

ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ НА ТРУДА И ЗАЕТОСТТА (ПОЛИТИКОНОМИЧЕСКИ АСПЕКТИ)

Елка Сярова*

Увод

През последните десетилетия икономическата система търпи големи трансформации, нейното развитие е подчертано динамично и води до цялостното ѝ активно пренастройване. В специфичната среда на засилени процеси на интеграция, регионализация, глобализация и протичаща информационно-комуникационна революция знанието се превръща в основен ресурс и главна причина за модифицирането на системата от производствени фактори. Наложил се нов тип икономика, т.нар. „икономика на знанието“, се отличава от предишния с многостранни промени в почти всяка сфера на икономиката. В областта на труда също настъпват изменения, които засягат всички структури на работната сила – образователна, квалификационна, възрастова, полова и др.

Политикономически фактори, благоприятстващи промените в работната сила през последните години

Безспорно важната роля, която знанието е играло през всеки исторически етап, като участник в икономическите дейности и като основен фактор за икономически напредък, през последните десетилетия придобива качествено ново значение и оказва още по-осезаемо влияние върху трансформациите, които настъпват в икономическата сфера. Няколко са основните политикономически аспекти, които правят неговото влияние много по-лесно, бързо и обхватно, и това прави възможно то да стане генератор на множество промени, вкл. в работната сила и нейните структури:

1. Глобализация – въпреки че през последните години тя губи популярност, глобализацията безспорно способства за засилване на интернационализацията на търговията в секторите на знанието, функционирането на отворени пазари и глобалния пазар на труда и по този начин прави почти безпрепятствен достъпа до нови технологии, информация, идеи и знание.

* Елка Сярова, асистент в катедра „Политическа икономия“, УНСС, email: elka@syarov.com

2. Лесен достъп до информация – посредством съвременните (добре развити) интернет връзки и новите разнообразни средства за комуникация пространствените ограничения практически спират да съществуват. Увеличава се достъпността и степента на информираност на икономическите субекти, разкриват се нови хоризонти на знание, които могат да служат като генератор на бъдещи (бизнес) идеи.
3. Мрежовизация – новите (информационни и комуникационни) технологии намират приложение във всички сфери на човешката дейност, както и на всички нива на икономиката. Това води до създаването на мрежовизация, в резултат на която промените в една област автоматично засягат и всички останали.
4. Промени в потребителското търсене – в съответствие с променящата се структура на производството, където от производство на стоки се преминава към производство на услуги, се изменя и потребителското търсене в посока увеличаване търсенето на услуги, създадени от индустрии, базирани на знание. (The Work Foundation, The Knowledge Economy: How Knowledge is Reshaping the Economic Life of Nations, 2008)
5. Прилагане на напредъка в технологиите в производството и бизнеса като цяло – от една страна, това повишава качеството на продукцията, намалява времето за нейното производство и съкращава разходите на производителите, но от друга страна, води до закриване на работни места за нискоквалифицирани работници, до застрашаване от изчезване на някои професии, както и до откриване на нови работни места за висококвалифицирана, съответно и по-добре платена, работна сила.

Преструктурирането на заетостта е процес, който може да бъде наблюдаван както като глобално явление, така и на национално ниво. Затова неговото развитие не може да бъде изследвано без да се отчетат политическата и икономическа обстановка в конкретната страна. По тази причина при анализа на икономическата активност на населението трябва да се вземат предвид и още няколко групи фактори, които оказват силно влияние върху динамиката на тези процеси. Част от тях са:

- демография на населението – пол, възраст, семейно положение, населено място;
- икономическо развитие на дадената страна – развитие и структура на икономиката, „цена“ на труда и др.;
- образователно равнище и професионално съответствие между търсенето и предлагането на труд;
- провеждана икономическа и социална политика в страната и др. (Владимирова К., 2008, с. 11)

Таблица 1 показва основните различия по отношение на работната сила между нейните особености в рамките на „старата“ индустриална иконо-

