

---

# ПАЗАРЪТ НА ТРУДА НА ЕС (РАЗГЛЕДАН ПРЕЗ ПРИЗМАТА НА ЕЛАСТИЧНОСТИТЕ)

---

**Гл. ас. д-р Атанас И. Владиков**

*Факултет по икономически и социални науки,  
Пловдивски университет „Паисий Хилендарски”*

**Резюме:** В настоящата разработка се дискутират и теоретичните парадигми, и приложенията на еластичностите на пазара на труда в рамките на Европейския съюз, състоящ се от 28 страни – членки. Разработката се базира на изследване (2014–2016), което е проведено от автора относно ефектите на трудовия пазар в рамките на ЕС-28, с основни репери – общите модели, обясняващи поведението на набора от равновесни точки на еластичностите при пресичането на кривите на търсене и предлагане на труд. В разработката е използвана доктрината „заетост на свободна воля” и следователно – основната теоретична рамка за осмисляне и обясняване на ефектите на трудовия пазар на ЕС е адаптираното равновесие по Неш на трудовия пазар. По този начин трудовият пазар се анализира през еластичностите на труда на микро- и макрониво на икономиката на ЕС, като анализът е базиран на доброволното търсене и напасване на интересите на работодателите и лицата на наемния труд.

**Ключови думи:** Европейски съюз, пазар на труда на ЕС, еластичности на трудовия пазар.

**JEL:** J22, J23, J31, J32, J40.

## Въведение

Обясняването на отношенията на пазара на труда в една икономика е винаги обвързано с поставянето на набор от допускания. От тази гледна точка анализирането на отношенията на трудовия пазар на ЕС-28, който е функция на 28 интегрирани икономики – е повече от предизвикателство, тъй като голям брой от фактори следва да бъдат взети под внимание при конструирането на единен кохезионен аналитичен набор от модели. Основната линия на разсъждения се гради

върху свободното трудово договаряне между агентите (работодатели и работници) на трудовия пазар на ЕС.

### **Метод на изследване**

Настоящата разработка се базира на 3-годишно изследване (2014–2016), което изследване е резултирало в монография от 230 страници, издадена на български език, публикувана от автора през 2016 г. Изследването се гради на следните няколко стъпки, предприети от автора: (1) да се съберат достатъчно публично налични статистически данни и да се провери дали теоретичните концепции относно еластичностите на пазара на труда кореспондират на реалността на трудовия пазар на ЕС; (2) да се отправи централният въпрос, дали кореспондиращите връзки, касаещи теоретичните линии на разсъждения по оста „трудова теория – реалност на трудовия пазар на ЕС“ могат да бъдат потвърдени, или отхвърлени; (3) да се проследи и синтезира дали теоретичните дименсии на рамката на еластичностите на трудовия пазар са приложими към пазара на труд в ЕС; (4) да се анализират резултатите и да се интерпретират, като се използва логиката на аргументите на свободния пазар, предвид регулациите на пазара на труда; и (5) да се обяснят по разбираем начин феномените на пазара на труда, които резултатират вследствие на наблюдението на поведението на еластичностите на трудовия пазар. Следователно, анализирането на единния трудов пазар на ЕС е многопластов въпрос, който се развива в дългосрочен план; и анализът произведе някои противоречиви резултати.

В най-общи рамки тенденциите на трудовия пазар на ЕС се формират в резултат на един бавен, но постоянен процес на следване от страна на страните – членки на ЕС на препоръчителни политики, зададени от публичните институции на ЕС – особено що се касае до периода от последните няколко години. Случаят не е такъв, ако следва да се сравнява, единният трудов пазар на ЕС с азиатските или латиноамериканските икономики. И по-специално тук съществува един специфичен изследователски модул върху институционализираните препоръки на ЕС и публичните политики, които се прилагат в икономиката на ЕС.

