
РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ – ИКОНОМИЧЕСКИ ЕФЕКТИ И ПАЗАРНИ АСПЕКТИ

Гл. ас. д-р Баки Хюсеинов

*Институт за икономически изследвания към БАН;
Заместник-председател на Комисията за защита
от дискриминация*

Резюме: В основата на модерното познание за растежа, заетостта и общественото развитие е човешкият капитал. От гледна точка на съвременното държавно устройство се отчита разходване на мащабни публични ресурси, осигуряващи както формиране на националния човешки капитал чрез системата на правителствено финансираното образование, така и дългосрочно запазване на неговата генерирана стойност чрез системата на здравеопазването и социалното подпомагане. Погледнато през призмата на теорията за обществения избор, икономиката и пазара на труда, развитието на човешкия капитал логично се определя като задача с първостепенна важност във всяка модерна политическа доктрина за обществено развитие. **Целта** на разработката е да систематизира и критично обследва проблемната база на процеса на развитие на човешкия капитал от гледна точка на икономическия растеж и пазара на труда.

Ключови думи: човешки капитал; пазар на труда.

JEL: J24, J64.

Човешкият капитал е в основата на модерното познание за растежа, заетостта и общественото развитие. От гледна точка на съвременното държавно устройство се отчита разходване на мащабни публични ресурси, осигуряващи както формиране на националния човешки капитал чрез системата на правителствено финансираното образование, така и дългосрочно запазване на неговата генерирана стойност чрез системата на здравеопазването и социалното подпомагане. Погледнато през призмата на теорията за обществения избор, икономиката и пазара на труда, развитието на човешкия капитал логично се определя като задача с първостепенна важност във всяка модерна политическа

доктрина за обществено развитие. На тази основа за **обект** на изследването се определя човешкият капитал, а за негов **предмет** икономическите ефекти и пазарните аспекти при развитието на човешкия капитал. **Целта** на разработката е да систематизира и критично обследва проблемната база на процеса на развитие на човешкия капитал от гледна точка на икономическия растеж и пазара на труда. В структурен план изследването е развито в две отделни части и допълнено с основни изводи под формата на заключение.

1. Човешкият капитал в развитието и икономическият растеж

Изследването на икономическия растеж в много случаи се представя като отделна система, чиито относителни темпове (годишни и по периоди) на прираст на БВП са под въздействието на съвкупност от фактори. Те едновременно си въздействат, променят в определени периоди силата и посоката си. Сред тези фактори е работната сила с нейните качествени показатели.

Съвременната парадигма за човешкия капитал, вече утвърдена в дейностите на ЕС (както и на ООН), е крачка напред. Утвърждава се ново виждане – за комплексни политики, свързани с развитието. Като нова и по-компактна тази парадигма има както теоретична обосновка, така и практическо значение. Признаците, които категоризират човешкия капитал, често се разглеждат като негови фактори или елементи.

Така изясняването на ролята на образованието, здравния статус и начина на живот в условията на съвременната трайно установена тенденция за глобализация на икономиката и за решаващото навлизане на информационно-комуникационните технологии, обикновено се позовава на теорията за човешкия капитал. Значителните структурни промени в световната икономика вследствие нарастващата роля на научно-техническия прогрес за икономическия растеж водят до нов подход към анализа върху работната сила. Теоретичното разглеждане на проблема за възпроизводството на работната сила и значението на човешкия фактор за икономическото развитие според Блауг (2004) вече се насочва от анализа върху възможностите за използване на наличната работна сила към проблема за нейното изграждане в качествено ново отношение като следствие от коренните изменения в икономическата реалност. Те са свързани с натрупване на такива нематериални елементи на общественото богатство като образователното равнище на населението, научните

постижения и други¹. Има различни интерпретации за човешкия капитал, основно в резултат на емпиричните наблюдения в отделни страни и райони, но закономерностите са общи.

Известно е, че безусловно водеща фигура сред създателите на теорията за човешкия капитал е Г. Бекер. Именно той разработва категоричния й апарат² и основополагащия за по-нататъшните изследвания в тази област модел, съставен според изведените от него микроикономически закономерности. Г. Бекер придава решаваща роля на сферата на образованието в изграждането на човешкия капитал, както и осъществява измерване на икономическата ефективност на образованието чрез съпоставяне на разходите и ползите от него. Така определя нормата на възвръщаемост на инвестициите във формирането на човешкия капитал.

Проучването на теоретичните виждания за човешкия капитал позволява в обобщен вид да се представят следните основни концептуални моменти:

- придобитите и вплътени в човешката личност общи и специални знания, умения и способности за съзидателен труд изразяват същността на категорията човешки капитал, който представлява съставна част от националното богатство;
- целесъобразното използване на техния запас в различните сфери на социално-икономическата дейност има значение в обществен и индивидуален аспект. То е един от решаващите фактори за повишаване на производителността на труда, респ. на икономическия растеж, от една страна, както и за нарастване на бъдещите доходи на всеки работещ, от друга страна;
- възможността за увеличаване на доходите съдейства за повишаване степента на мотивираност на работещите за по-нататъшни инвестиции в тях като човешки капитал с оглед на неговото натрупване и ефективно използване, както и за възпроизводството му в семейството.

Теоретичните дискусии и насоки на изследванията в процеса на

¹ Заб. Теорията за човешкия капитал, съгласно образната характеристика на известния британски икономист Марк Блауг, представлява „част от неокласическата изследователска програма, която демонстрира учудваща плодовитост, като поражда нови проекти практически във всяко направление в икономическата теория”. БЛАУГ, М. Методология зкономической науки, или как зкономисты объясняют. –Москва, Вопросы зкономики, 2004, брой 2, с. 326.

² Заб. Към човешкия капитал Бекер отнася: образователен капитал – общи и специални знания; квалификационен капитал – професионални знания, умения и опит; здравен капитал; миграционен капитал, както и наличието на значима от икономическа гледна точка информация и мотивация за стопанска дейност. Това води до разграничаване на общите от специалните инвестиции в човека.

зараждането на теорията за човешкия капитал могат да бъдат сведени до изясняването на следните основни проблеми: използването на понятието работна сила, а не човешки капитал като елемент на общественото възпроизводство; уточняването на съществената постановка дали самият човек или неговите качества, познания и умения представляват същността на категорията човешки капитал, както и развитието на методиката за неговото измерване и оценка, което е логично следствие от тълкуването на човека като основен капитал (У. Фар, Е. Енгъл, Т. Уитстайн, С. Хюбнер, Е. Удс и К. Мецгер, Х. Боаг, Фр. Кап, Р. Мейо-Смит, Дж. Уолш, Л. Дъблин и А. Лотка).

