
ДИНАМИЧНИТЕ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ ПРИ УСЛОВИЯТА НА ДИГИТАЛНИ ТЕХНОЛОГИИ И ПАНДЕМИЯ

Десислава Колева-Стефанова¹,

¹Университет за национално и световно стопанство – София,
България

E-mail: ¹stefanova_desi@abv.bg

Резюме: В настоящата статия са разгледани основните трансформации, които настъпиха на пазара на труда вследствие ускорените процеси на цифровизация през последните две години. Тези промени в основата си са предизвикани от четвъртата индустриална революция и протичащата пандемия COVID-19. В изследването се акцентира върху необходимостта от развитие на „хибридните“ форми на заетост, основаващи се на гъвкавостта и сигурността. Специално място е отделено на нуждата от инвестиране в човешки капитал в среда на дигитални технологии и интензивно навлизане на изкуствения интелект в трудовите процеси.

Ключови думи: пазар на труда, гъвкавост и сигурност, професионални умения.

Тази статия се **цитира**, както следва: **Колева-Стефанова, Д.** (2022). Динамичните трансформации на пазара на труда в България при условията на дигитални технологии и пандемия. Народностопански архив, (4), с. 40-62.

URL: www2.uni-svishtov.bg/NSArhiv

JEL: J21; I12.

* * *

Въведение

Пандемията COVID-19 необичайно промени ежедневния ритъм на обществения живот на цялото човечество. Бяха наложени сериозни рестриктивни мерки, свързани с опазване здравето и живота на хората. Социалната изолация породила нова организация и модели на функциониране на трудовите пазари, като голяма част от фирмите преминаха към дистанционен работен процес. Особено засегнати от наложените мерки се оказаха икономическите сектори, които поради организацията на труда нямали възможност да се адаптират към „хибридната“ заетост. Едни от най-засегнатите сфери в българския бизнес се оказаха хотелиерският, туристическият и развлекателният бранш, заведенията за хранене, автомобилната индустрия и др. В отговор на този социален и икономически „шок“ държавните институции реализираха пакет от финансови стимули, насочени към най-уязвимите фирми и икономически сектори. Въпреки предприетите институционални мерки, в много от горепосочените икономически сектори се наложи закриване на част от бизнеса, съкращаване на персонал, намаляване работното време и др. Това наложи промени на пазара на труда, реструктуриране на трудовите процеси и заетостта в посока на гъвкавостта и сигурността.

Целта на настоящата статия е да се изследват динамично изменящите се процеси на пазара на труда, свързани с възникването на новите професии и форми на ефективната заетост. В разработката се защитава тезата за безспорната необходимост от по-широкото прилагане на европейската концепция за гъвкавост и сигурност в трудовите процеси, в съчетание с еволюцията в усъвършенстването на знанията, уменията и компетенциите на човешкия капитал в съвременната организация.

Постигането на целта предполага решаване на следните **задачи**:

1. Дефиниране на икономическите и социалните фактори, обуславящи трансформациите на пазара на труда в България;
2. Обосноваване необходимостта от съчетаването на гъвкавостта, сигурността и професионалното развитие на работната сила на трудовия пазар в дигитална среда;
3. Анализирание на тенденциите и предизвикателствата на пазара на труда през критичния за икономиката период 2020–2022 г.;
4. Извеждане на някои основни изводи и препоръки на основата на направения аналитичен обзор на информацията.

1. Икономически и социални фактори на трансформациите на пазара на труда в България през периода 2020–2022 г.

За първи път Европа се сблъсква с вируса COVID-19 на 24 януари 2020 г. Всички европейски и държавни институции полагат неимоверни усилия да ограничат бързо разпространяващата се зараза, налагайки ограничителни мерки с една единствена цел – запазване здравето и живота на хората. Рестрикциите включват строги условия за пътувания, определени предпазни мерки за посещения на обществени места, хибридна учебна дейност, препоръчителна дистанционна форма на работа в къщи – в хоум офиси.

Наложените генерални промени в ежедневието на трудово заетите доведоха до осезаеми изменения в производствените процеси и услугите на пазара на труда. В глобален мащаб се реструктурира нормалният трудов ритъм и организацията на заетостта на работната сила. През 2020–2021 г. световната икономика отчете спад и забавен темп на растеж, което се отрази върху понижаването на търсенето на бизнеса особено в някои критични производствени сфери.

Протичащите четвърта индустриална революция и пандемията значително ускориха започналите плавни промени на пазара на труда в посока синергетика между човека и изкуствения интелект. Очертани бяха редица промени в обществения живот, основно породени от няколко фактора като: здравната криза, цифровизацията, застаряващата работна сила, преходът към зелена икономика, виртуалните форми на комуникация и дистанционната платена заетост. Горепосочените фактори са част от „катализатора“, предизвикал динамичните промени на пазара на труда. Следва да се посочат и задълбочаващите се сериозни несъответствия между търсенето на работна сила от страна на предприятията и предлаганите професионални умения от страна на работниците. Дигиталната трансформация промени изцяло индустриалното производство и изискванията към компетенциите и уменията на служителите. Бизнесът изпитва сериозни затруднения по отношение намирането на персонал с необходимите качества за ефективен работен процес.

2. Необходимостта от гъвкавост, сигурност и професионално развитие на работната сила

България е неразделна част от проявяващата се Индустрия 4.0, формираща среда за глобални технологични трансформации, които експертите очакват да продължат и в следващото десетилетие. Иновациите,

интензивната дигитализация и изкуственият интелект, системно обновяват всички сектори на икономиката, внасяйки съществени промени на пазара на труда. Отдава се все по-голяма тежест на хибридните форми на заетост в трудовия процес като фактор за икономически растеж и конкурентоспособност на предприятията. България, в синхрон с концепцията и политиката на ЕС за насърчаване на гъвкавите пазари на труда, насочи усилия към разработването на институционална рамка, стимулираща съвременните подходи за заетост в динамична среда.

Един от приоритетните политически документи в тази насока е „Стратегията по заетостта 2021–2030 г.“ Тя е в пълна подкрепа на реализирането на Плана за действие на Европейския стълб за социалните права. Фокусът в стратегията е предприемането на дейности и мерки за повишаване предлагането на труд, за увеличаване на инвестициите в знанията и уменията на работната сила в областта на цифровите компетентности. Работата от разстояние като една от гъвкавите форми на труд е регламентирана в трудовото законодателство още през ноември 2010 г., с подписването на „Национално споразумение за организацията и прилагането на дистанционната работа“ между национално представителните организации на социалните партньори в България. Това споразумение намира приложение в Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда.¹ Документът цели нормативното регламентиране на специфичните правоотношения при работата от дистанция.

