

Пазар на труда – идентифициране на основните проблеми. Насоки за разрешаването им

Мирослав Петров

Labor market-trends, problems and solutions suggestions path: The Labor market is the economical space where employers and employees meet. In the context of Global Market of Labor Force, the constant ongoing technologies` developments and the aging population in capable of work life stage the enforcement of measures that aim to increase the qualification and engagement of the work force and to bring up the sustainable economic growth is a must.

Key words: Labor market, work force, employee engagement, unemployment, problems, solutions

ВЪВЕДЕНИЕ

Пазарът на труда в България е обвързан с основните тенденции и процеси в развитието на икономиката на страната – реструктуриране, приватизация, ликвидация на неефективни производства, разкриване на нови дейности. Прехода от планово към пазарно стопанство в началото на 1990 год., намаляването броя на заетите в общественения сектор и закриването на редица крупни предприятия доведоха до рязко намаляване търсенето на работна сила. Бързо навлизащите нови технологии и повишаващите се изисквания към квалификация и образователен ценз, формираха една голяма група от лица в трудоспособна възраст, които притежават ниска конкурентоспособност и възможности за реализация.

Настоящото изследване има за цел да идентифицира и анализира съществуващите структурни проблеми и възможности на пазара на труда, с цел създаване на устойчиви условия за заетост и намаляване на безработицата.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Пазарът на работната сила е икономическо пространство, в което се намират и преговарят лицата, търсещи платена или по-добре платена заетост, и лицата и организациите, които търсят работна сила. [1].

Трудовият пазар може да се определи и като система от реални икономически отношения, нормативно регулирани от държавата /обществото. Обект на покупко-продажба е стоката работна сила. [2].

В условията на пазарната икономика работната сила има стоков характер и е обект на покупко-продажба. За разлика от другите стоки създаването на стоката труд изисква дългогодишен период, в който се извършват инвестиции в образование, професионално обучение и подготовка. [3].

Пазарът на труда се разглежда, като един от факторите, които оказват влияние върху производството, върху състоянието и развитието на работната сила, както и върху икономическата активностна трудоспособните и населението като цяло. [2].

Формирането на трудовия пазар изисква:

- Физически лица, които са склонни да заменят част от своето свободно време за платена заетост;
- Физически или юридически лица, които търсят да наемат работници или служители с определена подготовка и квалификация;
- Определена институционална структура (законови и подзаконови нормативни актове), която ще направи възможно ефективното взаимодействие между тези, които търсят платена заетост, и търсещите работници и служители;
- Определена инфраструктура (институции и организации на национално, регионално или местно равнище), която да подпомогне на търсещите платена заетост или работна сила да реализират своите намерения.

Трудовият пазар не е единен и хомогенен. Във всеки пазар на работната сила могат да се разграничат определени конкуриращи се групи – сегменти. Преди всичко пазарът на труда се разделя на първичен и вторичен. [1].

Първичният трудов пазар има две основни форми на проявление – вътрешен трудов пазар и професионален трудов пазар.

Вътрешен трудов пазар – обхваща движението (пренасочването, повишението, освобождаването, понижението) на работната сила във фирмата (организацията).

Професионален трудов пазар е пазарът на работната сила със специфична професия или със специфична професионална квалификация. [2].

Работната сила, която се намира на вторичния трудов пазар, има различни характеристики в зависимост от нейния източник. Основните източници на този трудов пазар са:

- лицата, които принудително са загубили своята работа;
- младежите, завършили своето образование;
- лицата в подтрудолюбна възраст;
- студентите, пенсионерите и домакините, които в момента нямат платена заетост;
- уволнените от военна служба или от армията;
- новозаселилите се в региона;
- имигранти с уредено положение;
- хората от етническите малцинства, които нямат платена заетост [1].

През последните години България поддържа макроикономическа и финансова стабилност, което се оказва необходимо условие за успешно противодействие на негативните ефекти от световната финансова и икономическа криза. Икономическата криза и нейната продължителност се отрази негативно върху пазара на труда в страната.

По данни на Агенцията по заетостта средномесечният брой на безработните, регистрирани в бюрата по труда през 2012 г. в страната, е 364 573 или с 31 937 повече спрямо 2011 г. От всички регистрирани в бюрата по труда безработни 54.6% са жени. Броят на продължително безработните лица над 1 година, през 2012 г. е 118 832 , а делът им от общия брой на безработните, регистрирани в бюрата по труда е 32.6%. Безработните младежи до 29 години нарастват със малко над 11 хил., като техният брой достига 74 779 лица спрямо 2011 г., а делът им от всички безработни е 20.5%. През 2012 г. спрямо 2011 г. намаление се отчита в броя на регистрираните безработни над 50 години и безработните без квалификация и специалност. [4].