В допълнение към институционалните препоръки ЕС интензивно фондира различни политики за икономическа кохезия, които се базират на приоритети, свързани със социалните и трудовите въпроси на пазара, което е в контраст с други супранационални или континентални пазари на работна сила. Оттук следва да се подчертае, че изследването на проблема е центрирано върху интеграцията на отделните пазари на труда в

рамките на единното пазарно пространство, наречено „икономика на ЕС” предвид следването на доктрината „заетост на свободна воля”.

Освен това институционалните интервенции и препоръки в ЕС, които касаят промяната на политиките на трудовия пазар на ЕС, са предмет на систематичен преглед предвид хармонизирането на правилата и регулациите на трудовия пазар в рамките на страните – членки.

Друга дименсия на метода на изследване е специфичното внимание, отделено на политиките на отделните страни – членки, тъй като някои от тях се стремят към по-високи степени на интеграция в единния пазар на ЕС – като например, „новите страни – членки”, приети през 2004 г., 2007 г. и 2013 г.; докато други страни очакват, че интеграцията на пазара на труда ще бъде дефинирана на основите на общи бенчмарк-критерии; а трети страни – като Обединеното Кралство, например – не приемат по-високата степен на интеграция и следват свой собствен път на осмисляне и модифициране на цялостната траектория на трудовия пазар на ЕС, а дори и се опитват да излязат от ЕС. Ето защо изследователският метод се базира върху наблюдение, квантифициране и описване на трендовете и процесите на единния трудов пазар на ЕС, като тези трендове и процеси се обвързват директно с еластичностите на кривите на търсенето и предлагането на труд. Тук обаче е добре да се подчертае, че не съществуват достатъчно налични данни за пазара или съществуващите данни са непълни, или не са налични за всички страни – членки на ЕС. Тази е и една от основните причини за това различните изследвания върху еластичностите на пазара на труда да демонстрират отклонения в известна степен.

Нещо повече, за новоприсъединените страни – членки на ЕС-28 съществува значителна липса от изследвания, които да демонстрират какво е поведението на еластичностите на пазара на труда. И поради това следва да се добави, че прилаганите методи за събиране на данни за динамиката на работните заплати и възприеманията на „смяната на работното място” и трудовата мобилност подлежат на сериозни дискусии към настоящия момент. Оттук и процесите на верификация и оценка на данните следва да бъдат и предмет на бъдещи методологически подобрения.

## **Дискусия**

На първо място, ако се отдели специално внимание на поведенческите модели на еластичностите на търсенето на труд, то е необходимо да се подчертае фактът, че някои ранни теоретични осмисляния могат да бъдат открити в разработки на А. Пигу. Той показва, че ефектът на субституцията (субституцията на скъпо струващия производствен фак-

тор с евтин производствен фактор) има асиметрична природа (Pigou, 1934). Във връзка с това – теоретично погледнато – съществуват две централни линии на осмисляне: да се запазят константни входящите фактори за производство, включително трудът като фактор на растежа и да се държат постоянни производствените нива; това се нарича „еластичност на субституцията на Хикс” (на името на Джон Хикс). Другата опция е да се променят входящите производствени фактори – без един или най-много два, като това би резултирало в промяната на цялостното ниво на производство; това се нарича „еластичност на комплементарността на Пигу”.

Предвид това, че много аналитични специалисти фокусират своите изследвания върху крайните ефекти от производителността, може да се приведе класификация на „семейството” от еластичности, които съществуват. Подобна класификация е представена от Д. Стерн (Stern, 2011), където се описват ред еластичности, включително „Еластичност на субституцията на Ален”, „еластичност на комплементарността на Антонели”, „еластичност на субституцията на Моришима”, „еластичност на комплементарността на Моришима”, еластичност на субституцията на Хикс” и други.

В случаите, когато анализът се отнася до реални данни, може да се установи, че ефектът на субституцията на труда е значителен – над 0,30 в някои случаи (Hamermash, 1993). Това означава, че при малки изменения в цената на входящия ресурс труд, фирмите могат да демонстрират склонност към неговата замяна с други входящи производствени фактори. Това обаче не се отнася до субституцията на труда с енергийни ресурси – стойностите са близки до нула и това се интерпретира като висока степен на нееластичност.