Становището ни е, че въпреки влезлите в сила нормативни разпоредби, регламентиращи гъвкавите форми на заетост, е необходима по-ефективна и комплексна законодателна рамка, отговаряща на съвременните промени на пазара на труда. В духа на единна, социална Европа установяването на баланс между гъвкава заетост и социална сигурност, добила гражданственост като „flexicurity“ (флексикюрити), е съществен елемент от изграждането на съвременно трудово законодателство, стимулиращо новите професии, нестандартните форми на заетост и гъвкавата численост на персонала.

За да бъдат целесъобразни реформите, следва да се извършат радикални трансформации и в социално-осигурителната система. Те следва да дават възможност за оптимално осигуряване при различни форми на гъвкави трудови договори, гъвкаво работно време, гъвкави работни места и схеми на труд.

¹ Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, Държавен вестник бр. 82 от 21 октомври 2011 г. (Раздел VIII „б“ на Глава пета-„Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние“).

Социалната сигурност е от съществено значение при настъпване на конкретно осигурително събитие и покрит социален риск. Основна цел на flexicurity е висока заетост, основана на гъвкави хибридни работни процеси и социална сигурност, в контекста на петия принцип от Европейския стълб за социалните права.² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-workspeople/jobs-growth-and-investment-european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_bg). Независимо от начина на договаряне при гъвкавите форми на заетост, има потенциален риск от дезинформираност, недостатъчна яснота и несъответствия. Предизвикателствата при изграждането на съвременната институционална уредба засягат почти всички въпроси на трудовите правоотношения. Нужна е законова рамка по отношение на контрола, измерването на производителността, заплащането, бонус схемите, безопасните и здравословни условия на труд, социалното осигуряване, отпуските и пр.

Необходими са нови строги правила, регулиращи цялостно работния процес при нестандартните форми на заетост. Развитието на тези форми на труд трябва да бъде част от водещата бизнес стратегия на всяка съвременна организация, за да е конкурентна и приспособима към глобализираните високотехнологични пазари. Гъвкавостта на труда осигурява по-добър баланс между работното и личното време на работната сила. Тя дава възможност на голяма част от населението да вземе участие на пазара на труда, за разлика от осемчасовия присъствен работен ден. Едни от тези социални групи, имащи шанса да се интегрират на пазара на труда, са: жените с малки деца, лицата, грижещи се за близък болен, хората с хронични заболявания и неравностойно положение, по-възрастната работна сила, редовно учещите студенти, обезкуражените лица и пр.

Нормираното целодневно работно време в офиса и липсата на подходящи форми на гъвкав трудов процес водят до неефективно използван потенциал на лицата в трудоспособна възраст. (Гъвкавите форми на заетост и конкурентоспособността на българските предприятия, <https://obuch.info/gvkavite-formi-na-zaetost-i-konkurentosposobnostta-na-blgarski.html>, 2022).

Съвременният бързоразвиващ се технологичен свят постоянно създава редица иновации.“ (Дулевски, Ст., 2020, 58–59). В тази връзка са необходими радикални промени, изразяващи се най-вече във все по-

² Петият принцип на Европейския стълб за социалните права касае добрите условия на труд, достъпа до обучения и социална справедливост. В съответствие с институционалната рамка и колективните договори се стимулират иновативните и адаптивни форми на заетост на съвременните трудови пазари.

голямата нужда от висококвалифицирана работна сила, отговаряща на уменията, необходими за професиите на бъдещето, и хибридните форми на заетост. Световната тенденция за развитието на гъвкавите форми на заетост заема все по-значимо място в работния процес и върви успоредно с необходимостта от високото професионално равнище на работната сила. Единодушно е решението на всички световни и държавни институции да вложат мащабни инвестиции за придобиване на съвременни знания и умения на работната сила.

Професионалните компетенции следва да отговарят на изискванията на дигиталните пазари на труд и реорганизацията на работната среда. Човешкият капитал е най-ценният ресурс, движещият механизъм, определящ рентабилността, конкурентоспособността и благосъстоянието на всяка стопанска организация. Перманентните знания не са формалност, а безусловна необходимост при възникването на новите професии. Инвестирането в иновативни технологии, развойна дейност, гъвкавост и сигурност, реформите в образованието и професионалното обучение са ключови аспекти за трансформацията на пазара на труда.

Cedefop е една от децентрализираните агенции на ЕС. Нейна основна функция са стимулирането, реализирането и подкрепата на професионалното образование и обучение (ПОО) в страните от ЕС. Cedefop играе важна роля при разработването на функциониращи и ефикасни европейски политики в областта на ПОО. През 2020 г. Агенцията изработва аналитична прогноза за необходимостта от български кадри, притежаващи конкретни знания и умения, които ще се търсят от страна на бизнеса за периода до 2030 г. Тенденциите на пазара на труда в нашата страна са да бъдат разкрити повече работни места с високо и средно ниво на квалификация, приблизително по 48% и от двете образователни равнища, като едва 4% са предвидените свободни места за лицата с ниска или без квалификация (<https://www.cedefop.europa.eu/bg/about-edefop>, 2022).

Дългосрочни прогнози на Министерството на труда и социалната политика за периода 2020–2034 г. сочат, че най-висока заетост се очаква в секторите на търговията, строителството, преработващата промишленост, здравеопазването. Професии от сферата на разпространение на информация, творчески продукти, далекосъобщения ще запазят своите позиции на пазара на труда (<https://mlsp.government.bg/uploads/1/lmforecasts-analysis2-bg1.pdf>, 2022). В бъдеще като перспективни професии се очертават специалисти, обработващи голяма база данни, специалисти в киберсигурността, специалисти в създаване на дигитални продукти, софтуерните инженери, продуктови и уебдизайнери, ИТ

консултанти, финансови мениджъри, оператори на колцентрове, лекари и медицински сестри, хора от социалните, здравните грижи и др.