мика и на „новата“ икономика на знанието. От преобладащо нискоквалифицирани работници в миналото, в условията на днешната икономика се преминава към все по-високообразовани трудещи се, с гъвкави умения и способност за непрестанно развитие и допълнителна квалификация. В рамките на днешния глобализиран свят на комуникации и взаимозависимост между секторите, високо се цени възможността на работника за работа в екип и способността му за сътрудничество и взаимодействие. Една от много характерни особености на съвременната работна сила е и начинът, по който тя е възприемана от работодателите. Докато в индустриалната икономика на работниците и служителите се е гледало като на разход, то при новата икономика те все по-често се осъзнават като инвестиция, като капитал, който може да бъде усъвършенстван, в който може да се инвестира с цел постигане на по-висока изгода в дългосрочен план.

Таблица 1. Основни показатели за работната сила в индустриалната и в новата икономика на знанието

Работна сила		
Показатели	Индустриална икономика	Икономика на знанието
Характеристики на работната сила	Неквалифицирана – професионално и средно образование	Висококвалифицирана – висше образование
Умения	Моноквалифицирани, стандартизирани	Мултиквалифицирани, гъвкави
Образователни изисквания	Умение или степен	Непрекъснато електронно обучение
Отношения между управляващи и работници	Конфронтация	Сътрудничество, работа в екип
Работници и служители, се разглеждат като:	Разход	Инвестиция

Източник: http://www.1000ventures.com/business_guide/crosscuttings/new_economy_transition.html

През последните години в рамките на всяка от концепциите за „постиндустриално общество“, „нова икономика“, „икономика на знанието“, „мрежова икономика“, „информационно общество“ и др. могат да бъдат открити елементи, изясняващи протичащите в съвремието ни промени в структурите на работ-

ната сила. Един по-различно обоснован подход към анализа на тези изменения може да бъде открит в концепцията за „креативната икономика“. Според нея развитието на информационните технологии увеличава ирационалността на човешкото поведение и насочва човешкия ресурс към творчеството. В рамките на икономиката на знанието водеща става човешката креативност, която обаче от своя страна е непостижима без определена степен на интелигентност и образованост. Именно креативността дава предимство в конкуренцията, отличава един висококвалифициран работник от друг. Поради факта, че тя е качество, присъщо на човека и незаменимо от нито една машина, водещи в икономиката и изпълняващи ролята на генератори на развитието на обществото винаги ще бъдат хората. При това те имат ключово значение не само с оглед на първичните технически изобретения, разработването на нови продукти и създаване на нови фирми, а стимулират и непрекъснатото усъвършенстване на продуктите, процесите и технологиите, с които бизнеса си служи. В следствие от взаимодействието между техническата, икономическата и културната креативност се появяват цели нови индустрии, като компютърна графика и анимации, цифрова музика и др. (Андреев Р., 2017, с. 98-90)

Друга прощаваща концепция с отношение към промените в работната сила е тази за „дигиталната икономика“. Според нея развитието на човешеството се намира в ерата на роботизацията и изкуствения интелект, дроновете и самоуправляващите се коли, 3D принтерите, големите данни, интернет на нещата, персонализираната медицина, облачните технологии, рециклиращите технологии и възобновяемата енергия, дигиталните платформи и икономиката на споделянето, дигиталните валути (Проданов Хр., 2017, с. 170). Всички сфери на живот се дигитализират и това изисква промени, както в политиките на държавите, така и в техните икономики и трудови пазари. Докато преди години е било възможно човек да функционира и да участва в пазара на труда без компютърни умения, сега това се превръща в минимално условие, задължителен минимум, който всеки би трябвало да покрива. Добрата квалификация и високото образование на работещите стават все по-задължителни и изискуеми не само за високите позиции в предприятията, но и за по-ниските, което съвсем естествено рефлектира в стремеж към придобиване на все по-високи степени на образование и непрестанно участие в ученето през целия живот. Концепцията изтъква и водещата роля на образованието и високата квалификация на трудещите се в разработването на новите технологии, обслужващи дигиталната икономика и въпреки (или именно поради) рисковете, които крие всеобхватната дигитализация за пазара на труда, безспорно тя води до съществени промени в структурите на работната сила.

