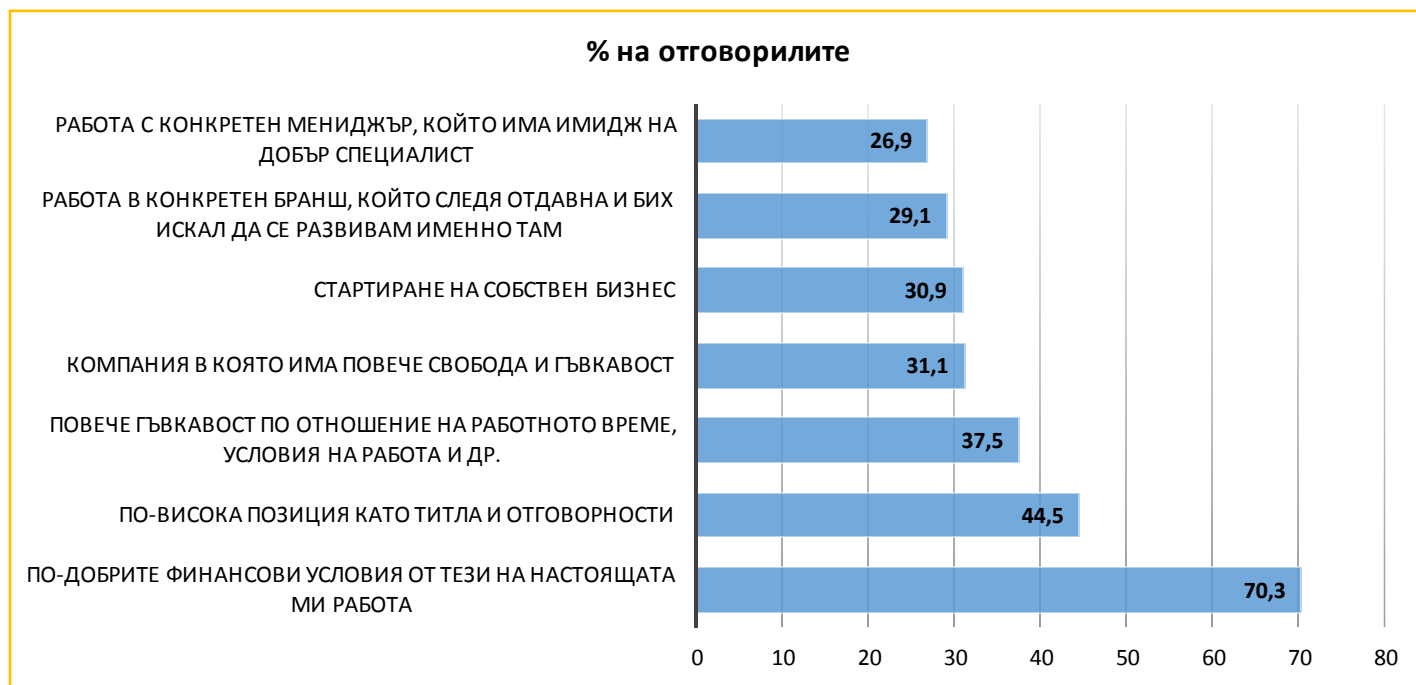
Едни от причините за избора на работа в конкретни браншове е свързана с по-голямата сигурност и избор на възможности, по-добри условия, гъвкавостта и свободата на действие, развитието – в знания, умения, позиции (фиг.9).



Фигура 9. Най-предпочитаните браншове за работа

ИТ – 42.3% е категоричният избор от различни опции на браншове в изследването ни. Причините за това са свързани с по-голямото търсене на кадри там и огромния избор на позиции или работодатели. Други аспекти са по-високото заплащане, възможности за работа от разстояние, непрестанните обучения и постоянното развитие, динамиката и интересните проекти, работата в креативни или неформални споделени пространства

Анализът на факторите, които провокират наетите да сменят своята настояща работа е от ключово значение за работодателите – тези, които искат да ги задържат, или другите, които имат планове да ги привлекат при тях (фиг.10).