На основата на теоретичната рамка и изследването на поведението на еластичностите следва да се подчертае, че икономическата интеграция на ЕС се задвижва от висока степен на взаимни зависимости между отделните трудови пазари на страните членки; оттук следва, че коефициентите на еластичност при търсенето на труд са по-високи.

При сравняване на модела на еластичност, който се предлага от М. Слаутер (Slaughter, 2011) за икономиката на САЩ с предложения модел на Андерсен, Холдруп и Съоренсен (Andersen, Haldrup, Sorensen, 2000) за икономиката на ЕС, може да се установи, че не само вътрешно-европейската интеграция, но и международната интеграция на трудовите пазари променя значително еластичността на търсенето на труд.

В други изследвания, като например в това на А. Адам и Т. Мутос (Adam, Moutos, 2014), еластичностите при търсенето на труд от страна на фирмите се изчисляват като среднопретеглени величини за 23 индустриална сектора за 16 страни – членки на ЕС, като коефициентите на

тези еластичности варират в диапазона 0,26–0,43. Авторите на изследването заключават, че когато размерът на работните заплати намалява в периферните страни – членки на Еврозоната, това води до сравнително негативен ефект върху икономическия растеж на тези страни; а следва да се има предвид, че този ефект е статистически значим. В по-широк смисъл – а именно – в макроикономическа перспектива – намаляването на размера на възнагражденията за труд би влошило макроикономическата стабилност в периферните страни – членки на ЕС.

В допълнение следва да се споменат и други изследвания като например тези на Л. Кац (Katz, 1998) и тези на Д. Кард, Дж. Клув и А. Вебер (Card, Kluge, Weber, 2009), които също разглеждат този проблем. В светлината на техните изследвания би могло да се направи допускването, че либерализацията на търговските режими сред страните – членки на ЕС с оглед допускане на по-висока степен на еластичност при търсенето на труд не функционира според очакваното. Възможно обяснение за липсата на теоретична каузалност е това, че трудовите пазари са предмет на многобройни правни и институционални регулации.

Следва да се добави и това, че поради последствията от последната икономическа криза, както и поради фрикциите в някои икономически сектори, ще съществуват както определени предприятия, които са изцяло натоварени в производствения смисъл на думата, така ще има и друг тип предприятия – такива, които не са напълно натоварени. Ето защо в някои сектори ще се забелязват определени равнища на безработица, а в други ще има дефицит на квалифициран персонал особено когато това се отнася за високотехнологичните и водещите икономически сектори. Това обяснява и факта за работодателите, че към традиционното композиране на пул от работна сила с определени характеристики като възраст, пол, образователни равнища, те вече включват в своите планове и фактори като технологична промяна, имидж на работно място, интелектуално равнище на организацията и изпълнение на трудовите задачи, както и други фактори, които им създават, разбира се, допълнителни разходи.

Например разходната част при производствения фактор труд би могла да резултира и под формата на оферти за работно място с високи работни заплати на развитите пазари, какъвто например е трудовият пазар на Нидерландия; там средните брутни възнаграждения за труд апроксимират на равнище от 46'000 евро на година за 2011 г. Офертите на германския трудов пазар са около нивото от 43'000 евро на годишна база (2011 г.); в Швеция – 41'000 евро (2011 г.). В други страни обаче – в по-слабо развитите икономики като Унгария, например, тези равнища са около 9'900 евро на година; в Латвия – 8'400 евро, а в България – 4'600 евро (Eurostat, 2012). Тези числа могат да се интерпретират като индикато-

ри за потенциала от работодатели, които на различните реалности на „единния“ трудов пазар на ЕС предлагат различни оферти за работа. Тези фактори безусловно рефлектират върху равнищата на възнагражденията за труд и при по-силно развитите и при по-слабо развитите страни – членки на ЕС.