Изменените качествени характеристики на заетите свидетелстват и за промени в един от основните производствени фактори – трудът и дават основания на нобеловия лауреат Гери Бекер да обвърже този стремително

нараснал брой на висококвалифицираните кадри с икономическия растеж. Именно усъвършенстването, повишаването на квалификацията на трудовите ресурси, а оттам и на производителността на труда са основен фактор за увеличаването на предпоставките за реализиране на интензивен и в частност на трудоинтензивен икономически растеж.

Изменения в образователната структура, възрастовата структура и структурата по пол на работната сила и заетите в България

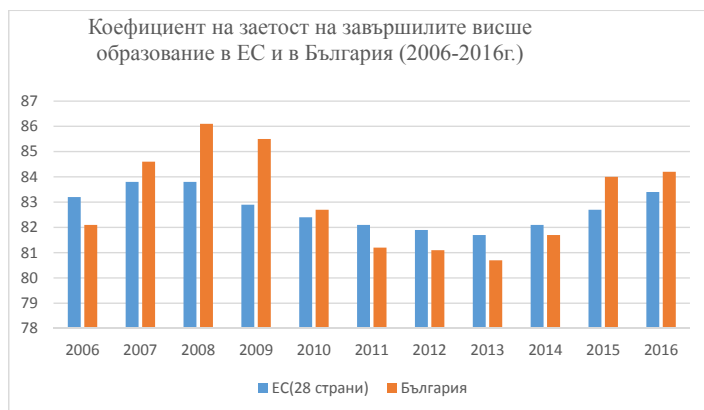
Безспорно една от структурите на работната сила, която претърпява най-силна промяна в следствие на активно трансформиращата се икономика, е образователната. В унисон с тенденциите в по-високо развитите страни в света, където се наблюдава засилване на стремежа към получаване на по-висока степен на образование, броят на високообразованите хора в България бележи значително увеличение през последния век. По данни на НСИ от едва 89 на брой в началото на XX в. (1900 г.) хората, притежаващи диплома за завършено висше образование в страната ни, през 2016 г. възлизат на близо 60 383. Това чувствително нарастване се осъществява постепенно в рамките на целия минал век и дори през 2011 г. броят на завършилите висше образование в страната ни надхвърля броя на притежаващите диплома за средно образование.

В България, наред с повишения брой на завършващите висше образование „бакалавър“ и „магистър“, се наблюдава и значителен ръст на обучаващите се в образователно-научна степен „доктор“. По данни на НСИ от учебната 2000/2001 г. до учебната 2016/2017 г. техният брой е нараснал почти двойно, при това при постоянен тренд на увеличаване. Показателно за причините за този интерес към придобиване на най-високата образователна степен, е разпределението на бъдещите „доктори“ по области на образованието, което свидетелства за наличието на съответствие с основните направления на развитието и утвърждаването на икономиката на знанието. Най-голям е броят на обучаваните в образователно-научна степен „доктор“ предимно в областта на математиката, информатиката, техническите науки и професии.

Непрекъснатото разширяване на знанията и уменията е една от новите характеристики на съвременната работна сила. За да успее днешният трудещ се да поддържа своята конкурентоспособност на пазара на труда, той трябва да бъде гъвкав, силно приспособим към непрестанно променящите се изисквания на работодателите. Един от начините това да се случи е чрез участие в обучението през целия живот [1]. Освен да компенсира липсата на умения в трудещите се, породена от бързо развиващите се технологии, то също така би могло да се разглежда и като средство за ограничаване на негативните последици от демографската криза в страната ни. Според дан-

ните на НСИ за България, отчитани през петгодишни времеви интервали, от 1999 г. до 2015 г., борят на взелите участие в подобни обучения е нараснал с над 2,5 пъти. И въпреки че все още се наблюдава известно изоставане от поставените в Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014–2020 г. цели за достигане през 2020 г. на 5 % участие в ученето през целия живот на населението на възраст 25–64 г., тенденцията е възходяща и в унисон със протичащите в световен мащаб процеси.