Тези проблеми се разрешават благодарение разработването в началото на 60-те години на XX в. на „ортодоксалната“ (или често наричаната традиционна), с оглед на появата по-късно на редица алтернативни концепции, неокласическа теория за човешкия капитал и неговото измерване, чиито основоположници са Дж. Минсер, Е. Денисън и Нобеловите лауреати Т. Шулц и Г. Бекер. Благодарение на научните им аргументи постановката за инвестициите в човешката личност като важен източник на икономическия растеж, както и признанието на образованието като решаващ фактор за човешкия капитал оттук нататък заема стабилно място в икономическата теория. Т. Шулц е пръв сред икономистите, който определя човешкия капитал като допълнителен източник на дохода, осигуряван от знанията, уменията и способностите на човешката личност, и образованието като една от формите на човешкия капитал.³

В този смисъл средствата, вложени от хората в образованието, повишаващо тяхната професионална продуктивност в трудовия живот, в дългосрочен аспект се третира не като разходи, а като инвестиция, чиято норма на възвръщаемост се изразява в по-големи възможности за заетост и бъдещи доходи. Дж. Минсер е един от „пионерите“ в областта на измерване на икономическата ефективност на образованието, като разработва т.нар. производствена функция на трудовите възнаграждения, чрез която се изразява статистико-математическата зависимост (коэффициенти на еластичност) на трудовите доходи на хората от равнището на тяхното образование (формално образование, обучение на работното място и чрез извънфирмените програми за квалификация и преквалификация), от трудовия стаж и други фактори. Е. Денисън се смята за родоначалник на моделите за оценка на приноса на човешкия капитал за икономическия растеж. Той извършва детайлен анализ на т.нар. необяс-

³ Заб. Според него „концепцията за капитала изхожда от наличието на нещо реално съществуващо, което притежава икономическото свойство да оказва бъдещи услуги, които имат стойност. Това разбиране позволява да се раздели цялото на две части: човешки и нечовешки капитал”. Schultz, T.W. Investment in Human Capital.

нен остатък, възникнал при факторния анализ на темповете на растеж на брутния вътрешен продукт (БВП). Той е следствие от прекия принос за икономическия растеж на човешкия капитал и другите фактори, т.е. коефициент на ефективност на растежа. Според него 15-30 % от прираста на доходите на човек от населението на САЩ през двадесетгодишния следвоенен период се дължат на повишаването на образователното равнище на работната сила.⁴ Динамичната производствена функция на Е. Денисън е приложена за изследване на факторите на икономическия растеж според класификацията му за българската икономика 1960 – 1980 г. В изследване на Найденова, Райнова (1984) се установява, че 23 % от темпа на растежа се дължи на фактора работна сила, характеризирани според образованието, квалификацията, производствения бит, уменията, трудовия стаж и дохода. Коефициентът на еластичност спрямо БВП на натрупването на знания е отделен компонент, така както го включва Денисън в динамична производствена функция. Няма обаче последващи изследвания в съответствие с по-новите виждания за човешкия капитал, още по-малко интерес към участието в растежа по етнически признак на човешкия капитал или просто на работната сила и дохода.

Теориите на икономическия растеж и за човешкия капитал се интерпретират от наши изследователи обикновено отделно, категориите им се споменават при редица емпирични изследвания, главно икономически и социологически, включително при демографските аспекти на работната сила и участието на жените в развитието. Следва да се подчертае обаче, че липсва оценка на ефективността на инвестициите и полезността (utility) в едни или други икономически условия и за неговите носители.

Едно от обясненията е за трудностите в измерване на резултатите от инвестициите в човешкия капитал, но има значение и концепцията за неговата съдържателност, за процеса на създаването и използването му. Споменатите по-горе моменти от възникването на теорията за човешкия капитал и измерването вече не съвпадат с тенденциите в глобалното развитие на информационно-иновативното общество не само с неговите икономически, но и социални параметри, очертаващи се в новото столе-

⁴ Заб. Е. Денисън в концепцията си *Why the growth rates differ* прилага т.н. динамична производствена функция с 27 фактора на икономически растеж, включително на работната сила не само по признака образование, но и по пол, квалификация, трудов стаж, здравословен статус. В модела обвързва натрупването на знания като човешкия капитал с ефективността на икономическия растеж (DENISON, E. *Classification of the source of Economic growth*, 1972). Според нас той дава пример за моделен подход, който би следвало да се прилага доколкото е възможно и в съвременните анализи при интерес към изследване границите на факторните въздействия и взаимовлияния.

тие. Не може да не се съгласим с виждането на Кирова, Зарева, Матев (2012), че съобразно новите условия е необходимо да се изяснят мястото и спецификата на човешкия капитал в теоретичен, институционален и емпиричен аспект както и на извъникономическото му значение за прогреса на обществото. В светлината на тази постановка според нас теорията за човешкия капитал не може да се окачествява само като икономическа, въпреки че винаги ще е приоритетно и мястото на икономическите категории. Тяхното смесване в процеса на зараждането и формулирането от най-изтъкнатите изследователи на понятието човешки капитал вече не е проблем. Отпада идентификацията му с категорията работна сила и нейния стоков характер. Акцентът е върху инвестициите за качеството на работната сила като фактор на производството и растежа, изразено в човешки способности в резултат на образованието, професионалната подготовка и опит, носещи като капиталово средство приходи на индивида, който е негов собственик. Инвестициите се оценяват по тяхната възвръщаемост в резултат на участието в процеса на производството, подобно на инвестициите в материално-веществените елементи на капитала. Той е възпроизводствен фактор, в който смисъл използваните трудови способности на заетите са капитал с определен срок на използваемост, амортизация и пределност на ефективността. Отличието е в нематериалната същност и притежанието на този капитал, в позицията на хората като притежатели, които са и вложители в личностното си развитие (образование, здравословно състояние). Те имат конкурентоспособност и очаквания за по-високо платена работа или доход, надхвърлящ изразходваните средства, и влагат усилия за придобиване и поддържане на придобитата квалификация и умения. Придобиването на този капитал е неотделимо от индивида, изисква неговите усилия, труд и нагласа и едновременно зависи от материално финансови средства – обществени и лични, собствени или на родителското поколение, от семейно-битовите условия, от здравословното състояние, възрастта, както и от общественно-политическата среда и традиционните нагласи, но и от личните способности. Човешкият капитал не е еднотипен и еднакво приложим в условията на промени в стопанската конюнктура и различия в околната социална и природна среда, изгражда се поетапно и в различни интервали от време при определена степен на вероятност да съвпада с бъдещите условия на развитието и изисквания на търсенето. В зависимост от зрителния ъгъл на изследователите тази същност на човешкия капитал се дефинира все пак с известни различия, например според секторите или сферите на заетост, виждането за включване на човешкия капитал на икономически неактивните или структурата на самия капитал. Фактически се разширява и специфицира основното определение. За едни изс-

ледователи човешкият капитал е съвкупност от знания, умения, опит, мотивация, придобити и поддържани през целия живот. Те се капитализират в трудовата дейност и водят до нарастване на производителността и доходите на национално и индивидуално равнище (според по-разширената дефиниция на американския икономист Л. Туроу). Други приемат, че има и доходи от пазарен и непазарен вид (според друг американски изследовател – Дж. Кендурик). Определящ фактор за развитието на този капитал е образованието и възпитанието, но не се изключват вродените способности и нагласи, общата култура, отговорност, комуникативност и т. нат. Известно е също, че според равнището на формиране и проявление човешкият капитал се типологизира като индивидуален, фирмен, отраслово-регионален и национален, т.е. като част от националното богатство.