От друга страна, желанието на работодателите да комбинират различни пропорции на труд с капитал в техните бизнеси резултира като по-голяма динамика на трудовия пазар на ЕС особено когато това се отнася за висококвалифицираните и високоплатени сектори на интелектуалния труд, като например – секторът на информационните технологии, фармацевтичният сектор, финансовият и банковият сектор и други водещи икономически сектори. Следователно от гледна точка на работодателите семейството от еластичности би провокирало нарастване на идентичните типове на поведение, тъй като въпросът за квантифицирането на входящия трудов ресурс под формата на интелектуален труд на едно заето лице стои отворен за голяма част от работодателите в ЕС.

Нещо повече, нерешен остава въпросът, касаещ дисбалансите между капитала и труда като ресурси на ниво предприятие в рамките на ЕС. Допълнителната сложност в темата идва и от това, че въпросът как придобитите трудови умения, знания и навици от един индивид в една страна – членка на ЕС могат да бъдат приложени и да кореспондират на очакванията на работодателите от други страни членки на ЕС. Ето защо централният въпрос за производителния труд се превръща и в проблем по отношение на това, дали работната сила на даден индивид (или група от индивиди) се приема за „нормална“, „инфериорна“ или „супериорна“. Този проблем отваря изцяло едно ново поле за изследвания на пазара на труда на единния трудов пазар на ЕС.

## Резултати

Икономиката на ЕС е определяната като икономически блок, в който трудовите договори се подписват единствено и само на основата на свободната воля на икономическите агенти (и работодатели, и лица на наемния труд), тъй като доктрината „заетост на свободна воля“ се прилага като правна дефиниция, така както обясняват Кларксън, Милър, Дженц и Крос (Clarkson, Miller, Jentz, Cross, 2004). Оттук следва, че трудовата мобилност в рамките на единния трудов пазар на ЕС се приема като „колективно благо“, което не би съществувало, ако не съществуваха основните свободи на движение в ЕС – свободата на движение на стоки, услуги, капитал и хора. От тази гледна точка пазарът на труда в ЕС е много динамичен, тъй като икономическата интеграция промотира сво-

бодното търсене и напасване на интереси на страните на трудовия пазар.

Друга дименсия на разсъждения е посоката, в която се мисли дали интрапазарът на ЕС е „отворен” или „затворен” по отношение мобилността на работната сила и по отношение на миграцията на производствени мощности в рамките на единния пазар на ЕС. От различни аналитични специалисти като Ед. Лиймър (Leamer, 1995), Д. Родрик (Rodrick, 1997) и А. Ууд (Wood, 1995) се обсъжда и един специфичен въпрос – те защитават тезата, че в отворена икономика индивидите без квалификация биха демонстрирали по-висока степен на еластичност, отколкото ако работеха в затворена икономика. Следователно, ако се заеме тяхната позиция в рамките на разсъжденията за еластичностите, би могло да се твърди, че работните места, които се създават в една затворена икономика, не биха могли да насърчават в достатъчна степен активното предлагане на труд и не биха могли да насърчават носителите на работна сила да бъдат по-инициативни. Освен това работодателите в една затворена икономика имат по-висока степен на доверие в това, че те биха потърсили и намерили по успешен начин работници в сравнение с работодателите, които оперират в отворена икономика.

Като се вземе под внимание глобализационният фактор и „отвореността” на все повече и повече страни, които търгуват една с друга, е много по-лесно да се разбере защо процесът на трудова миграция от „новите страни – членки” на ЕС (тези, приети през 2004 г., 2007 г. и 2014 г.) към „по-старите” страни – членки на ЕС е изключително интензивен, когато се касае за слабо образовани, необразовани или маргинални групи от индивиди в сравнение с по-добре образованите и по-високо квалифицираните. В този смисъл по-високата степен на интеграция на страните – членки на ЕС би следвало да бъде взета предвид ведно с по-високата степен на мобилност на работната сила; това е особено значимо при мобилността на работната сила на индивидите с по-ниско образователно равнище и по-непретенциозни трудови профили.