Повишаването на квалификацията и образованието кореспондира пряко и с успешната реализация на пазара на труда, както и с очакваното по-високо трудово възнаграждение. Статистическите данни по безспорен начин показват, че завършилите висше образование се реализират по-добре на пазара на труда – 84,2 % е процентът на заетите с висше образование у нас за 2016 г., с което страната ни надвишава средните нива за ЕС (83,4%). Фигура 1 показва коефициентът на заетост на хората с образователна степен „бакалавър“ или „магистър“ и свидетелства за тенденцията по този показател страната ни да се движи около, а често и над средните стойности за ЕС. Това от една страна, илюстрира факта, че българският пазар на труда отговаря на световните тенденции, според които търсенето на висококвалифицирани кадри е нараснало, което рефлектира и в повишаване на тяхното предлагане. От друга страна обаче, при съпоставка на данните за заетите с основно и средно образование в България (които бележат определена тенденция за изоставане), възниква сериозен повод за притеснение.



Източник: Данни на Евростат. Вж.: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tepsr_wc120

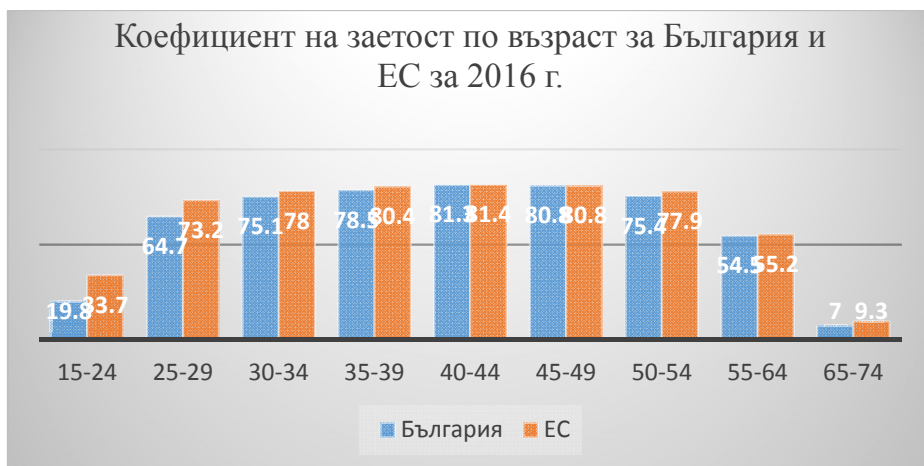
Фиг. 1. Коефициент на заетост на завършилите висше образование в ЕС и България (2006 – 2016 г.)

Данните отразяват общия абсолютен брой на зетите висшисти, но не съдържат информация за позициите, на които те са наети. Съществуват изследвания (Одитен доклад на Сметната палата за изпълнението на реализацията на завършилите висше образование на пазара на труда за периода 2009-2012 г.), които показват, че голяма част от завършилите у нас висше образование постъпват на работа на позиции, които предполагат по-ниска степен на образование. Това е една от причините по този показател страната ни да надвишава средните за ЕС данни, а да изостава значително при тези, показващи заетостта на хората с основно и средно образование. Особено характерна е тази тенденция при зетите от женски пол, където изискванията за адекватна на образованието реализация често са изместени от тези за по-гъвкаво работно време, повече отпуск и др.