Фигура 10. Факторите, които биха накарали хората да си сменят настоящата работа

Отново финансовите условия са водещия и ключов мотив при вземане на решение за смяна на настояща работа. Често това върви с нова позиция, която в повечето случаи е по-висока от настоящата на служителя. Гъвкавостта е ключов елемент в нашата работа, а един от останалите такива, които ще улеснят служителите да сменят своето поприще е стартирането на собствен бизнес. Не на последно място е ключовата роля на прекия ръководител – неговата експертиза, компетенции и лидерски качества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Направеното от нас изследване на ПТ в България обхваща голям времеви период, изпълнен с различни локални и световни събития. Следствие на това и основната ни отправна точка – политическите промени от 1989 г. анализирахме задълбочено последните национални преброявания на населението през 1985, 1992, 2001, 2011 г. Стъпвайки върху данните от тях, валидирахме нашите изследователски тези, обхващайки огромен обем от информация. Те бяха надеждна отправна точка по отношение на необратимите демографски, икономически и психологически промени едновременно като причини и следствия.

В тази връзка, описахме политическия спектър на промените, институционалните кризи, провалите и предизвикателствата породени от тях. Акцентирахме върху огромните разлики и различните събития, които отключват след себе си високи нива на страх, тревожност и неудовлетворение. Засегнахме събития и личности, чийто гласове още отекват по темите свързани с т.нар. *Български преход*. Разгледахме темите свързани с реституцията и приватизацията, като предпоставки за възникване на частна собственост и първоначално натрупан капитал. Обърнахме внимание и на липсата на конкурентност на българската икономика и елементите на непознатата до преди 1989 г. пазарна икономика. Обхванахме част от психологическите промени, които настъпиха в обществото, като засегнахме и неравенствата на ПТ като нещо, което в днешни дни се разглежда и като дискриминация на работното място.

В различните глави се спряхме подробно на периодите между националните преброявания. Разгледахме последствията от ниската раждаемост, високата смъртност и високите нива на емиграция. Спряхме се по-подробно на периодите между 1992-2001-2011 г. и анализирахме динамиката в броя на населението, измененията във възрастовата, образователната и етническата структура, икономическата активност, нивата на заетост и безработица и отраженията на ПТ, следствие всичко това.

В дисертацията си обхванахме всички играчи на ПТ и проследихме техните взаимодействия и интереси. Отчетохме промените след влизането на България в ЕС. Разгледахме и как финансовата криза от 2008-2009 г. повлия на пазара ПТ в страната ни. Това бе първото значимо световно събитие, което засегна негативно ПТ през разглеждания от нас период, второто такова е пандемията от COVID19 от 2019 г.. Между двете събития, в България се наблюдаваха периоди, свързани с високи нива на безработица и такива с трудност в намирането на кадри. И при двете ситуации, българската икономика бе изцяло зависима от износа на своята продукция, чуждите пазари и обема в инвестициите в човешкия капитал.

През последния разглеждан период от 2011-2021 г. представихме данни от различни източници, които да дадат една безпристрастна гледна точка за прогреса на българската икономика през този период и наблюдаемите положителни процеси на ПТ. Споделихме и своя изцяло практически опит и наблюдения за динамиките и взаимовръзките на ПТ, следствие на над десет година работа в различни компании и интердисциплинарно обучение.

Едно от най-важните неща в нашата изследователска работа са резултатите от изследванията, които представихме и анализирахме. С над 7400 анкетирани за последните четири години, авторските ни анкети и допитвания добавиха допълнителна стойност по изследваната тема, особено в ключовия аспект – мотивация, професионални ценности, очаквания към прекия ръководител, страхове и аспектите на желаното професионално щастие.