Друга класификация на Димитров, Игов (2006) според направлението на инвестициите отделя интелектуалния капитал (образованието, придобитите знания, квалификация и професионален опит) от здравния или от миграционния като елементи на човешкия капитал. Нарастването му води до транслиране в създаване и увеличение на материалния капитал с патенти, ноу-хау, методи, иновативни продукти – обект и на интелектуална собственост.

Развитието на теорията за човешкия капитал предполага обновяване на концепцията, обвързването и с редица научни дисциплини и категории. Едно от сериозните направления е за измерване на този капитал в проявлението му като индивидуален, фирмен или национален и за оценка на неговата възвръщаемост в един бъдещ момент или период.

Опитът в емпиричните изследвания и проверка на едни или други твърдения за формирането, развитието и използването на човешкия капитал е все още много ограничен или на практика се свързва най-много със състоянието и подобренията в образованието.

Известно повишаване на образователното равнище е подготвителен етап за постигане на това качество, то касае и различни поколения и подходящи условия за реализация на човешкия капитал. Този етап следва да бъде ускорен, без да се пренебрегва фактът, че индивидите имат склонност към различни видове труд или непроявена склонност, различни вродени способности и въздействаща семейна и социална среда. Освен на мотивацията при човешкия капитал се набляга върху самофинансирането и поддържането при развитие на качества през целия живот. При ограничени доходи това едва ли е възможно, така че тук ангажиментите на държавата са задължителни. Здравеопазването с всички изисквания стои еднакво в дневния ред за образованието и възпитанието, защото при кратка продължителност на живота ефектив-

ността ще е по ниска. Самата производствена среда засега не е подготвена да приема и съдейства развитието на човешкия капитал.

Образованието ще трябва да отговаря на посланието за добро и бързо развитие на способностите и нарастване на знанията, но това зависи от личните качества и подготовка и специфичните способности. Това подсказва че формирането на т.нар. човешки капитал не засяга едновременно цялата съвкупност и започва различно за отделните индивиди, както и се развива различно през жизнения им цикъл. Би трябвало при това да се отделя формирането на този капитал в производствената сфера от този в непроизводната. Повишаването на образованието и интелектуализацията на труда, професионалната подготовка повишава конкурентоспособността, предпоставка е за по-високи доходи. То е необходима подготовка в полза на повишаване на икономическия растеж, но все още спрямо фактора работна сила, а не човешки капитал.

Теоретичните модели за изследване на образованието като решаващ признак на човешкия капитал намират практически израз в съвременните стратегически насоки на Лисабонската стратегия и Стратегия „Европа 2020“ на Европейския съюз относно развитието. Те се изразяват най-концентрирано в понятията „икономика на знанието“ и „интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“.

Основната теза е, че образованието влияе върху социално-икономическото развитие на всяка страна, пряко и косвено, посредством връзката си с науката, здравеопазването, обучението, заетостта и т.н. Поради това образованието се интерпретира като качество на човешкия капитал и оттам – за фактор на икономическия и социалния просперитет, на укрепването и подобряването на производствената база и нарастването на доходите. По линията на обратната връзка с повече доход (БВП) може да се инвестира повече от държавата в областта на образованието и потреблението на образованието. Инвестиции в образованието правят и лицата – за себе си и като родители, които заплащат образователната услуга. Проблемът е в постигането на ефективност от тези инвестиции, които според нас не се измерват само с нарастващ доход (БВП) или темп на растежа, а с цялостното развитие, с просперитета на народите в начина им на живот, материално осигуряване и благоденствие. В теоретичен план това означава да се осъществява връзка между:

- структурата на новата икономика, ориентирана към сектора на услугите и бизнеса, и качеството на работната сила.

На практика обаче засега там, където концентрацията на уязвимите етнически групи и предлагането са големи, образованието не оказва влияние за вида на заетостта, т.е. на по-високото образование не съответства по-висока позиция или доход.

Фокусът на социално-икономическата политика на развитите държави в началото на XXI век все повече се измества към инвестирането и насърчаването на развитието на човешкия капитал. Това е предизвикано от много фактори, като основният е все по-важната роля, която имат знанието и технологиите за конкурентоспособността на икономиките. Самите инвестиции в човешки капитал засягат няколко обществени сектора, към които главно се отнасят образованието, обучението и науката. Те в голяма степен определят конкурентоспособността на работната сила и постигането на устойчив икономически растеж.

Проблемът с децата на уязвимите етнически групи е, че неизменно показват по-ниско включване и посещаемост в училище и по-ниски образователни постижения в сравнение с другите деца; те често отпадат от училище и демонстрират невъзпитаност в обществена и домашна среда. Напускането по собствено желание има по-голяма връзка с психологични фактори или с ценностната ориентация. Грубата равностметка обаче за загубата от неформирали човешки капитал е просто тревожна, като се има предвид, че става въпрос за формиране на работната сила на XXI в. с нови изисквания на т.н. постматериално и постиндустриално общество.

Резултатите от преброяването на населението през 2011 г. разкриват, че сред лицата, които се идентифицират като принадлежащи към ромската етническа група, 23,2% не посещават училище в сравнение с 5,6% от етническите българи; 11,8% от ромите са неграмотни в сравнение с 0,5% от етническите българи. Независимо от деформациите в кризисни условия, това определя в значителна степен не само невъзможността да встъпят на пазара на труда като конкурентоспособни, но и позициите им на заети. Като цяло ромите остават на най-тежките или лошо платени работни места и имат най-слаби шансове да работят като самонаети и да имат макар и дребни фирми.

Международните институции, включително ЕС, насочват действията си към издигането на човешкия капитал като решаващ фактор на бъдещото развитие и просперитет. Неговата сила не е в количествените, а в качествените предимства, преценявани основно на пазара на труда. В същност образованието не е предимство само на икономическата система. То е израз на начина на живот, за утвърждаването на който имат значение освен другите условия и възпитанието на поколенията.