На база на краткия преглед на промените в образователната структура на работната сила в България би могъл да се направи изводът, че те са в приблизително пълно съответствие с измененията, до които водят основните характеристики на новата икономика, базирана на знанието. Все още съществуват и някои проблеми, които биха могли да бъдат преодолені като се предприемат съответните мерки за повишаване на производителността на труда чрез непрестанно образование и обучение (формално и неформално); осигуряване на едно реформирано висококачествено и по-добре практически ориентирано образование; задълбочаване на процеса на вливане на неактивното население в работната сила чрез програми за втори шанс за образование и обучение и др. (Актуализираната стратегия по заетостта на Република България 2013 – 2020 година)

Въпреки отчетения по-горе ръст на високообразованите хора в страната, по последни данни на Евростат (към 2015 г.) България има един от най-ниските проценти на учащи се (ученици и студенти) в ЕС, възлизащ на 17,8% от населението ни. Причината за това се крие в демографското положение на страна. Според доклад на Световната банка от м. август 2013 г. България е на трето място в ЕС по най-висока средна възраст на населението. Тези данни са тревожни не само с оглед на общата демографска структура на населението, но имат последствия и за икономиката, здравната и пенсионната система, и не на последно място пазара на труда.

Фигура 2 показва коефициента на заетост по възраст за страната ни през 2016 г. и сравнението му с този в ЕС. От нея е видно, че макар да има възрастови сегменти, при които коефициентът да се доближава до средния за ЕС, все още се наблюдава значително изоставане при заетостта на хората между 15 и 29 г., като най-голямо е то във възрастовата група 15-24 г.



Източник: Данни на Евростат.

Фиг. 2. Коефициент на заетост по възраст за България и ЕС за 2016 г.

Една от основните причини за ниските нива на младежка заетост е именно продължаващата през последните десетилетия демографска криза. Намаляването на раждаемостта през последните години, както и засилената емиграция на млади хора (насочена предимно към други страни от ЕС) са едни от основните причини за чувствителната разлика в младежката заетост между България и целия ЕС през последното десетилетие.

Динамиката на коефициента на младежка заетост през последните години също не е обнадеждаваща (Вж. Таблица 1). След известен ръст през 2006 – 2008 г., характерен за предкризисния период, се забелязва устойчива тенденция на намаляване на заетите на възраст 15-24 г., която продължава до 2016 г. включително. Тя е тясно свързана с икономическите последици от световната финансова криза и е характерна за целия ЕС, но докато през 2014 г. голяма част от страните в Европейския съюз успяват да ги преодолеят и да постигнат по-високи нива на заетост по този показател, то страната ни продължава да бележи спад. В следствие на това разликата между нивата на младежката заетост в България и средните за ЕС достига размери, каквито не е имала през последните десет години и за 2016 г. възлиза на близо 14 процентни пункта.

Таблица 1. Коефициент на младежка заетост (15-24 г.) за България и ЕС (2007 – 2016 г.)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ЕС 28	-	37,2	37,3	34,8	33,8	33,3	32,5	32,1	32,4	33,0	33,7
България	23,2	24,5	26,3	24,8	24,3	22,1	21,9	21,2	20,7	20,3	19,8

Източник: Евростат

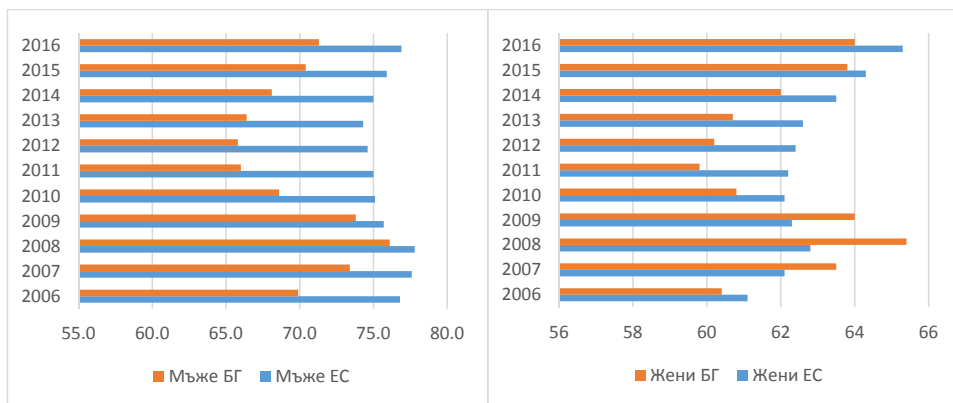
Съществуват и други фактори, които възпрепятстват повишаването на младежката безработица като например специфичната фирмена организация в страната ни, според която почти 99,8% от функциониращите у нас нефинансови фирми се отнасят към групата на малките и средните предприятия (МСП), които са особено уязвими на кризисни влияния и чиято първична реакция обикновено е в посока освобождаване от длъжност приоритетно на младите и неопитни служители.