Основните изводи до които достигнахме при този мащабен, детайлен и подробен анализ на политико-икономическите промени в България и тяхното отражение върху участниците в ПТ за периода 1989-2021 г. са следните:

- ✓ България, поради историческа обремененост, свързана с османския период изостава драстично от останалите европейски държави в развитието на капиталистическата икономика и пазарните принципи. При Освобождението от османска власт България е силно изостанала аграрна държава, с примитивно ръчно селско стопанство и слаби наченки на индустриализация, при условия, че при останалата част в Европа с ускорени темпове се развиват

индустриализацията и пазарната икономика. Първоначалното натрупване на капитала през този период е свързано с машинации, корупция и фокус към собствения интерес за сметка на новосъздадената държава

- ✓ Историческите повратности на епохата след Освобождението и Втората Световна война, загубените войни със съседните държави и изплащането на огромни по обем репарации отслабват българската икономика и разделят политически обществото ни. Това води до по-бързото прилагане на социализъм по изцяло съветски модел, след 1945 г. без да са отчетени културологичните и ценности различия на българското общество.
- ✓ При смяната на режима от пазарна към планова икономика, България губи пазари, поради разпадането на СИВ, като се оказва с остарели мощности, които не добавят стойност за създаването на конкурентноспособни продукти и наличие на кадри, които са привикнали държавата да мисли вместо тях. Това е един от най-големите шокове за българското общество, които често и днес се крие в интерпретацията за ролята на държавата като регулатор, пазар или работодател.
- ✓ Смяната на икономическата посока, политическите трусове и социалните шокове за обществото видят до огромна по мащаба си емиграция извън България. В рамките на няколко години след 1989 г. от България са емигрирали стотици хиляди, предимно хора в трудоспособна възраст. Изборите на тръгващите и тези на останалите подсилиха националния nihilизъм и апатия, нагласата за липса на справедливост и изконното очакване, че някой друг трябва да направи нещо за някого.
- ✓ Политическата обстановка след 1989 г. е изпълнена с политическо и обществено противопоставяне, деления, скандали, обвинения, чести избори със съмнения за манипулации. Това отблъсква различни инвеститори да развият дългосрочно своя бизнес в България, други станаха политически зависими (особено след приемането ни в ЕС), трети разчитат на корупция с която да заобикалят законите на страната ни. При цялата тази палитра от събития, участници и взаимодействия се наложиха различни поколения бизнесмени, които по-скоро се учат в движение и не бяха научени на това как да управляват компании, ресурси и служители.

- ✓ След 1989 г. и в различни периоди навлязоха различни чужди инвеститори и международни компании. Част от водещите им мотиви за това са евтината работна ръка в България, гъвкавото законодателство, това, че страната ни е част от ЕС. През годините има немалко примери, където чужди инвеститори са намерили начините да експлоатират своите служители, да ги държат на ниски възнаграждения, отлагани с месеци. Понякога местни институции целенасочено бездействат, поради работодателския монопол в населеното място от страна на подобен тип работодатели. От друга страна, това навлизане ускори конкуренцията на ПТ и провокира навлизането на различни добри практики по управление на хора, целеполагане и измерване на резултатите
- ✓ С отварянето на границите след 1989 г., мнозина българи намериха препитание в други държави. Различни наши сънародници решиха да продължат своето образование в международни училища и университети, а това повиши качеството на ЧК, откъм знания, умения, компетенции. Част от тези хора се завърнаха в България в различни роли, като едни от най-успешните предприемачи са именно възпитаници на чужда култура, работодатели или образователна система, които са надградили това, което някой е получил (или е могъл да вземе) в България.
- ✓ През последните години се наблюдават локални проблясъци за работата на държавната администрация по отношение на качеството и бързината на услугите, които предоставя. За съжаление, кариерното развитие в държавната администрация не е особено привлекателна възможност и поради липсата на интерес по-голямата част от назначените там са заради други причини, но не и поради наличие на необходимите компетенции и умения. Липсата на конкуренция и изключително бавните темпове на работа прави огромната разлика между динамиката в бизнеса и ролята на държавата.
- ✓ Наличието на корупция на почти всяко ниво понижава бизнес климата, качеството на образованието в България, държавната администрация, законодателната власт и много други аспекти на икономическия или социален живот. Това често подсилва неравенствата на ПТ и влияе негативно върху динамиките и взаимовръзките му. Отежнените процедури, бавното