Връзката доход – образование – по-висок доход не може обаче винаги да е праволинейна. Тенденцията е, просперитетът на нацията все повече да зависи от повишаването на знанията и образованието и да води до ликвидиране на бедността, до нарастването на заетостта и финансовите ресурси при преодоляване на отрицателните въздействия от кризата.

Намаляването на безработицата за Дулевски (1992) води следователно до увеличаване на заетостта, но не задължително с еднакви темпове за двете променливи. Това засяга т.н. „човешки ресурси”, т.е. хората, които в даден момент или в даден период имат реална възможност да вземат участие в някакъв вид трудова дейност. По-точното дефиниране на човешките ресурси от гледна точка на пазара на труда се свързва с понятието икономически активно население, т.е. със работната сила в даден момент, състояща се от заети и безработни. Те са част от активното население (14-64 години), като по-обхватна е категорията човешки ресурси. От значение са най-малко три характеристики според Шопов, Дулевски, Стефанов (2000) на човешките ресурси: реалният възможен брой на хората, които могат да участват в трудова дейност, тоест тяхното количество; тяхното качество, изразено в съвкупността от знания, умения и навици, които те притежават, и тяхната мотивация за постигане на определена ефективност на труда.

2. Политики за развитието на пазара на труда в България

Проблемът за изменението на числеността на населението поради отрицателния естествен и външномиграционен прираст при все по-застаряваща възрастова структура оказва неблагоприятно влияние върху пазара на труда. Намаляват се и ще се намаляват все повече младите контингенти (до 13% на възраст 0-15 г.) до 2060 г. при увеличение на възрастното население над 65 години според Гавазки (2011), което ще достигне по всяка вероятност 33%, бидейки просто част от по-малък брой население (5,3-5,6 млн. според различните прогнози).

Причината за влошената демографска ситуация е от систематичното спадане на раждаемостта и нарастването на смъртността и възрастното население и се окачествява като демографска криза. За последните 5-6 години раждаемостта спадна от ниските 10‰ и малко повече преди 2010 г. на още по-ниски – 9,6; 9,5; 9,2‰ през 2011–2013 г. и със слабо колебание едва ли към 2016 г. ще достигне очакваните 9,6‰. Смъртността нараства до небивалите 15,1-15,3‰. Може да се прецени, че между слабо вариращите криви за раждаемостта и смъртността от 2009 до 2015 г. включително и темповете на спад на БВП има положителна корелативност, т.е. паралелен спад на естествения прираст и темповете на brutния вътрешен продукт, без да се пренебрегва фактът на опосредствеността на връзката от редица детерминанти. Единият от най-главните е доходът, където вече се намесва и разпределителният принцип, и условията на пазара на труда, социалният статус и образованието на

фертилния контингент, както и личната ориентация в ценностната система под влиянието на народностната психология.

През 2015 и 2016 г. се променя размерът на общия годишен доход на човек – от 3 812 на 5 018 лв. на човек – индекс 131,6% спрямо номиналния БВП на човек (по действащи за годината цени). Това означава, че като относителен дял в показателя БВП на човек в номинално изражение доходът достига 35,7% през 2010 г. и 44,7% към 2014 г., а делът на работната заплата спрямо същия показател е съответно 18,2% и 23,9%. Излиза, че докато номинално БВП нараства средно с 11,3% при нулев прираст за 2012 и 2013 г., работната заплата нараства с 40%, което е признак в полза на издръжката на населението, дори при неблагоприятен растеж и спадаща инфлация. Проблемът в измерването на човек е, не че индексирването е по номинални цени, а че се работи с променлив състав, което означава, че броят на населението е различен. При спад в броя от 7 505 до 7 202 хил. в края на 2010 и на 2014 г., т.е. с 302 хил., явно е, че прирастът на дохода на човек от 31,6% до 4,5% се дължи на спада на населението, а не на ръст на икономиката или преразпределения със социална мотивация. Същото важи и за прираста на работната заплата в състава на дохода на човек. При спада на пенсиите като дял – от 30,9 на 25,8% това означава абсолютен прираст – от 1 178 на 1 295 лв., т.е. не спад, а нарастване от 117 лв. или прираст от 9,9% за 2014 г. спрямо 2013 г. Този прираст обаче до 4,5% и в повече поради повъзростова смъртност се дължи на спада на населението. Подобно е и въздействието върху дохода от самостоятелна заетост, който не променя дела си според модалната средна 7,6%.

Ако се отчете, че нарастването на номиналната заплата в този период, считан за кризисен, се отнася към по-малък брой заети – 3 053 хил. в 2010 г. и 2 981 хил. в 2014 г., т.е. при спад от 2,4%, излиза от една страна, че се засилва преразпределителният процес. И при трудовите доходи става концентриране на дохода в по-малка част от населението. Така се отчита нарастване на неравенството, но и по-висока обществена производителност, защото БДС⁵ се разпределя на по-малко количество труд. Както се спомена, ИК предвижда по-нататъшно задържане на тенденцията в сферата на бизнеса едновременно при стремежа за технологично обновяване и наемане на по-малко на брой образовани и специализирани лица. Преразпределението по всяка вероятност ще нараства, но и в сегашния си мащаб е фактор в подходната диверсификация на населението и обедняването. Това проличава и в нарастването на размера на социалните помощи – от 0,9 до 2,3% в дохода на човек.

⁵ БДС – Бруто добавена стойност, което означава БВП по пазарни цени.

Потвърждава се при това, че доходите на населението са предимно от труд – полаган в настоящето и в миналите периоди (видно от дела на пенсиите) и че големият проблем е в заетостта. За повече от пет години общият брой на заетите средногодишно е от 2,9 млн. при икономически активни 3,3 млн. средногодишно, следователно при средно 400 хил. незаети лица от работната сила. Ако работната сила расте като дял от активното население (15–64 години) от 2000 г. насам (при спад до 59,0% през 2000 г. спрямо 1995 г.), това също се дължи на числения спад на населението. Незаетостта има по-скоро застоен характер. Тя се оценява от ИК като спадаща (според населението 20–64 години) с темпове, вариращи между -3,2 и -0,4% средногодишно, но разчетите са по категории заети – на пълно и непълно работно време, със срочни трудови договори и т.н., а това предполага по-силното вариране. Оценката за темповете на безработицата е, че е нараснала от 2010 г. нататък, но е оценявана според броя на населението 15–74 години и неговия трудов статус. Така темповете са еднакво високи 2011–2013 г. – 11,3; 12,3, 13,1% спрямо активните 15–64 години, но по-слабо спадащи до 2016 г. (табл. 1).