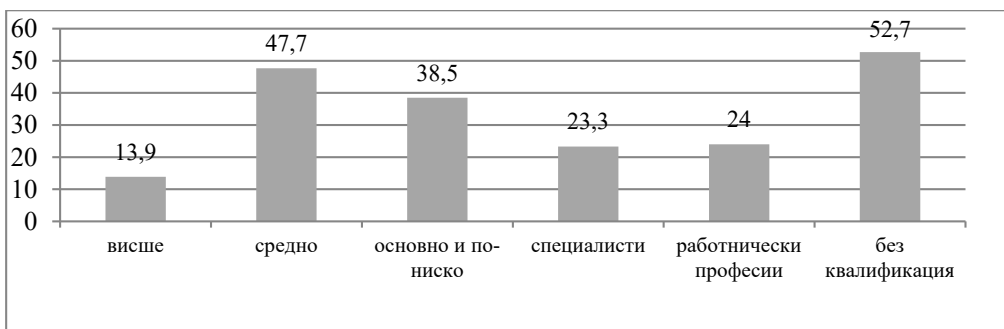
Едни от професиите, за които се прогнозира да изчезнат и да бъдат заменени от изкуствения интелект, са: пазачи, касиери, преводачи, охранители, фабричните производствени дейности, неизискващи специфични знания и умения, работни места в транспортния сектор, включващи превоз на хора и др. Горепосочените професии са само една малка част от застрашените от изчезване трудови дейности. Никой не може да предвиди с точност, кога и как изкуственият интелект ще заеме съществено място на съвременните пазари на труда, но неоспорим факт е, че динамично навлиза във всички сфери на обществения живот. Приоритетна цел на държавата е, институциите, работодателите и работната сила да са подготвени и адаптивни, за да посрещнат бъдещите трансформации в работния процес.

Променящите се професии изискват радикално реструктуриране на знанията и уменията на работната сила. Фокусът на активните трудови политика следва да е към лицата, които са застрашени от загуба на работните си места, поради изменение и изчезване на някои трудови професии. Важна насока на мерките и програмите е да формират обучителни курсове, съобразени с нуждите на бързоразвиващи се браншове, които в бъдеще ще имат нужда от работна сила. Инвестициите в придобиване на знания и умения, насочени към новите професии, са значим фактор за ограничаване на бъдещата безработица. От първостепенно значение е изграждането на стабилни пазари на труда, основани на знания, високи доходи, социална сигурност и гъвкава заетост.

3. Сравнителен анализ на образователното равнище на трудовия пазар и гъвкавите форми на заетост през периода 2020–2022 г.

В тази част на статията се акцентира върху анализа на особеностите на пазара на труда в България, гъвкавата заетост, дигиталните умения на населението и развитието на ПОО.

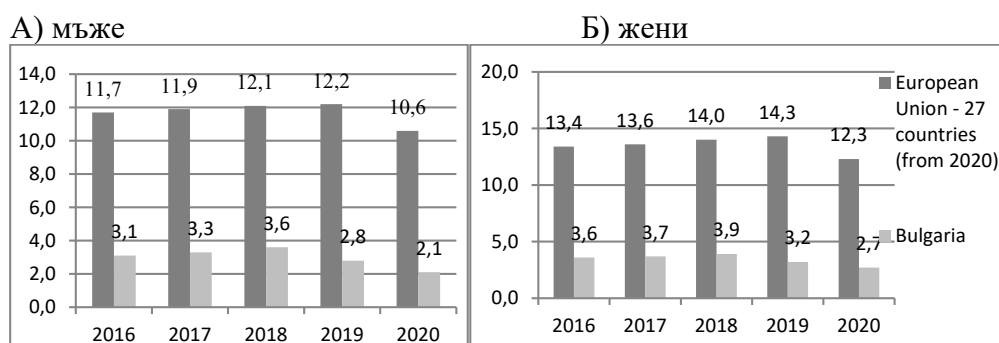
Първият изследван показател позволява да се открият най-уязвимите групи на пазара на труда, които поради трансформиращите се пазари на труда и в бъдеще са застрашени от загуба на работните си места.



Източник: Агенция по заетостта

Фигура 1. Професионална и образователна структура на новорегистрираните безработни през януари 2022 г.

Фигура 1 онагледява професионалната и образователната структура на новорегистрираните безработни през м. януари 2022 г. За този период АЗ констатира ръст в новорегистрираните безработни с 4087 души повече спрямо края на 2021 г. Дестабилизацията на пазара на труда се отразява и върху започналите работа безработни през месеца, като броят им е с 2282 лица по-малко спрямо м. декември 2021 г. по данни на АЗ (<https://www.az.government.bg/bg/stats/view/1/332/>). Най-ниско равнище на новорегистрирани безработни се наблюдава при лицата с висше образование, които са 13,9%, следвани от специалистите с 23,3%, на трето място са работническите професии, които са 24,0% от новорегистрираните безработни. Най-високо равнище по този показател е отчетено при работната сила без квалификация, а именно 52,7%, следвани от лицата със средно образование, които са 47,7%. Лицата с основно и по-ниско образование са 38,5%. Те са с най-нисък дял от работната сила, защото голяма част от хората с ниско ниво на образование са заети в сивия сектор или са обезкуражени лица и не са част от пазара на труда.



Източник: Евростат

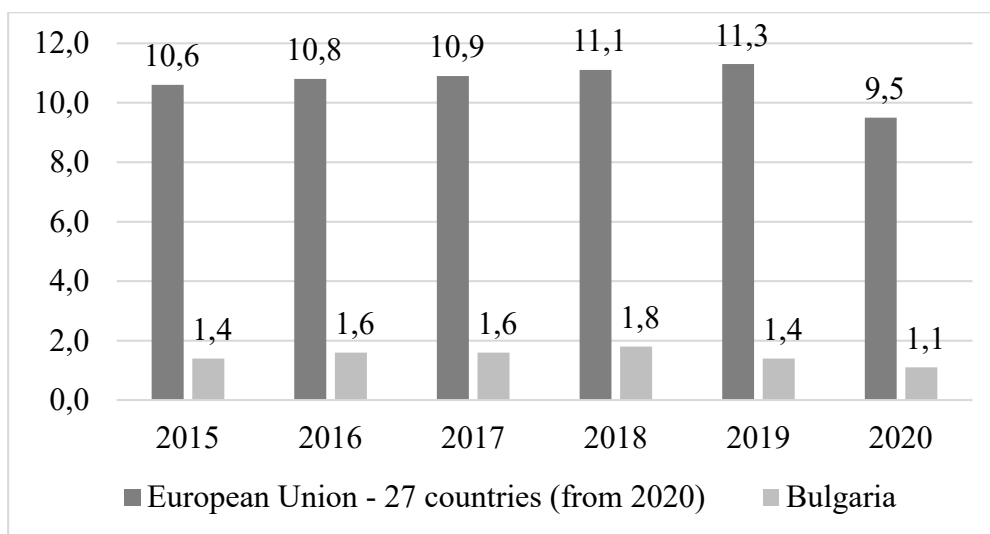
Фигура 2. Процент на участие в образованието и обучението (последните 4 седмици) (А)-мъже; (Б)-жени, 25-49 г.