темпо, апатията на хората от които зависи и липсата на ангажираност в назначените да вършат съответната работа ускоряват чувството за несправедливост и превръщат неправдата в норма.

- ✓ Масово навлизане на Интернет промени всичко. Повиши информацията, но ускори и дезинформацията. Ускори дигитализацията. Това подпомогна бума на ИКТ сектора, броя на заетите и управлението на техните нагласи и очаквания към работодателя. Търсенето в този сектор като желан работодател е най-голямо, а това дава възможност дори на хора с малко опит или умения да се преквалифицират и установят своята професионална сигурност. В по-голямата си част този сектор не е политически или държавно зависим, а пазарите и клиентите са изцяло ситуирани извън България. Това му дава свобода, възможности и сигурност.
- ✓ Ниската раждаемост и високата смъртност обричат ПТ в България на все по-осезаем глад за хора, а отсъствието на дългосрочна философия за развитието на служителите на глад за неквалифицирани кадри. Там, където ги има, конкуренцията помежду им не е особено голяма, а това води до по-ниско качество, спрямо очакванията ни за знания, умения, компетенции, качество на ЧК по места и др. В комбинация с първоначално високите нива на емиграция, всичко това влияе негативно върху ПТ, като едновременно е причина и следствие за динамиките и взаимовръзките, които се случват на него.

СПРАВКА ЗА ПРИНОСИТЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Извършен е подробен пространствено-времеви анализ на Пазара на труда в България за периода между 1989-2021г., като са отчетени всички фактори и взаимовръзки, които опосредстват динамиката на него, като са описани и интерпретирани различния тип събития и процеси за изследвания от нас период;
2. Приложен е сравнителен подход, чрез който са анализирани състоянието и динамиката на всички основни субекти на пазара на труда в България след

1989 г., като са използвани различен тип данни от националните преброявания и текущата статистика, касаещи процеси като промените в естествен, механичен прираст, възрастовата структура, образователна и етническа структура на населението, заетост и безработица;

3. Проведено е авторско изследване с над 7400 анкетирани, като данните са съпоставени по периоди и извадки. В дисертационния ни труд сме анализирали данните от изследване с фокус професионалните ценности на заетите в България и сме създали авторски модел, който класира йерархично факторите, които формират тези ценности, който може да бъде прилаган при управлението на човешките ресурси, както в частния, така и в държавния сектор на икономиката.
4. На базата на многобройни анкети и интервюта сме анализирали най-честите мотиви за работа, факторите, които биха накарали хората да се чувстват по-щастливи в професионален аспект, основните страхове в служителите, елементите за смяна на работа и тези за приемане на предложение за нова такава. Това е работещ алгоритъм, който може да бъде прилаган в различни сектори и производства за подбор, развитие, стимулиране и производителността на труда при служителите.

НАУЧНИ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД:

1. Великов, М (2021) *"Водещи мотиви при смяна на работното място"*, Панорама на труда, бр.2/2021, ИК "Шанс"
2. Великов, М (2021) *"Образователна структура на населението в България за периода 2001-2011г. - обща характеристика и регионални диспропорции"*, Социална и Културна География, Пространство-Общество-Култура, Том 3
3. Великов, М (2021) *"Фактори за формиране на професионалните ценности"*, Панорама на труда, бр.3/2021, ИК "Шанс"

Динамика и взаимовръзки на пазара на труда в България за периода 1989-2021 г. - количествени и качествени изменения: АВТОРЕФЕРАТ