Всъщност почти еднаквите по численост съвкупности през годините от 2009 г. насам – общо заети, се променят. Нараства заетостта сред по-високо образованите и специалистите за сметка на по-неквалифицираните и необразованите, и на по-възрастните. Заетостта на лицата на възраст 55–64 години сред общия брой на тази група се задържа на 46% 2008–2009 г., за да достигне до 47–50% през 2013–2014 г. при обща заетост сред възрастите 20–64 години 66–68%.

Обсъждането на средните доходи на населението, техния ръст и диференциация, както и изоставането на страната по равнище на доходите спрямо другите страни в ЕС и т.н., може да срещне възражението, че докато в предходните години е допуснат спад на относителния дял на разходите за населението в БВП до 41%, сега делът е възстановен на 44% и то при снижен брой на населението. Това обаче прикрива подходната диференциация на населението. Ако всяко лице е приравнено с доход 5012 лв. за годината, това означава средномесечен доход от 418 лв., докато средната месечна издръжка на човек реално за 2014–2016 г. е около 600–640 лв. Средният месечен недостиг е от 222 лв., а за годината – 2 664 лв., т.е. би трябвало средногодишният доход при конюнктура от тази година и при елементарно равнище на стандарта на живот (според ЕК) да бъде поне 7676 лв. Този доход се приближава вече до величината на БВП на човек и за да се осигури, са потребни 54%, а не 44% от стойността на БВП. Едва ли непосилността на икономиката тук може да бъде обсъждана. Остава фактът за варирането около средната издръжка при разполагаемия и отреден за издръжка дял на БВП, който чрез преките и

Таблица 1. Общи показатели за БВП и населението в България, 2008–2016 г.

Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
БВП – действащи цени, млрд. лв.	73,1	72,8	73,8	80,1	81,5	82,0	83,6	86,3	88,5
Индекс на нарастване спрямо 2008 г., %	100.0	99.7	100.9	109.6	111.6	112.1	114.4	118.2	121.1
Население – хил.	7 607	7 584	7 505	7 327	7 285	7 246	7 202	7 154	7 118
Раждаемост, ‰	10,2	10,7	10,0	9,6	9,5	9,2	9,4	9,6	9,8
Смъртност, ‰	14,5	14,2	15,1	14,7	15,0	14,4	15,1	15,1	15,3
Плодовитост	1,42	1,57	1,52	1,51	1,50	1,48	1,52	1,50	1,54
Икономически активни – хил.	3 825	3 740	3 401	3 341	3 344	3 371	3 366	3 505	3 920
Заети, хил.	3 360	3 291	3 053	2 965	2 934	2 935	2 981	3 040	3 120
Коефициент на заетост, %	67,8	67,2	59,7	58,4	58,8	59,5	61,0	62,9	62,6
Темп на заетост, %	-2,4	-1,7	-3,9	-2,2	-0,8	+0,4	+2,1	+2,0	+2,6
Безработица- хил.	199,7	238	348	376,2	410,3	436,3	384,5	305,1	
Безработица (15-64 години), %	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,1	11,4	9,1	8,8
Безработица (15-74 години), %	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,7	10,9	10,4
Степен на икономическа активност(15-64 години), %	67,8	67,2	66,5	65,9	67,1	68,4	69,0	69,5	70,0
Темп на номиналните възнаграждения, %	16,8	8,1	9,9	6,8	7,7	8,8	9,0	9,8	10,0
Средногодишен доход на човек, лв.	3748	3867	3812	3937	4541	5094	5018	5 200	5 500

Източник: Статистически годишник, НСИ, 2009-2015; Прогнозни разчети, ЕК.

косвени механизми води до масов среден доход. Близо половината от населението е под среднонационалния, а това значи, че стигаме до обедняване, което е типично за развиващите се страни. Бихме добавили, че това е и масово обезценяване на човешкия капитал, което поставя под опасност възможностите за подем в икономическия растеж. Не може да се отрече, че фрагментарни проучвания и изводи в този контекст у нас са правени. Има различни оценки за обедняването. Дали те са достатъчни за обвързване на процеса на обедняването, е важна преценка и безспорно е задължение на компетентните органи. Изследването на връзката между степента на развитие на човешкия капитал и социалната уязвимост е задача, която кореспондира с ролята на официалната образователна сис-

тема и нейната качествена способност да култивира подготвени за трудова кариера хора на наемния труд. За Захариев (2012), поради риска от безработица, който ние допълваме, и с риска от социална уязвимост, традиционната линия на нарастващи с кариерното развитие трудови доходи може да придобие прекъснат характер за определени периоди.

Процесът се проявява в няколко проявления, сред които наши изследователи, правителствени органи и ИК (обединявайки ги от всички страни на ЕС) поставят на първо място състоянието на пазара на труда и безработицата и общо социалната уязвимост.

Преходът към пазарна икономика внесе у нас и механизмите на пазара на труда. В значителна степен това стана стихийно при неукрепналото и досега производствено отраслово направление, липса на управленски опит и като непознато явление за трудовата маса. Понастоящем този пазар е вече израз на срещата на търсенето като израз на подемащо се технологично развитие в унисон с общата стратегия на ЕС с предлагането, носещо наследството на остарели професионални и демографски структури, но и социални изисквания, които не могат да се пренебрегнат. Проучванията върху пазара на труда са в различни направления, без да са лишени от изводи за характера и потребностите от действащи политики.

Обобщаващ е изводът, че политиките следва да бъдат интегрирани, да са водещи по отношение на политиките за образованието, условията на труда и здравето. В този контекст според Владимирова (2014) следва да се разглежда и необходимото преодоляване на структурното неравенство между търсенето и предлагането, включително от лица с висше образование, с хуманитарни и технически специалности.

Този извод има още по-широка рамка, когато участието в трудова дейност с неговата конкурентоспособност, икономическа и социална значимост се свързва с оценъчните показатели за макроикономическата среда и специфичността на факторите, определящи насоките на политиките. За Белева (2011) най-големи акценти се поставят върху конкурентното предлагане на труд в перспективите на бъдещия подем на икономиката, зависещо от образованието, професионалната подготовка и повъзрастяването на работната сила, мотивацията за отказ от емигриране и родителство.

При изграждане на политиките за пазара на труда не може да се пренебрегне обстоятелството за противоречие на интересите на субектите на търсенето и на предлагането. Тук с много голямо внимание следва да се интерпретира и вгражда изводът на Петков (2013), „че пазарът на труда не може да бъде решение на всички проблеми, но може да се ползва като един ефективен инструмент за изграждане на икономи-

чески справедливи отношения по линията работодател–работник в рамките на едно единно пространство“.