Тук е мястото да се подчертае, че реалността на трудовия пазар на България се характеризира със специфични маркетингови стратегии на работодатели, които са възприели в по-голямата си част неолиберални виждания по отношение на това, какво е правилно и какво е грешно да се прави на трудовия пазар. В голяма степен възприятията на работодателите в България осцилират върху презумпцията за това, че съществува хомогенност на работната сила, въпреки че това не е така. Ето защо страната има нужда от повече задълбочени проучвания, в които да се покаже ясно поведението на еластичностите на пазара на труда в национален план и по сектори.

Нещо повече, следва да се заяви ясно, че за период от повече от

едно десетилетие асоциациите на работодателите в България и техните представители демонстрират ултранеолиберално отношение, тъй като те противостоят и се противопоставят, на първо място, на минималната работна заплата, и на второ място – нейното увеличение съобразно инфлационните диференциали. Също така през 2016 г. имаше сериозни публични действия на някои от работодателските асоциации в страната да се бойкотира минималната работна заплата.

Тук следва да се посочи, че в страната няма възприета официална методология, която да е одобрена и на основата на която да се представят детайлни анализи за ефектите от минималната работна заплата върху поведението на работодателите и на лицата на наемния труд. Въпреки че съществуват определени статистически трудности и липсват данни за поведението на еластичностите, все пак има определени данни за България, в които се демонстрира еластичността при търсенето на труд на макроикономическо ниво.

Това е илюстрирано от Пл. Петков (Petkov, 2009), че при 1% ръст на равнището на заетостта БВП на България би се увеличил с 0,58% на тримесечие. От тази закономерност става ясно, че се наблюдава феноменът намаляваща възвръщаемост от мащаба, като този тренд се отнася за почти 10-годишен период, според Пл. Петков. Тук следва да се посочи, че препоръчителните равнища на еластичности в развитите пазарни икономики се колебаят около нивото от 0,7% (Beeby, Hall, Henry, 2000).

Въпреки че съществуват определени данни, които позволяват да се анализират еластичностите на пазара на труда на макроикономическо ниво, все пак общата характеристика за страните – членки на ЕС е, че липсват надеждни данни и серии от времеви редове.

В действителност това е един сравнително нов проблем за икономиката на ЕС и все още не е възприета единна методология, която да е синхронизирана между водещите аналитични специалисти по отношение на трудовата проблематика в ЕС. Въпреки че съществуват определени трудности при събирането на данни по този въпрос, има някои изследователи като Б. Кьобел (Koebel, 1998), А. Хижзен и П. Свайм (Hijzen, Swaim, 2010), Г. Агилар и С. Рендън (Aguilar, Rendon, 2008), и Л. Арнон, Ц. Дюпон, Б. Махи и С. Спатаро (Amon, Dupont, Mahy, Spataro, 2005), които работят усилено върху въпроса за еластичностите на пазара на труда.

В допълнение към теоретичните изследвания си струва да се спомене, че съществуват и определени числа (2014 г.) по отношение на някои коефициенти за еластичност, които са получени в резултат на изследванията на А. Лихтер, А. Пейчъл и С. Сийглок (Lichter, Peichl, Siegloch, 2014); на основата на техните изследвания може да се представи следната таблица на еластичностите на съвкупното търсене на труд.



Таблица 1. Еластичности на съвкупното търсене на труд

Страна/регион	Стойности (подредени по низходящ ред)
Страни от Континентална Европа	0,299
САЩ; Канада	0,169
Страни от Източна Европа	0,102
Обединено Кралство; Ирландия	0,075
Страни от Северна Европа	0,038
Страни от Южна Европа	0,022

Източник: (Lichter, Peichl, Siegloch, 2014, стр. 8).