Както е видно от фиг. 2, заетостта в останалите възрастови групи се доближава с малки отклонения до средното за ЕС ниво, което отново свидетелства за това, че структурите на работната ни сила не се отличават значително от тези на останалите европейски държави. Като по-сериозен остава само проблемът за младежката заетост, който обаче е отчетен от българските институции и са предприети конкретни мерки за справяне с него. Различните национални програми и инициативи в тази област, както и тяхното широко популяризиране в страната ни, рефлектират в обнадеждаващите резултати по отношение на младежката безработица, която бележи спад с над 11% от 2013 г. насам и дава надежди за продължаването на тази тенденция.

Интерес за много изследователи представлява и разпределението на заетостта по полове. То е обект на регламентация в множество документи на европейско и национално ниво [2]. Мерките, които структурите на ЕС и националните институции разработват, с цел постигане на по-добро полово равенство на пазара на труда, включват законодателна уредба, политически насоки и финансова подкрепа. Такива са например различните регламентации за минимални стандарти за отпуски или споразумения за гъвкаво работно време, които улесняват включването на жените в пазара на труда. Европейската комисия е излязла и с Препоръка през 2014 г. за засилване на принципа на равнопоставеност при заплащането между мъже и жени чрез по-добра прозрачност. [3] Очакваните ефекти от нарастването на броя на заетите жени включват както тласък на икономическия растеж, така и смекчаване на неблагоприятните социални и финансови последици от застаряването на населението в Европа. Основните насоките, в които се работи, за подобряване на ситуацията на жените на пазара на труда, са по

отношение на икономическата активност, заплащането, възможностите за кариерно развитие и др.

Половото разпределение на заетите лица в България като цяло не се различава съществено от това, отчитано общо за страните членки на ЕС, макар да е налице известно изоставане в следкризисните години (Вж. Фиг. 3 и Фиг. 4). По данни на Евростат за 2016 г. коефициентът на заетост при мъжете в ЕС е 76,9% срещу 65,3% за жените, което прави една разлика от над десет процентни пункта, характерна за почти всички държави-членки, при това независимо от факта, че жените имат традиционно по-добра квалификация и превъзхождат мъжете по придобита степен на образование. Според статистическите данни процентът на женското население във възрастовата група 30 – 34 г. в рамките на ЕС, завършило висше образование, възлиза на 43,9% в сравнение с мъжете, които са едва 34,4%. Въпреки това обаче се наблюдава диспропорция в заетостта в дадената възрастова група, която се дължи на факта, че в този период от живота на жената, тя обикновено става (или вече е станала) майка и е заета с отглеждането на своите деца. По тази причина на национално ниво са разработени и се прилагат мерки за стимулиране връщането на работа на майките през първата година след раждането [4], които да подпомогнат както по-бързото им завръщане на пазара на труда, така и да предотвратят загубата на квалификация вследствие дълго отсъствие от работа.



Източник: Данни на Евростат.

Фиг. 3. Коефициент на заетост на мъжете в ЕС и в България (20-64 г.)

Фиг. 4. Коефициент на заетост на жените в ЕС и в България (20-64 г.)

Жените традиционно изпитват трудности и при съвместяването на платения и неплатения труд, като вторият в много европейски страни, вкл. и в

България, все още се счита за приоритетна отговорност на жената. По тази причината и заетостта на жените намалява по-слабо в годините на последната криза – техният труд е по-ниско платен, а самите те са по-гъвкави на работното си място и по-склонни да поемат нови задачи и отговорности. С цел свиване на разходите по време на криза, работодателите често засилват прилагането на гъвкави форми на заетост (като почасова работа, намалено работно време и др.), които традиционно са желани за жените, тъй като им осигуряват по-добра възможност за съвместяване на заплатените с незаплатените трудови задължения.