Бихме добавили, че пазарът на труда е пространството за причиняване или освобождаване от уязвимост в зависимост от успеха в заетостта или невъзможността да се получи търсената или каквато и да било работа от интерес за индивида и в полза за семейството или личността.

Съвременният проблем при формулиране на национална политика е в съчетанието на вътрешните специфичности с рамката на ЕС. От една страна, това означава, че тя следва да се съобразява с общите методологични изисквания и едновременно със степента на развитие на европейския пазар на труда и достъпа до него. Единна политика за регулиране на пазарите на труда и преход към общ пазар на ЕС няма. Условието за това не само са разстроени от появата на икономическата криза, но и от различната ѝ протяжност и сила на въздействие в отделните страни.

Всяка страна има в това отношение свои невралгични пунктове и политиките у нас не могат да не се съобразяват с националния им характер. У нас в отговор на ревизията на Лисабонската стратегия през 2006 г. (според задачата при въвеждането ѝ от 2000 г. за постигане на заетост 70%) са въведени известни мерки. Опитът е да се улесни нарастването на заетостта, която все още остава на равнище 63%, при което, ако не спада, то значи, че става вътрешно разместване, като все повече работните места са предназначени за професионално профилиран и квалифициран труд. Освобождават се от заетост нископлатени и неотговарящи на потребностите лица. Предлагането им на пазара на труда при слаба социална защита означава нарастване на бедността на домакинствата. Уязвимостта става по-силна и без видимо спадане на коефициента на безработицата. Вероятността е да продължи и без кризисното въздействие. Тя е израз на технологичния прогрес и в полза на растежа и остава действаща.

Решението за социална защита би могло да се подпомогне от създаване на гъвкав и сигурен пазар на труда. За Петков (2013) според опеределението това качество предполага ефективни активни политики на трудовия пазар, социални системи с адекватна подкрепа на гражданите, подходящи програми за учене, гъвкави договорни отношения и форми на заетост – на пълен работен ден или заетост на частично работно време; временна заетост и др.

Обективно погледнато, пазар на труда от типа на западните икономики у нас не е още формиран, защото все още няма изградена адекватна икономическа система. Добрите практики прилагани в тези страни, не могат да срещнат необходимите им условия. Затова националната

политика за пазара на труда следва повече да се вглежда в сложилата се действителност. Присъствието на този пазар у нас се обсъжда вече от доста години. Констатациите за наличието на безработица са от години, както и функционирането на бюрата по труда.

Има изследователи, които твърдят, че такъв пазар все още не е формиран, докато в доклад на експерти на ЕК (2015) ИК предвижда, че „възстановяването на пазара на труда ще остане сравнително слабо”. Констатациите при това според статистическата информация (гл. втора) са, че заетостта на населението 20–65 години е спаднала под 64% от 70% към 2008 г., докато средната за ЕС е 68% и че броят на заетите към 2015 г. е с 13% по-нисък. Безработицата засяга неквалифицираните и нискоквалифицираните (особено в производството и строителството) при стремежа на предприятията да увеличават конкурентоспособността и съкращават разходите за труд. Нараства търсенето на лица с адекватни за секторите умения и това засяга изискванията към образованието и политиката относно трудовата миграция. Нараства дългосрочната безработица (без работа над 4 години) до 20% от безработните.

Всичко това се приема като опасност от структурна безработица. Равнищата на обезщетения и на обхвата на обезщетяването са ниски. Безработните бедни без обезщетения са 49% от всички. Всъщност едва ли има безработни богати, твърде рядко явление е доброволната безработица. Би трябвало и тук да се отчитат обективните ѝ условия (освен по болест или майчинство), а те са лошите условия на труд, ниското заплащане, транспортните разходи, които надхвърлят заплатата, незаплащане на труда (след наемане при изпитателен период и заместване с друг „нает” и др.). Констатацията е, че това обедняване е достатъчно сериозно, за да бъде обезсмислено при формиране на политиките.

Какви следва да са и какви са действителните политиките по труда, е трудно да се прецени при наличието на разнородни интереси и мнения. Ясно е от настоящите действия по реформите, че това не е насъщен проблем. Всъщност, ако има опасност от структурна криза, тя не е в трудополагането (на производителен труд), колкото в управлението. Ако и у нас все повече се утвърждава разбирането за намесата на държавата в стихийността на пазара (след като тя принципно не е заличавала докрай функциите си), то би трябвало да се стремим към реален поглед и възможности за решение на крайно тежкото положение от липсата на работа. Тя е равносилна на липса на доход – равносилна на невъзможна издръжка на живота. Макар да не е равносилна на бедност в някои случаи, тя е противоположна на качеството на живота.

Степента на бедност е относителна преценка. Измерва се при нисък доход, също към нисък доход, който не покрива елементарните пот-

ребности за изживяване не на 40%, а на 80% от населението, което, ако не се труди и намира прехрана по някакъв начин, както обезлюдява цели райони, така ще обезлюди държавата България. Демографската криза има ясни параметри, а емиграцията има различни направления, но почти постоянен темп. Едно задържащо обстоятелство е бедността, разходите да се напусне страната. При политиките за населението следва да се отчете, че от нашите емигранти в различни страни постъпват средства (вече като Брутен национален продукт = БНП, а не БВП), които отиват главно за издръжка на хората, на бедните (вместо за икономически инвестиции). Следва да се открояват два обекта в политиката на труда и неговия пазар – търсенето и предлагането, които резултират в заетостта на работната сила. Нарастването на най-главния източник на доход – заетостта – възпира обедняването, несоциалното поведение и емиграцията. Подкрепата на безработните не само изчерпва бюджета. Тя отчайва стремящите се към труд – и за издръжка, и за реализация, и за по-добър начин на живот. Не е трудно да се установи, една издръжка на безработен за колко време може да стигне, каква част от заплатата представлява и колко е спрямо издръжката на човек или семейството при сегашните цени. Какво значи размерът на данъчното облекчение, ако някой се сети евентуално, че и безработният плаща задължителните данъци в явен и неявен вид. Политиката за удовлетворение на търсенето на образовани и подготвени специалисти означава и изчакване за подготовката на млади хора. Какво става и ще става с изместените неквалифицирани, дали е въпрос само на конкуренция или на живот. Затова другият обект на политиката безспорно са източниците на безработицата и пространството, което да погълне трайно безработните, вече неконкурентоспособните, нежеланите възрастни или лица от различни етноси и старите женски колективи. Източниците на доход – това са производството, отрасловото структуриране и регионалното развитие. Тук са важни не само инвестиционната политика и поощренията за работодателите, а и кардиналната позиция по развитие на средния и малкия бизнес, законодателната инициатива по отношение на неформалния сектор (според дефиницията и препоръките на ООН), както и към т.н. „сив сектор” с неговите особености, вкл. с функцията да приютява безработните и да предоставя доход. Няма реален интерес и оценка на ролята на този сектор, неговия обseg и място в социално-икономическата система, дълбочината на врасването му и възможностите да се замести. Той е едно от образуванията на свободния пазар, но няма мнение дали е доброкачествено или не. При това за секторни политики може да се говори само при определени, трайни стратегически цели. Действията отзад-напред с фрагментарни политики и мерки са закърпване, посрещашо недоволството и на хората,

и на държавното управление. Те са вредни, когато се задържат продължително, израждат се и пречат на развитието. Процесът икономическо и духовно производство – заетост – доходи – разпределение – социално-демографско възпроизводство – начин на живот е сърцевината на развитието. И той се осъществява обективно в зависимост от формиране на детерминантите му, към които трябва да се съсредоточат политиките. Те не могат да бъдат разпределителни, както е при държавния бюджет. Безработицата е само един изпъкващ елемент на този процес.