Вторият изследван параметър показва процента на участие в образованието и обучението (последните 4 седмици) на мъжете и жените на възраст 25–49 г. Измерителят дава възможност да се направи едно сравнение по години между България и средното равнище за ЕС. Участието на работната сила в такива обучения е от изключително значение за осигуряване на трудовите качества и умения, отговарящи на изискванията на трансформиращите се пазари на труда.

От фигура 2 се вижда, че през всичките изследвани години участието на българското население на възраст 25–49 г. е на много по-ниско равнище спрямо средното равнище за ЕС. При мъжете осредненият процент за всички изследвани години от 2016 г. до 2020 г. е 2,98%, докато за ЕС той е 11,7%. Наблюденията сочат, че няма съществени амплитудни разлики при мъжете през целия изследван период както за България, така и за ЕС. В страната процентните стойности варират между 2,1%–3,6%, а в ЕС границите са между 10,6%–12,2%. През 2020 г. са отчетени най-ниски стойности на участие в образованието и обучението при мъжете за България и за ЕС (България–2,1%, ЕС–10,6%).

Участието на българските жени в професионални обучителни курсове е много по-ниско спрямо средното равнище за ЕС. При жените осредненият процент за всички изследвани години (от 2016 до 2020 г.) е 3,42%, като спрямо мъжете е с 0,44% по-високо. За жените от ЕС осредненият процент за петте години е 13,52%, което за сравнение с мъжете е с 1,82% процентни пункта по-високо. И при жените, както и при мъжете, през 2020 г. в България (2,7%) и в ЕС (12,3%) се наблюдават най-ниски стойности по този показател. Обяснение за по-слабото записване в образователни програми през 2020 г. е възникването на пандемията от Ковид-19 и всички рестриктивни мерки, които бяха наложени за ограничаване на заразата. Тези забрани нарушиха нормалния ритъм и на активната политика на пазара на труда.

От данните на фигура 2, се вижда, че при жените са леко завишени процентните стойности по този показател, спрямо мъжете, както за България, така и за ЕС. Общият осреднен процент на двата пола от работната сила на възраст 25–49 г. за петте години за България е 3,2%, а за ЕС е 12,61% или с 9,41% процентни пункта по-високо спрямо нашата страна. От резултатите е видно крайно незадоволително ниво на българската работна сила на възраст 25–49 г., участваща в професионални обучения, спрямо средната стойност за ЕС.

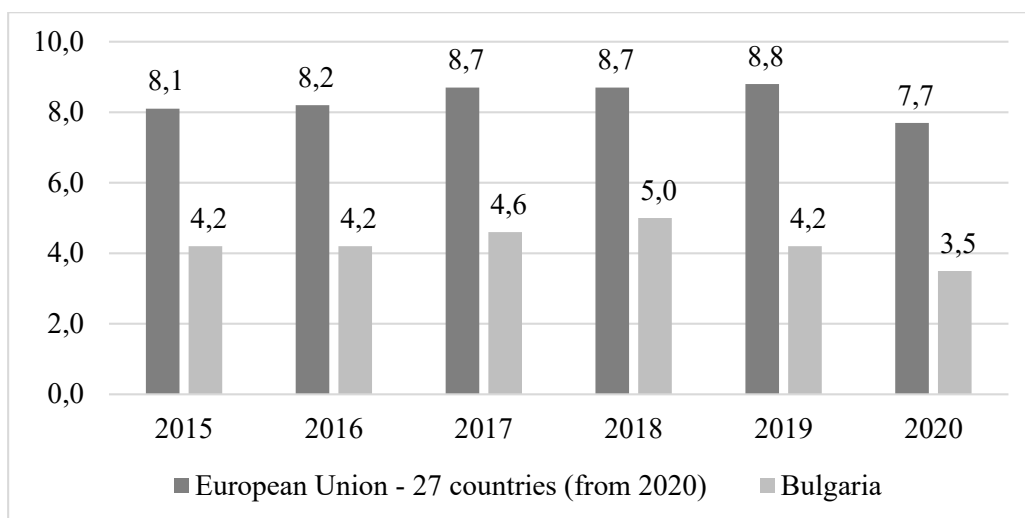


Източник: Евростат

Фигура 3. Лица от работната сила, участващи в курсове за професионално обучение, последните 4 седмици, 2015–2020 г., %, 25–64 г.

На Фигура 3 е разгледано процентното участие на работната сила на възраст 25–64 г. в курсове за професионално обучение. Данните сочат, че за 2020 г., както и при Фигура 2, е отчетено най-ниско процентно равнище и за България (1,1%), и за ЕС (9,5%) спрямо останалите години (2015, 2016, 2017, 2018, 2019 г.). На фиг. 2 лицата, участващи в професионални обучения, са на възраст 25–49 г., като осредненото равнище за България за петте изследвани години (2015–2020 г.) е 3,2%.

На Фигура 3 отново се изследват лицата, участващи в професионални курсове за обучение, но разликата е, че възрастта е 25–64 г., тоест тук се включва и най-възрастната част от работната сила (50–64 г.). От Фигура 3 се вижда, че процентът на осредненото равнище на българската работна сила на възраст 25–64 г., участваща в обучения за всички изследвани години за България, е 1,48%, а за ЕС–10,7%. По-ниското процентно ниво на участие в професионално обучение на работната сила за възраст 25–64 г., спрямо възраст 25–49 г., показва, че възрастната част от работната сила е с най-ниска активност по отношение участието в квалификационни и преквалификационни курсове. Същевременно тези лица са едни от най-уязвимите групи на пазара на труда и е необходимо да участват активно в обучителните програми за придобиване на нови професионални умения, които да им осигурят сигурност на работното място в бъдеще.