Състоянието на трудовия пазар е функция, произтичаща от демографската ситуация в страната. [2]. На база събраните статистически данни при изготвяне на Актуализираната Стратегия по заетостта на Република България за периода 2013 – 2020 г., се констатира няколко важни момента :

1. Възрастовата структура на населението в България се характеризира със силно застаряване и намаляване на абсолютния и относителния дял на населението под 15 години и увеличаване на дела на населението над 65 и повече години. В края на 2012 г. лицата над 65 и повече навършени години са 19,2 % от населението на страната.
2. Възпроизводството на трудоспособното население също е с негативни тенденции, коефициентът на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15-19 г.) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60-64 г.), за страната е 70.
3. Броят на лицата, които никога не са посещавали училище е 1,2 % от населението. Неграмотните лица са 1,7 % .[7].

Тези базови моменти се явяват основа за определяне на основните целеви групи, към които е насочена действащата в момента политика на пазара на труда в България. По-конкретно това са:

- Безработни младежи до 29 г. с подгрупа до 25 г.;
- Безработни над 50-годишна възраст.
- Безработни с ниска или нетърсена на пазара на труда професионална квалификация и недостиг на ключови компетентности, в т.ч. безработни с ниско образование (включително от ромски произход)
- Хора с увреждания
- Неактивни лица, желаещи да работят в т.ч. обезкуражени лица [5].

Успешната реализация на пазара на труда в голяма степен се обуславя от равнището на образование и квалификация. Наблюдава се правопрпорционална зависимост между образование и заетост, вследствие на което коефициентът на заетост на лицата с висше образование е над четири пъти по-висок от този на лицата с основно и по-ниско образование. През 2012 г. коефициентът на заетост на лицата с висше образование (25 – 64 г.) в България е 81.8%, на лицата със средно образование е 69.1%, на тези с основно образование е 41.6% и на тези с начално и по-ниско образование е 18.3%.

Разработената стратегия по заетостта на Република България за 2013-2020 е съобразена с европейските документи в областта на заетостта и развитието на човешките ресурси. Нейните основни приоритети са:

1. Развитие на квалифицирана работна сила, отговаряща на потребностите на пазара на труда, и насърчаване на ученето през целия живот;
2. Подобряване качеството и резултативността на системите за образование и обучение на всички равнища и увеличаване броя на обучаващите се във висшето или в равностойно на него образование;
3. Насърчаване на социалното включване и борбата с бедността. [7].

Основните проблеми на пазара на труда и в областта на човешките ресурси, които трябва да се решават с помощта на активната политика на пазара на труда са:

- ❖ Недостиг на свободни работни места и ограничено разкриване на нови работни места, което фокусира търсенето на работна сила върху висококвалифицираните кадри за определени сектори, а търсенето на нискоквалифицирани остава свито или предимно със сезонен характер;
- ❖ Висок брой безработни, който се увеличава при съществена диференциация по региони, ниска конкурентоспособност на пазара на труда на младежите, продължително безработните, безработните над 50-годишна възраст, ромите, безработните с увреждания, като при тези неравнопоставени групи има опасност от социална изолация и съществено обедняване.
- ❖ Сегментиран пазар на труда с ниска мобилност със силно влияние на сезонния фактор.
- ❖ Висок резерв от неактивни лица с ниска или без квалификация.
- ❖ Силно влошена ситуация на пазара на труда в някои европейски страни, в които работят много българи – в т.ч. Гърция, Испания, и др.
- ❖ Полагане на труд без трудови договори, неплащане на трудовите възнаграждения и нарушаване на трудовото законодателство. [5].

Агенцията по заетостта, в ролята си на обществен посредник на пазара на труда, балансира трудовия пазар в страната чрез системно, целенасочено и адекватно въздействие. Целта на провежданата активна политика по заетостта е по-бързото възстановяване на пазара на труда, увеличаването на заетостта и ограничаването на безработицата.

В резултат от цялостната дейност на Агенция по заетостта през 2013 год. 249 720 безработни (с над 25 хиляди повече от 2012г.) започнаха работа, от които на първичния пазар – над 167 хиляди

Основните приоритети Агенцията по заетостта осъществява чрез развитие на трудовото посредничество и подобряване качеството на услугите, чрез активните програми и мерки на пазара на труда и реализацията на схемите по Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”. Агенцията приоритетно насочва своята дейност към най-бавно възстановяващите се от кризата региони, както и към неравнопоставените групи на пазара на труда, като намалява риска от изпадането им в бедност и социална изолация. Продължава практиката на социалното партньорство на всички нива. [6].