Ключов проблем по отношение на равенството между половете остава също така и разликата в заплащането между мъжете и жените на пазара на труда. В рамките на ЕС той е обект на разглеждане и приоритет още от Договора от Рим през 1957 г. По този показател България отново не прави изключение от общата тенденция. Въпреки не толкова голямата разлика в заетостта между двата пола (около 7 процентни пункта за 2016 г.), по последни данни на НСИ разликата в заплащането надхвърля 20 процентни пункта [5]. Това е и една от причините според актуалния Индекс за полово равенство за 2015 г. [6], изготвен от Европейския институт за равенство между половете към ЕС, страната ни да се нарежда в долната половина на страните в ЕС с индекс над 8 пункта по-нисък от средния за съюза (58% за България и 66,2% за ЕС).

При обобщаването на данните отново, както и при останалите структури на работната сила, могат да се направят изводите, че разпределението на заетите в страната ни по пол не се отличава значително от това в повечето европейски страни. Наблюдава се по-висока заетост при мъжете, докато жените изпитват трудности да съвместяват платения с неплатения труд и тяхната заетост изостава от тази при мъжете. Държавните институции са набелязали цели и са приели мерки, които да компенсират това различие и да повишат женската активност на пазара на труда, но все още има какво да се желае по отношение на тяхното прилагане и постигането на по-добри резултати.

* * *

Многобройни са политикономическите фактори, които оказват влияние върху пазара на труда и водят до неговата трансформация. Актуалните икономически реалности, свързани с въвеждането на новите технологии, засилването на конкуренцията, увеличаването на дела на услугите за сметка на дела на производството на стоки, отварянето на пазара на труда и др., извеждат като водеща характеристика на трудещите се доброто образование и високата квалификация. Анализът на основните промени в образователната, възрастовата и половата структура на заетостта на работната сила

показа, че що се отнася до структурните особености на работната сила, страната ни не се отличава значително от протичащите тенденции на развитие на заетостта в рамките на ЕС. Несъществените изоставания, които са регистрирани, са разпознати от националните институции и разработените мерки и цели, залегнали в редица национални регламенти, дават основание за наблюдаваното (макар и леко) раздвижване на показателите, в посока повишението през последните години да се запази и да продължи тенденцията за доближаване до средните нива за ЕС.

Бележки:

- [1] Меморандумът на ЕК за УЦЖ (2000) дефинира ученето през целия живот като „всяка дейност за учене, предприемана през целия живот за подобряване на знанията, уменията и компетентностите“. Вж.: Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014–2020 г., стр. 4 <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>
- [2] Част от тях са Европейската стратегия по заетостта, Актуализираната стратегия по заетостта на Република България 2013 – 2020 г., Стратегически ангажимент за равенство между половете (2016 – 2019) на ЕК, Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на мъжете и жените 2016 – 2020 г., Закон за равнопоставеност на жените и мъжете и др.
- [3] (https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en.pdf)
- [4] Някои от тях са получаването на парично обезщетение в размер на 50% от обезщетението при бременност и раждане в случай, че майката се върне на работа преди изтичането на едногодишния отпуск по майчинство; възможността отпуските за отглеждане на децата да се ползват от бащите и др.
- [5] Изчисления на автора по данни на НСИ за 2016 г.
- [6] (<http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015>)

Референции:

- Андреев Р. (2017), Креативното мислене в светлината на поведенската и креативната икономика, Научни трудове УНСС, том 3, с. 90-98. (Andreev R. 2017, Kreativnoto mislene v svetlinata na povedenskata i kreativna ikonomika, Nauchni trudove UNSS, tom 3, s. 90-98).
- Владиминова К. (2008), Стратегия по заетостта и равните възможности на мъжете и жените, Научни трудове, том 1. (Vladimirova, K. (2008), Strategia po zaetostta i ravnite vazmozhnosti na mazhete i zhenite, Nauchni trudove, tom 1).