Източник: Евростат

Фигура 4. Лица извън работната сила, участващи в курсове за професионално обучение, последните 4 седмици, 2015–2020 г., %, 25–64 г.

На Фигура 4 са показани лицата извън работната сила, които участват в курсове за професионално обучение през 2015–2020 г. През 2020 г. се отчита най-ниско равнище на участие в курсове за професионално обучение на лицата извън работната сила на възраст 25–64 както за страната (3,5%), така и средно за ЕС (7,7%). Осреднената стойност за България за всичките изследвани години е 4,28%, а за ЕС е 8,36%. Прави впечатление, че за България лицата извън работната сила са с по-висок процент на участие в образователно-професионални курсове (4,28%) спрямо лицата от работната сила (1,48%). Осреднените стойности за ЕС показват противоположни резултати с тези в нашата страна, тоест по-голям е процентът на участие в професионални програми на заетите и безработните европейци (10,7%), а не на участниците в обученията, които са извън пазара на труда (8,36%).

Таблица 1 онагледява уменията на интернет потребителите в България и средното равнище за ЕС. В България с около 2% са по-високите стойностите, касаещи дигиталните умения на жените спрямо мъжете. Докато средно за ЕС е обратно, между 2–4% е разликата между двата пола в полза на мъжете. България е на предпоследно място по основни дигитални умения, като средното равнище на българските потребители е 29%, а на ЕС е почти двойно – 56%. Българите отново са на предпоследно място по показателя повече от основни дигитални умения – 11%, а средната стойност за ЕС – 31%. Основни софтуерни умения притежават

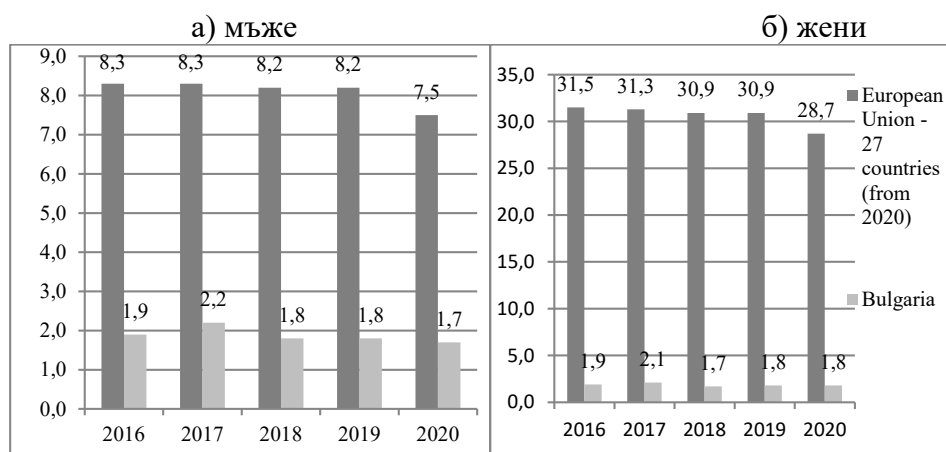
31% от българите, като по този показател сме на последно 27-мо място в ЕС, където средното равнище е 58%.

Таблица 1

Умения на интернет потребителя, България/ЕС, %, 2021 г.

Умения на Интернет потребителя	България мъже	България жени	ЕС, мъже	ЕС жени	Място на България в ЕС
• поне основни дигитални умения	28%	30%	58%	54%	26%
• повече от основните дигитални умения	10%	12%	33%	29%	26%
• поне основни софтуерни умения	30%	32%	60%	56%	27%

Източник: Women in digital scoreboard 2021, European commission

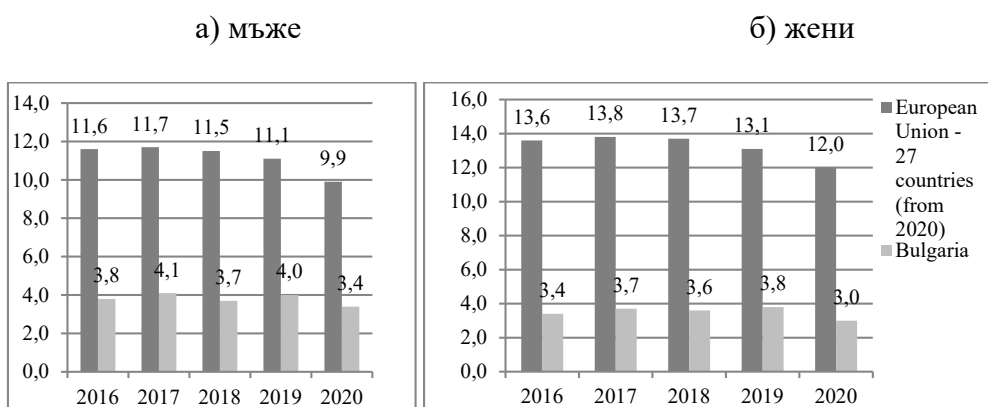


Източник: Евростат

Фигура 5. Заети лица, работещи на непълно работно време, (а)-мъже; (б)-жени, 20-64 г., % от общата заетост, 2016–2020 г.

На Фигура 5 са показани данни, отчитащи процента на заетост при мъжете и жените за България и за ЕС по отношение на *непълно работно време*, което е една от гъвкавите форми на заетост. За периода 2016–2020 г. средната стойност при мъжете за България за изследвания период е 1,88%, а за ЕС 8,1%, което е значително по-висок процент спрямо нашата страна. Най-ниско равнище се отчита през 2020 г. и за страната ни