Политиката в областта на безработицата е не само търсене на решение за издръжка на безработните (която е временна, недостатъчна по размер, увреждаща бюджета и до известна степен демобилизираща трудовите ресурси, със социални и психологични последици). Тя е политика на доходите, от които зависи животът на близо 70% от населението. Тя е политика, свързана с развитието. От неговите цели зависи бъдещето и насоките на заетостта. Тя засяга пряко или косвено почти всички слоеве на населението и всички възрастови групи, така както и образованието и здравеопазването. Ако развитието отхвърля неконкурентоспособните, значи че осъжда на глад и мизерия мнозинството от населението. Има ли решение на подобна дилема. Изследване на младежките групи по заетост е само част от този проблем. Рискът от бедност е по-голям при младите безработни, отколкото при пенсионерите и другите неактивни. Кризата у нас предизвиква нарастване на пасивните мерки и главно за обезпечение на безработните, но това е временен стабилизатор на пазара на труда. Разходите за активни мерки (0.2% от БВП) са в друго направление. Те са насочени към нарастване на заетостта, дори при екстензивни форми. Ако те противостоят на прогреса в развитието, те пак са развитие, защото съхраняват най-важното – народът на страната.

Заклучение

Политиката за развитието на човешкия капитал, която е насочена към младото и подрастващо поколение, е най-отговорна, защото има за задача не само да помага или организира, а да го формира като заместващо в развитието на пазара на труда. Едновременно тя трябва да се съобразява с условията и целите на това развитие и с ресурсите от материален и духовен характер, имайки предвид, че формира не поток, а човешки индивиди, всеки от които има собствен образ, потребности и отношение към околната среда и другите индивиди.

Нито един проблем по принцип не може да се реши веднъж и завинаги, нито може да бъде решен само от една институция или изследо-

вател, особено в проявлението му в динамичен аспект. При това невинни средствата за постигане на решения са най-ефективни или пък методите за оценка и предвиждания са най-подходящи. В този смисъл винаги има необходимост от нови оценки и от различни гледни точки по отношение интерпретацията на причините и начините за решаването им. Необходимо е да се видят в тяхната комплексност с оглед постигането на равнопоставеност. Би следвало да се осмислят онези моменти от участието в икономическия и социалния живот, които дават основание на усилията за постигане на тяхната равнопоставеност. Тези моменти се отнасят до оценката и признанието на приноса в икономическия растеж и в развитието като цяло, включително като се оценява възвръщаемостта на сериозните и дългосрочни вложения за качествените подобрения на живота на хората и на възпроизводството на човешки капитал, имащ значение за икономическото развитие и за социалния и духовния живот.

Използвани източници

Белева, И. (2011). Социално-икономическа среда за развитие на населението. - В: Населението на България в началото на XXI век.- София: Акад. изд. Проф. М. Дринов, с. 185-205 (с. 189).

Бюлетин „Политики на Отворено общество“. (2010, 7). Спасяването на даещите се не е само тяхна работа, с. 2.

Владиминова, К. (2014). Пазарите на труда, заетостта и демографското развитие : нови предизвикателства и възможности.- В: Демографската ситуация и развитието на България.- София: Акад. изд. Проф. М. Дринов, с. 739-750 (с. 742).

Димитров, Н., & Игов, Т. (2006). Интелектуалният капитал и проблеми на използването му в България. // Икономическа мисъл, София, БАН, бр. 1, с. 83-86.

Дулевски, Л. (1992). Заетост и пазар на труда. София, Стопанства, с. 135-138.

Доклад на експерти към ЕК за социално-икономическото развитие на България за 2015. с. 42.

ЕВРОСТАТ; Гавазки, И. (2011). Демографските прогнози до 2060 г. В: Населението на България в началото на XXI век.- София : Акад. изд. „Проф. М. Дринов“, с. 435-453. (с. 440).

Кирова, А., & Зарева, И., & Матев, М. (2012). Съхранение и развитие на човешкия капитал в образованието и науката в България. София, АИ „Проф. М. Дринов“, с. 23.

Лисабонска стратегия и Стратегия „Европа 2020“.

Найденова, П., & Райнова, М. (1984). Измерване на икономическия растеж и на неговите фактори. София, БАН, с. 60-75.

Петков, Кр. (2013). Трудовият пазар в ЕС.- В: Европейска икономическа и социална политика. ЕКИУ, Пловдив, с. 84.

Съхранение и развитие на човешкия капитал в образованието и науката в България. (2012). София, АИ „Проф. М. Дринов”, с. 4.

Шопов, Д. & Дулевски, Д., & Стефанов, Л. (2000). Икономика на труда. София, АИ УНСС, с. 32.

Becker, G. S. (1964). Human Capital. New York.: Columbia University Press.

Denison, E. (1972). Classification of the source of Economic growth.

Denison, E. F. (1962). The Sources of Growth in the US. New York; Committee for Economic Development.

Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. // Journal of Political Economy, № 66 (4), 281-302.

Schultz, T. W. (1960). Capital formation by Education. // Journal of Political Economy, III 68 (6), 571-583.

Schultz, T. W. (1963). Economic value of Education. New York.

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. // American Economic Review, March, 1-17.

Zahariev, A. (2012). Financial Management of Human Resources. V. Tarnovo. ABAGAR, p. 68.