Проданов, Х. (2017), Технолигически революции и политикономия, Научни трудове УНСС, том 3, с.170.

(Prodanov, H. 2017, Tehnicheski revolyutsii i politikonomia, Nauchni trudove UNSS, tom 3, s. 170)

Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013 – 2020 година, <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=858>

Значение на уменията за трудовата реализация в България: Отношението между познавателните и социално-емоционалните умения и реализацията на пазара на труда, Доклад на Световната банка за 2016 г. http://osi.bg/downloads/File/2016/Skills0for0wor0abor0market0outcomes_BG.pdf

Индекс за полово равенство за 2015 г. към Европейския институт за равенство между половете към ЕС, <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015>
Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008 – 2013 г. <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=476>

Одитен доклад на Сметната палата за изпълнението на реализацията на завършилите висше образование на пазара на труда за периода 2009 – 2012 г., <http://www.bulnao.government.bg/index.php?p=2729>

Премахване на различията в заплащането на жените и мъжете в Европейския съюз, Доклад на ЕК, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_bg.pdf

Смекчаване на икономическото въздействие на застаряването на населението: Възможни варианти за България, Доклад на Световната банка, <http://documents.worldbank.org/curated/en/673071468017996491/pdf/789790RSP0BUL00Box0379828B00OUO090.pdf>

Dunning J., Regions, Globalization and the Knowledge-Based Economy, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.126.5894&rep=rep1&type=pdf>

Kok W. (2004), Facing the Challenge. The Lisbon Strategy of Growth and Employment. EC

https://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/fp6-evidence-base/evaluation_studies_and_reports/evaluation_studies_and_reports_2004/the_lisbon_strategy_for_growth_and_employment_report_from_the_high_level_group.pdf

Labour Force Participation of Women, European semester thematic factsheet, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en.pdf

The Work Foundation, The Knowledge Economy: How Knowledge is Reshaping the Economic Life of Nations, 2008 https://www.researchgate.net/publication/263518303_The_Knowledge_Economy_How_Knowledge_is_Reshaping_the_Economic_Life_of_Nations

ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ НА ТРУДА И ЗАЕТОСТТА (ПОЛИТИКОНОМИЧЕСКИ АСПЕКТИ)

Елка Сярова

Резюме

Основна цел на доклада е да се изследват и разкрият някои политикономически аспекти на реструктурирането на труда и заетостта. За постигането на тази цел се систематизират основни фактори и теоретични концепции за промените в характера и структурата на труда и заетостта и на тяхна база се извеждат текущите и очакваните особености на реструктурирането на труда в близка перспектива. Във втората емпирична част на доклада е обобщена и представена статистическа информация за разглежданите процеси. Извършен е сравнителен анализ като на негова основа са обобщени определени сходства и различия в развиващите се тенденции в ЕС и у нас, изведени са спецификата и реструктурирането на икономиката и на труда в България и в ЕС.

Ключови думи: трансформация на икономиката, икономика на знанието, пазар на труда, реструктуриране на заетостта.

JEL: O1, O14, O15.

RESTRUCTURING LABOR AND EMPLOYMENT (POLITICAL ASPECTS)

Elka Siarova*

Abstract

The paper present and systemize some political economic aspects of restructuring of the labour market and the employment climate in Bulgaria. The descriptive empiric analysis is based on interpretation and critical analysis of the essential theoretical concepts. The dynamic of the ongoing processes is provided in graphics, tables and diagrams in order to give comprehensive understanding of the running tendencies. In addition, it presents a comparative analysis, which outlines certain similarities and differences in the mentioned tendencies between Bulgaria and the EU.

Key words: economic transformation, knowledge economy, labour market, employment restructuring.

JEL: O1, O14, O15.

* Elka Siarova, Assist. Prof., Department of Political Economy, UNWE – Sofia, email: elka@syarov.com