Тази таблица илюстрира корелацията, че на 1% изменение в размера на работните заплати ще съответства 0,30% изменение в заетостта в страните от Континентална Европа, като Франция, Австрия и Германия, например.

От друга страна, стоят данните за страните от Южна Европа като Гърция, Италия и Испания, където на 1% изменение в размера на работните заплати ще кореспондират едва 0,022% изменение в заетостта; тоест при страните от Южна Европа се вижда, че поведението на съвкупното търсене на труд е тотално нееластично. Настоящата таблица потвърждава хипотезата за хетерогенност на труда и интуитивното допускане, че ще се наблюдават значителни различия в еластичностите на пазара на труда. В този смисъл инициативите, индуцирани от работодателите да оферират по-високи възнаграждения за труд, биха създали различни ефекти в различните страни – членки на ЕС.

### Заклучение

Вземайки предвид динамиката на трудовия пазар на ЕС-28 е научно коректно да се подчертае фактът, че статистическите и панелни данни по отношение на еластичностите на пазара на труда са предмет на допълнителни уточнения. За голяма част от страните – членки на ЕС такива данни дори не са налични. Наличните набори от събрани данни са валидни за 70-те, 80-те и края на 90-те. Следователно струва си да се подчертае това, че единният трудов пазар на ЕС създава повече опции за трудова мобилност и това се добавя към по-дългите периоди на адаптиране и напасване на интересите на носителите на работна сила, които също трябва да пре моделират своите трудови навици. Оттук следва, че въпреки съществуването на трудова мобилност в по-голяма степен на единния трудов пазар на ЕС, растежът на производителността по сек-

тори не е на равнището, на което компаниите очакват, че ще бъде.

Следва ясно да се подчертае, че търсенето на труд от страна на фирмите е функция на множество променливи поради широтата на контекста, касаеща разбирането на фразата „работодателски интереси”. Работодателите в ЕС използват специфични и комплексни подходи при напасването на интересите си на пазара на труда. Не само работните заплати са считани за основен двигател от работодателите при напасването на интересите с лицата, носители на работна сила, но и също и един доста широк кръг от мотиватори, като например: възможностите за усвояването на гъвкави форми на заетост с променливи работни смени, с работни места на почасово работно време, с монетарни и немонетарни ползи, със смяна на работното място и ред други съображения, които работодателите имат. В по-развитите икономики в ЕС като например в Швеция, Финландия и Франция – работодателите използват подхода на социалната адаптация и интеграция ведно с политиките по настаняване на работната сила и прилагането на пакети за финансиране и кофинансиране на образованието на децата на наетите лица. Това е особено валидно за пазара на професионалистите. В други страни, като например в Германия и Австрия, работодателите могат да финансират обучението по различни езикови курсове на работниците. Следователно, един от основните аргументи на пазара на труда е хетерогенността на работната сила и природата на трудовата натовареност на фирмено равнище. В заключение следва да се подчертае, че хетерогенността на работната сила в ЕС продуцира един уникален модел на множествени равновесни точки на пазара на труда в различните страни – членки на ЕС, а съществуването на единния трудов пазар на ЕС е все още отложено да се случи някъде в бъдещето.

#### **Използвани източници**

- Adam, A., Moutos, T. (2014). *Industry-Level Labour Demand Elasticities across the Eurozone: Will There be any Gain after the Pain of International Devaluation?*, Working Paper No 185, Bank of Greece.
- Aguilar, G., Rendon, S. (2008). *Matching Bias in Labor Demand Estimation*, *Economics Letters* 100 (2), pp. 297-299.
- Andersen, T., Haldrup, N. and Sorensen, J. (2000). *Labour Market Implications of EU Product Market Integration*, *Economic Policy*, April 2000, 106-133.
- Arnone, L., Dupont, C., Mahy, B., Spataro, S. (2005). *Human Resource Management and Labour Demand Dynamics in Belgium*, *International Journal of Manpower* 26 (7/8), pp. 724-743.