НАРОДНОСТОПАНСКИ АРХИВ

ГОДИНА LXX, КНИГА 1 – 2017

СЪДЪРЖАНИЕ

Румяна Лилова

Петко Т. Ангелов

Бюджетно салдо – технически и финансови аспекти / 3

Ирина П. Казанджиева-Йорданова

Доктрината Too Big to Fail и мрежата за финансова сигурност / 15

Баки Хюсеинов

Развитие на човешкия капитал – икономически ефекти и пазарни аспекти / 41

Танер Исмаилов

Финансови аспекти в осъществяването на социалната политика на РБългария през периода 2000–2015 г. / 61

Бойко Петев

Специфични режими на облагане с ДДС в ЕС – методически казуси и решения / 75

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ:

Проф. д-р Андрей Захариев – главен редактор
Проф. д-р Георги Иванов – зам. главен редактор
Проф. д-р Йордан Василев
Доц. д-р Искра Пантелеева
Доц. д-р Стоян Проданов
Доц. д-р Пламен Йорданов
Доц. д-р Румен Лазаров
Доц. д-р Венцислав Василев
Доц. д-р Анатолий Асенов
Доц. д-р Пресияна Ненкова

МЕЖДУНАРОДЕН СЪВЕТ:

Проф. д-р ик.н. Михаил А. Ескиндаров – Ректор на Финансовия университет при Правителството на Руската федерация – федерална държавна образователна институция за професионално образование, Доктор Хонорис Кауза на СА „Д. А. Ценов” – Свищов
Проф. Лестър Лойд-Ризън – Директор на Центъра по международен бизнес към Международното бизнес училище Ашкрофт, Кембридж, Великобритания
Проф. Кен О’Нийл – Ръководител на катедра по предприемачество и развитие на малкия бизнес към Департамента по маркетинг, предприемачество и стратегии на Университет Ълстер, Северна Ирландия
Проф. Ричард Торп – Бизнес школа на Университета Лийдс, професор по развитие на управлението, зам.-директор на Киурт институт, Лийдс, Великобритания
Проф. д-р ик.н. Андрий Крисоватий – Тернополски национален икономически университет, Доктор Хонорис Кауза на СА „Д. А. Ценов” – Свищов
Проф. д-р ик.н. Григоре Белостечник – Ректор на Молдовската академия за икономически изследвания, Доктор Хонорис Кауза на СА „Д. А. Ценов” – Свищов
Проф. д-р ик.н. Йон Кукуй – Президент на Сената на Университета Валахия – гр. Търговище, Румъния, Доктор Хонорис Кауза на СА „Д. А. Ценов” – Свищов
Проф. д-р ик.н. Михаил Ив. Зверяков – Ректор на Одеския държавен икономически университет, Доктор Хонорис Кауза на СА „Д. А. Ценов” – Свищов
Проф. д-р ик.н. Елена Непочатенко – Ректор на Умански национален аграрен университет (Украйна)
Проф. д-р ик.н. Дмитрий Лукьяненко – Първи зам.-ректор по научно-педагогическа и научна работа, Киевски национален икономически университет „Вадим Гетман” (Украйна)

Екип за техническо обслужване:

Анка Танева – стилев редактор
Ст. преп. Елка Узунова – координатор и ръководител на екипа
Ст. преп. Даниела Стоилова – превод на английски език
Ст. преп. Румяна Денева – превод на английски език
Ст. преп. Маргарита Михайлова – превод на английски език
Ст. преп. Иванка Борисова – превод на английски език
Ст. преп. Венцислав Диков – стилев редактор на английски език

Адрес на редакцията:

5250 Свищов, ул. „Ем. Чакъров” 2

Проф. д-р Андрей Захариев – главен редактор

☎ (+359) 889 882 298

Деяна Веселинова – технически секретар

☎ (+359) 631 66 309, e-mail: nsarhiv@uni-svishtov.bg

Албена Александрова – компютърен дизайн

☎ (+359) 882 552 516, e-mail: a.aleksandrova@uni-svishtov.bg

© Академично издателство „Ценов” – Свищов

© Стопанска академия „Димитър А. Ценов” – Свищов

ISSN 0323-9004

НародноСТОПАНСКИ архив

Свищов, година LXX, книга 1 - 2017

**Бюджетно салдо – технически
и финансови аспекти**

**Доктрината Too Big to Fail и мрежата
за финансова сигурност**

**Развитие на човешкия капитал – икономически
ефекти и пазарни аспекти**

**Финансови аспекти в осъществяването
на социалната политика на РБългария
през периода 2000–2015 г.**

**Специфични режими на облагане с ДДС
в ЕС – методически казуси
и решения**

НародноСТОПАНСКИ архив година LXX, книга 1 - 2017

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“



СВИЩОВ

Изисквания при депозиране на статии за сп. „Народностопански архив”

1. Обем: статии от 12 до 25 страници

2. Депозиране на материалите: на хартиен носител и в електронен вид като приложен файл на E-mail: NSArhiv@uni-svishtov.bg

3. Технически изисквания:

- изпълнение Word 2003 (минимум);
- размер на страницата – А4, 29-31 реда и 60-65 знака на ред;
- разстояние между редовете 1,5 lines (At least 22 pt);
- шрифт – Times New Roman 14 pt;
- полета – Top - 2.54 cm; Bottom - 2.54 cm; Left - 3.17 cm; Right - 3.17 cm;
- номерация на страницата – долу вдясно;
- текст под линия – размер 10 pt;
- графики и фигури – Word 2003 или Power Point.

4. Оформление:

- наименование на статията, име на автора, академична длъжност, научна степен – шрифт Times New Roman, 14 pt, с големи букви Bold – центрирано;

- наименование и адрес на местоработата; телефони за контакти и E-mail;

- резюме на български език в обем до 15 реда; ключови думи – от 3 до 5;

- **JEL** класификация на публикациите с икономически характер (<http://ideas.repec.org/j/index.html>);

- основен текст (изложение);

- таблиците, графиките и фигурите се вграждат софтуерно в текста (да позволяват езикова корекция и превод на английски). Цифрите и текстът вътре в тях се изписват с шрифт Times New Roman 12 pt;

- формулите се създават с Equation Editor.

5. Правила за цитиране: от 01.01.2017 г. в периодичните издания на СА „Д. А. Ценов” – Свищов за библиографско цитиране на информационни източници ще се използва **APA Style**. Неговите изисквания са поместени тук: <http://www.uni-svishtov.bg/default.asp?page=page&id=71> и тук: <http://www.apastyle.org/>.

Всеки автор носи отговорност за отстояваните идеи, съдържанието и техническото оформление на своя текст.

6. Ръкописите на нехабилитирани преподаватели се придружават от препис на протокол от катедрата, обсъдила и предложила научната разработка за публикуване.

От 1 януари 2017 г. заглавието на списанието на английски език е „Economic Archive”, като заменя транслитерираното наименование “Narodnostopanski archiv”, използвано до края на издателската 2016 г.

Авторите на публикуваните материали на страниците на списание „Народностопански архив” носят отговорност за тяхната автентичност.

От Редакционния съвет

www.uni-svishtov.bg/NSArhiv