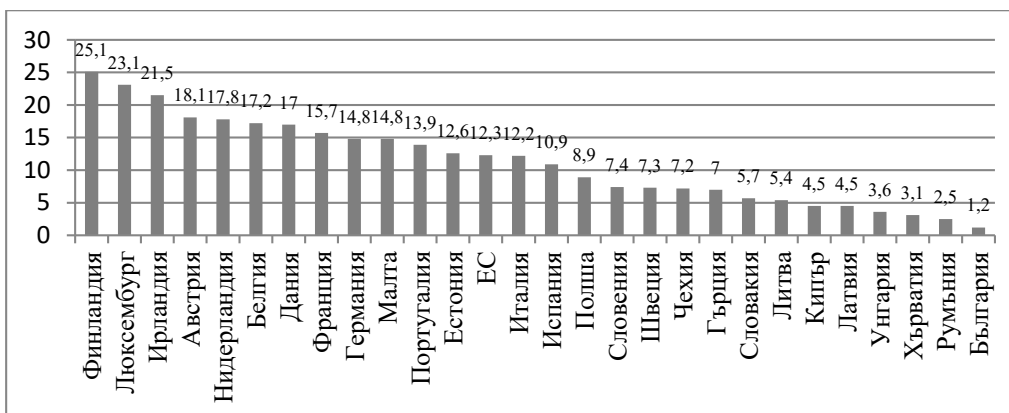
(1,7%), и за ЕС (7,5%). При жените средната заетост за България е 1,86%, а за ЕС е значително по-висока и е 30,66%. Силно впечатление прави, че нивата на почасовата заетост за България и при мъжете, и жените са почти еднакви, за 2020 г. при мъжете е 1,7%, а при жените 1,8%. Не такава е положението за ЕС, почасовата заетост при жените се откроява с много по-високо ниво, спрямо тази за мъжете през същия период.



Източник: Евростат

Фигура 6. Заети лица, работещи на временни трудови договори, (а)-мъже; (б)-жени, 20-64 г. % от общата заетост, 2016–2020 г.

На Фигура 6, данните от Евростат отчитат, че процентният дял на мъжете, работещи на временни трудови договори, спрямо общата заетост, за страната ни средно за всички изследвани години е 3,8%, а средно за ЕС 11,6%. Най-ниски стойности по този показател и за ЕС, и за страната ни са отчетени за 2020 г.: за страната ни (3,4%), а за ЕС (9,9%). По отношение на жените средно за целия период за българките е 3,5%, а за ЕС е 13,24%. За България се наблюдава малко по-нисък процент сред жените при този вид временна заетост, спрямо мъжете, докато при средното равнище на ЕС се отчита обратното, а именно по-високият процент при жените.



Източник: Евростат

Фигура 7. Хора, които обикновено работят от дома си за 2020 г.

Данните от Фигура 7 показват, че за 2020 г. средната стойност на дистанционната форма на заетост за ЕС е 12,3%, докато за България е едва 1,2%, като страната ни е на последно място спрямо останалите страни. На предпоследно място се нарежда Румъния с 2,5%, следвана от Хърватия с 3,1%. На другия полюс с най-високо ниво на тази форма на гъвкава заетост е Финландия с 25,1%, на второ място е Люксембург с 23,1%, следвана от Ирландия с 21,5%.

4. Някои изводи и препоръки за положително въздействие върху развитието на българския пазар на труда

Първо, отчетените резултати от Фигура 1 показват, че лицата със средно образование, без професионална квалификация, са голям дял от новорегистрираните безработни лица за месец януари 2022 г. (47,7%). Същевременно лицата с най-ниско ниво на образование са с по-ниско процентно равнище на регистрация (38,5%) спрямо горепосочената група безработни лица. Основен фактор за тези резултати е, че в действителност хората без образование имат много малък дял на участие на пазара на труда. „Ниското образование или липсата на такова намаляват значително шанса за легално намиране на работа и е причина, често хората в такава ситуация да приемат работа без каквото и да е правоотношение.“ (Дулевски, Л., 2021:10). По-голяма част от тях са заети в сивата икономика и нямат правото да се регистрират в бюрата по труда като безработни лица.

Хората със средно образование са голям процент от работната сила, имащи правото на парични обезщетения, при настъпване на риска „безработица“. Безработните с ниско и със средно ниво на образование са едни от уязвимите групи на пазара на труда. Те не притежават специфични професионални умения, затова е необходимо да бъдат включени в подходящи курсове за квалификация и преквалификация, съобразени с развиващите се професии на бъдещето. Държавните институции са изправени пред сериозното предизвикателство да смекчат очакваните се стресови ситуации от динамичните трансформации на пазара на труда. „Те трябва да подготвят социално-осигурителните си системи за вероятен ръст на безработицата и спад в заетостта, а образователните системи да се адаптират и обучават част от тези лица в професии, които са дефицитни и търсени от работодателите.“ (Пандурска, Р., 2020:178).

Второ, от извършеното изследване се наблюдава, че осредненият процент на българските лица на възраст 25–49 г., включени в професионални курсове, е 3,2%, докато при възрастовата група 25–64 г. участието е по-ниско – 1,48%. Когато лицата на 50–64 г. се добавят към възрастовата група 25–49 г., се отчита спад по този показател. Изводът е, че най-възрастната част от работната сила има най-малко участие в обучителни квалификационни курсове. Същевременно, имайки предвид застаряващото население в Европа, те са важен трудов ресурс. Това доказва необходимостта от изграждането на целенасочени дейности с фокус лицата на 50+.

Задълбочаващите се демографски процеси в страната, свързани с ниската раждаемост, намаляващите лица в трудоспособна възраст и застаряването на работната сила, оказват неблагоприятно въздействие върху всички обществени системи, включително и пазара на труда. Необходими са по-ефективни и стимулиращи мерки от страна на българските държавни институции за насърчаване активния живот на възрастните хора. Един базисен документ в тази насока е Националната концепция за насърчаване активния живот на възрастните хора (2012–2030).

Следването на тази концепция е важно за посрещане на бъдещите предизвикателства от демографското застаряване на населението. Целта е да се създадат условия, включващи обучителни дейности, осигуряващи по-дългосрочна трудова активност на възрастното население, високи доходи, равни възможности и пълноценно участие в икономическия и социалния живот.