- Beeby, M., Hall, S., Henry, S. (2000). *Modeling the Euro-11 Economy: A Supply-Side Approach*. Centre for International Macroeconomics, Oxford, UK, November, 2000.
- Card, D., Kluve, J., Weber, A. (2009). *Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, IZA Discussion Paper No 4002.
- Clarkson, K., Miller, R., Jentz, G., Cross, F. (2004). *West's Business Law. Text and Cases. Legal, Ethical, International and E-Commerce Environment*, 9<sup>th</sup> Ed., Thomson South-Western, Ohio, USA, pp. 647-648.
- Eurostat, Earnings/Main-Tables-Average Gross Annual Earnings in Industry and Services by sex: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/main-tables>, information is retrieved 05.07.2016.
- Hamermash, D. (1993). *Labor Demand*, Princeton University Press, 106-107.
- Hijzen, A., Swaim, P. (2010). *Offshoring, Labor Market Institutions and the Elasticity of Labour Demand*, European Economic Review 54 (8), pp. 1016-1034
- Katz, L. (1998). *Wage Subsidies for the Disadvantaged*, NBER Working Paper No 5679.
- Koebel, B. (1998). *Tests of Representative Firm Models: Results from German Manufacturing Industries*, Journal of Productivity Analysis 10 (3), pp. 251-270.
- Leamer, Ed. (1995). *A Trade Economist's View of US Wages and Globalization*, in Susan Collins, Ed. Imports, Exports and the American Worker, Washington, D.C., Brookings Institution.
- Lichter, A., Peichl, A., Sieglöcher, S. (2014). *The Own-Wage Elasticity of Labor Demand: A Meta-Regression Analysis*, IZA Discussion Paper No 7958, February 2014.
- Petkov, Pl. (2009). *Research on the Dependence of the Gross Domestic Product on the Number of Employees and the Gross Pricing of Capital in Bulgaria Using the Expanded Box-Cox Transformation*, Narodnostopanski Arhiv, International Edition, <http://www.unisvishtov.bg/nsa/pdf%5C9512.pdf>, pp-156-171.
- Pigou, A. C. (1934). *The Elasticity of Substitution*, Economic Journal 44:232-241.
- Rodrik, D. (1997). *Has Globalization Gone too Far?*, Washington, D.C., Institute for International Economics.
- Slaughter, M. (2011). *International Trade and Labor-Demand Elasticities*, Journal of International Economics 54, 27-56.
- Stern, D. I. (2011). *Elasticities of Substitution and Complementarity*, Journal of Productivity Analysis 36 (1), 79-89.
- Wood, A. (1995). *How Trade Hurt Unskilled Workers*, Journal of Economic Perspectives 9(3), Summer, 57-80.

---

# **НАРОДНОСТОПАНСКИ АРХИВ**

ГОДИНА LXX, КНИГА 2 – 2017

---

## **СЪДЪРЖАНИЕ**

**Делчо Порязов**

Заветни моменти за икономиката и обществото / 3

**Андрей Захариев**

Финансовата наука в променяща се Европа – предизвикателства и перспективи / 18

**Димитър Канев**

Защо победи Тръмп – отговорът на теорията на перспективите / 30

**Атанас И. Владиков**

Пазарът на труда на ЕС (разгледан през призмата на еластичностите) / 44

**Калина Л. Дурова**

Кохезионната политика на Европейския съюз: еволюция, предизвикателства и перспективи / 55

**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. Олена 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 2 - 2017

---

**Заветни моменти за икономиката  
и обществото**

---

---

**Финансовата наука в променяща се Европа –  
предизвикателства и перспективи**

---

---

**Защо победи Тръмп – отговорът на теорията  
на перспективите**

---

---

**Пазарът на труда на ЕС  
(разгледан през призмата на еластичностите)**

---

---

**Кохезионната политика на Европейския съюз:  
еволюция, предизвикателства и перспективи**

---

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](http://www.uni-svishtov.bg/NSArhiv)