Националният план за действие по заетостта през 2014 година включва действия в следните основни направления:

- **Възстановяване на динамиката на трудовия пазар** посредством: активиране на безработните, активиране на неактивните, в т.ч. обезкуражените лица, инвестиции в уменията, подобряване на социалното включване и социалната сигурност, насърчаване на свободното движение на работещите
- **Подпомогане създаването на работни места** чрез подобряване на бизнес средата, насърчаване на инвестициите и растежа, осигуряване на работни места на безработните от неравнопоставените групи, подкрепа на малките и средни предприятия;
- **Укрепване на управлението на политиките по заетостта** посредством подобряване на социалния диалог със социалните партньори за осигуряване на заетост; подобряване на координацията между държавните институции за отчитане на критерия „заетост” при при стартиране на нови проекти. [2].

A3 реализира политиката за повишаване качеството на работната сила, чрез подобряване на достъпа и разширяване на възможностите за обучение на безработни и заети. Целта е постигане на по-добро съответствие с потребностите на пазара на труда. [6].

На база дефинираните по-горе проблеми и приоритетни направления, могат да се очертаят няколко основни насоки, които биха допринесли за развитието на пазара на труда и по-ефективното използване на съществуващата работна сила.

Насока 1 За да активира безработните държавата трябва да провежда такива програми и мерки, които да осигуряват справедливо и атрактивно възнаграждение на заетите лица, пораждайки в тях стимул да се трудят. Много от безработните не желаят да започнат работа, защото средствата получавани като трудово възнаграждение в повечето случаи са равни или съвсем малко по-високи от това, което те получават като обезщетение за безработица.

Насока 2 Програмите, по които се влагат инвестиции за повишаване уменията на безработните лица трябва да са актуални, отговарящи на непрекъснато изменящите се потребности на пазара на труда. Лицата придобили нови умения трябва да се почувстват социално сигурни и да получат възможност след приключването на програмата /обучението/ да продължат да работят и да водят достоен живот, а не да се върнат обратно в числото на безработните.

Насока 3 Държавата трябва да създаде условия за стимулиране на малкия бизнес, фамилните предприятия и занаятчийски работилници, в които биха могли да бъдат наемани много от лицата повишили обучението си или получили нова

квалификация посредством провежданите програми. Лостовете, с които може да се стимулира малкия бизнес са намаляване на данъчната тежест, осигуряване на инвестиционни средства за развитието му, опростяване на процедурите за отчитане на проекти, по които се наемат безработни лица на работа.

Насока 4 Непрекъснат диалог между работодатели, търсещи работа и държавни органи, с цел да се подобри ефективността от провежданите програми за заетост и обучение. Националната програма за заетост и стратегия трябва да са гъвкави, да могат да се променят в зависимост от промените в икономическите условия и в частност състояние на пазара на труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Намаляването на броя на трудоспособните лица, повишаването на тяхната възраст, недостатъчния дял на хората с висше образование и броя на неграмотните и лицата с ниско образование водят до появата на проблеми на трудовия пазар. От една страна на него съществува един сравнително голям процент безработни лица, от друга е налице дефицит на кадри в области изискващи високо образование и квалификация.

Постигането на устойчив икономически растеж и динамично променящият се в резултат на навлизащите нови технологии и производства пазар на труда, изискват наличието на квалифицирана и мотивирана работна сила. Именно в тази насока са насочени действията на държавните институции, формулирани в Актуализираната Стратегия за заетостта и Националния план за действие по заетостта. Посредством провежданата активна политика на пазара на труда и включването в редица програми към Агенция заетостта по Оперативна програма Развитие на човешките ресурси за повишаване на квалификацията и образованието, лицата от рисковите групи излизат от категорията на трайно безработните, получават възможност за реализация и допринасят за изграждането на една стабилна, основаваща се на знания и иновации пазарна икономика.

ЛИТЕРАТУРА

- [1]. Михов, Д „Икономика на труда” МАУП 2004
- [2]. Георгиев, Г „Икономика на труда”
- [3]. Благоев, Б. „Икономика на предприятието” 2001
- [4]. Национална стратегия за намаляване на бедността и увеличаване на социалното включване 2020
- [5]. Национален план за действие по заетостта 2014
- [6]. Кратък отчет на Агенция по заетостта за 2013
- [7]. Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013-2020

За контакти:

Докторант Мирослав Николов Петров, Катедра „Икономика”, Русенски Университет „Ангел Кънчев”, тел.0887602506, e-mail: mnpetrov@uni-ruse.bg