Трето, в анализа е представено осредненото процентно равнище през изследваните години 2015–2020 г. на работната сила (1,48%) и на

лицата извън работната сила (4,28%) за страната, участващи в курсове за професионално обучение. От резултатите се вижда, че при втората изследвана група, към която се причисляват и обезкуражените лица, е по-висок процентът на участие в квалификационни курсове. Изводът е, че разработването на стимулиращи дейности за интеграция на неработещото трудоспособно население на пазара на труда функционират позитивно. „С изготвянето на политики и стратегии през последните години се наблюдават положителни тенденции в тази насока.“ (Манчева, М., 2020:42) Програмите и мерките за активиране на неактивните достига до тези хора. Фактът, че тези лица се включват в обученията и се стремят да развият компетенциите си, е показател, че те имат необходимата готовност и пригодност да се реализират на пазара на труда;

Четвърто, от данните в Таблица 1 се установява, че българското население е на последно и предпоследно място по притежавани цифрови умения. Необходимо е, държавата и работодателите да фокусират усилия към обучителни програми на трудоспособното население в посока придобиване и усъвършенстване на цифровите им знания. Това са задължителни компетенции, които гарантират бъдеща заетост, кариерно израстване и адаптивност към развиващи се професии на пазара на труда. Същността на реорганизацията на пазара на труда се крие в по-голямата гъвкавост, сигурност и учене през целия живот. Необходимо е, в областта на професионалното образование и обучение (ПОО) да се извършат съществени реформи в посока съвременни обучителни програми. За изготвянето на целесъобразни квалификационни курсове е важно въвеждането на система за управление на професионалното образование, която да играе ролята и на свързващо звено между образователния сектор, и потребностите на пазара на труда.

Пето, придобиването на цифрови умения сред българското население е практически невъзможно без изграждането на дигитални мрежи и всеобхватен достъп до компютърните технологии. Държавните институции и бизнес организациите, в контекста на програмата Цифрова Европа, следва да внедряват във всяка сфера на обществения живот високотехнологични устройства, изкуствен интелект (ИИ), компютърни услуги в облак, квантова комуникационна инфраструктура и др.

Шесто, тревожно е състоянието на голяма част от малките и средните предприятия в страната, които нямат необходимите финансови ресурси за инвестиции в нови технологии и обученията на човешките ресурси. Невъзможността на тези организации да се адаптират към новите форми на труд и производствени процеси, ги прави неконкуренто-

способни и трудно отстояващи на все по-големите изисквания на динамичната икономическа среда. От страна на европейските и националните институции е необходимо акумулирането на парични потоци за българските предприятия, които да осигурят инвестиции в съвременни технологии и обучителни курсове за хората. Освен горепосоченото, в подкрепа на бизнеса, би могло да се разработят схеми за данъчни облекчения, осигуряване на достъп до нисколихвени или безлихвени кредити, компенсации на част от производствените разходи и други подходи, облекчаващи стопанските организации.

Седмо, развитието на изкуствения интелект и роботиката заплашва част от работната сила да остане без работа, особено лицата, практикуващи професии, които ще изчезнат от пазара. В бъдеще се очакват бързи темпове на икономически растеж и същевременно високо равнище на безработица, породена от замяната на нискоквалифицираната работна сила с изкуствения интелект. Превантивни мерки за ограничаване нивото на безработица са финансирането на адекватни програми за обучение на работната сила.

Осмо, придобиването на цифрови компетенции следва да се съчетава с изграждането на други професионални и личностни (меки) умения като: работа в екип; организираност; комуникативност; креативност; комбинативност; аналитично мислене; инициативност; вземане на решения под стрес; изслушване и същевременно отстояване на позиции; мотивираност, желание за израстване, усъвършенстване и др. Горепосочените качества на работната сила са когнитивни умения, които са много важен фактор за конкурентоспособността и професионалната реализация на работната сила. „Когнитивните умения обхващат способността за разбиране на комплексни идеи, за ефективно адаптиране към средата, за учене от опита/практиката, за ангажиране в различни форми на разсъждаване/доводи и преодоляване на пречки/барииери чрез мислене.“ (Атанасова, М., 2020:19).

Девето, резултатите в настоящото изследване потвърждават, че в България почасовата заетост и при двата пола е на изключително ниско равнище (2020 г. – 1,7% за мъжете и 1,8% за жените). В същото време за жените в ЕС процентът е значително по-висок – 2020 г. за жените 28,7%, а за мъжете 7,5%. За разлика от повечето страни в ЕС българските работещи жени избягват почасовата заетост. Като една от основните причини за слабото развитие на тази форма на гъвкава трудова дейност би могло да се посочи ниското заплащане и ограничаването на социалната сигурност и защита. Необходимо е по-добре регламентираща зако-

нова рамка по отношение цената на труда и социалното осигуряване, която да стимулира развитието на почасовата заетост. Тя е подходяща форма на заетост чрез съвместяването на личния с професионалния живот на жената. Средното равнище в ЕС при жените показва, че почасовата заетост има бъдеще и на българския пазар на труда, като по-активно се мотивира и развива с активни политики.

Десето, анализиранияте данни в проучването подсказват, че временните трудови договори не са предпочитана форма на заетост не само за българската работна сила, но и за страните-членки в ЕС. С възникването на пандемията COVID-19 работата в къщи се превърна в една от най-предпочитаните гъвкави форми за извършване на трудовия процес. За съжаление според данни на Евростат за 2020 г. страната ни се нарежда на последно място с едва 1,2% работещи от дома, следвана от Румъния (2,5%), Хърватия (3,1%), Унгария (3,6%), Латвия и Кипър (по 4,5%).

Всичко това ни дава основание да потвърдим предложението за продължаване на работата по разработването на нови законодателни регулации на пазара на труда, уреждащи *съвместяването на личния и професионалния живот, вкл. чрез съгласуваното развитие на дистанционната работа, гъвкавостта и сигурността на заетостта в среда на демографско стареене*.

При решаването на тези важни *дългосрочни проблеми*, поставени от Европейската комисия във важни, европейски стратегически документи, е необходимо да се отчетат отговорите на въпросите, свързани с:

На първо място, основните предимства на работата от дистанция:

- Добрите практики сочат, че тя значително ограничава потребителските разходи на работодателите. Редукцията позволява, спестените средства на предприятията да бъдат инвестирани в други доходно-носни дейности. Едни от тях са инвестиции в човешки капитал, целящи подобряване професионалните умения и компетентности на работната сила. Паралелно с това се създават предпоставки за привличане на високо образована и компетентна работна сила, с потенциал и пригодност за работа от разстояние, както и осигуряване на ресурс за финансиране и обновяване на материалната база на предприятието и др.

- Дава се шанс на хора в неравностойно положение да имат по-пълноценна заетост и достойно съществуване. Оползотворява се потенциалът на лицата в трудоспособна възраст, съчетават се гъвкавостта и сигурността за уязвимите социални групи, повишава се производителността на труда;

- Осигурява се възможност за намаляване на загубите поради отсъствие от работа при болест, което прави трудовия процес и трудовото представяне по-ефективни. Лицата с малки деца и болни членове от семейството имат възможност да се грижат за тях паралелно с професионалното си развитие;

- Развитие на по-висока мотивация и удовлетвореност на персонала, създавайки среда за по-голяма автономност и самопреценка при планиране на работния процес, възможност за креативност, усъвършенстване на организационните умения и вземане на самостоятелни решения, включващи по-висока лична отговорност и самоконтрол;

- Спестяване на време и ограничаване на ежедневните разходи при дистанционна работа като транспорт, храна, освежаващи напитки и др. Съществен плюс от гъвкавата заетост е възможността за повече свободно време на работещите, влияещи върху психическото равновесие, напрежението и умората в трудовия процес;

- Не на последно място, облекчаване на трафика в градските центрове, водещо до снижаване степента на екологичното замърсяване и др.

На второ място, неадекватността на средата за прилагане и недостатъците на гъвкавостта и сигурността (flexicurity) в заетостта:

- Остарялата законодателна рамка, регламентираща главно „твърдата“ осемчасова присъствена заетост. Нужна е нова законодателна рамка за регулирането, контрола, обратната връзка и мониторинга на гъвкавата заетост. Следва да се предложи нов начин за организиране и структуриране на работните заплати, разработването на гъвкави бонусни схеми за мотивиране на персонала. Сериозно се нуждаем от нов регламент за здравословните и безопасни условия на труд от разстояние;

- Нужни са съществени промени в институционализацията на пазара на труда и в осигурителните отношения, които да позволяват адаптивност, мобилност, социална сигурност и защита при всички форми на гъвкава заетост;

- Липсата на ефективна киберсигурност за защита на личните данни на работещите и интелектуалната собственост на организацията;

- При работата в дома често се размиват границите на личните и професионалните задължения, водещо до заработване на много повече работни часове, липсата на пълноценна почивка и чувството на неудовлетвореност от работника;

- При работата от разстояние се губи личният контакт, емоционалната връзка, вербалното общуване с колектива в организацията. Тези фактори са предпоставка за социална изолация, влошаване на емоционалното и психическото състояние на работника, нарушаване на сплътеността и екипната работа в организацията;

- За по-голяма част от лицата, работещи в къщи, няма възможност за обособено работно място и създаване на подходящи условия за работа. Това е предпоставка за възникване на бъдещи здравословни проблеми;

- При дистанционната форма на заетост по-голяма част от служителите лично покриват работните си разходи. Най-често те са свързани с осигуряването на достъп до интернет мрежи, компютърно устройство, комуникационна връзка, разход на ток и др.

- Изследванията на психолозите показват, че „твърде големият товар, свързан с работа с технологии, води до хронична умора, раздразнителност и нарушения в съня.“ (Апостолов, В., 2020:13). Освен това има чести технологични проблеми с дигиталните работни платформи, с които работникът сам трябва да се справя, което води до допълнителен стрес.

Въпреки посочените проблемни недостатъци на работата в дома тази форма на гъвкава заетост ще намира все по-широко приложение на съвременните пазари на труда. Необходимо е да се усъвършенстват нестандартните форми на заетост чрез отстраняване на проблемите и стимулиране на този нов тип работа. За целесъобразното функциониране на цифровите мрежи в обществените сфери са нужни три основни компонента: първият компонент е ефективна законова уредба, която едновременно да насърчава развитието на дигиталните технологии и киберсигурността; вторият компонент е всеобхватна и общодостъпна за всички лица цифрова мрежа; третият компонент е образовани лица, умеещи да работят с навлизащите дигитални технологии. (<https://osha.europa.eu/bg/emerging-risks/developments-ict-and-digitalisation-work>, 2022)

Заклучение

Пазарът на труда е изправен пред сериозни предизвикателства под влиянието на световната икономическа и социална криза. За преодоляване на негативните влияния върху работната сила е необходимо придобиването на нови знания и умения. Изграждането на по-добър баланс между професионалния и личния живот, гъвкавост и сигурност в работ-

ния процес са основните фактори, от които зависи високата производителност в страната. Необходимо е ефективното прилагане на концепцията „флексикюрити“, чрез която „...ще намалее несигурността и сегментацията на трудовия пазар, ще се подобрят качеството на заетостта, конкурентоспособността и производителността на труда, ще се промени стандартът на живот, социалното сближаване и осигуряването на висок икономически растеж.“ (Павлов, Н., 2008:57). Корпоративната социална отговорност ще има все по-голямо значение за привличането на образован, креативен и мотивиран човешки капитал в организациите. Без съмнение светът се променя и трансформациите са неизбежни за всички хора, които са част от обществото. Възникват нови професии, други се променят или изчезват. 21-ви век предлага условия за развитие на гъвкави форми на труд и притежаване на високи знания и умения. Те следва да са съобразени със съвременните пазари на труда, които са все по-взискателни към работната сила, но и дават големи възможности за професионално развитие и необятен потенциал в сферата на цифровизацията и изкуствения интелект.

Използвани източници

- Атанасова, М., (2020). Продължаващо професионално обучение на заетите в малките предприятия-в контекста на корпоративната социална отговорност, *сп. Научни трудове, том 3, Издателски комплекс - УНСС*, София, стр.19.
- Апостолов, В.,(2020). Психосоциалните рискове и свързаният с работата стрес-същностни характеристики и проблеми, *сп. Индустриални отношения и обществено развитие, бр.1/2020*, стр.13.
- Гъвкавите форми на заетост и конкурентоспособността на българските предприятия (2022), <https://obuch.info/gvkavite-formi-na-zaetost-i-konkurentosposobnostta-na-blgarski.html>, 2022.
- Дулевски, Л., (2010). Пазар на труда, Изд. Сиела, София.
- Дулевски, Л., (2021). Човешки капитал и инвестиции, *сп. Индустриални отношения и обществено развитие, бр.2/2021*, стр.10.
- Дулевски, Ст. (2020). Дигиталното място на стопанска дейност, *сп. Народно стопански архив, (4)*, стр. 55-75., с.58-59
- Икономически и социален съвет (2018), становище на тема: “Бъдещето на труда: предизвикателствата на четвъртата индустриална революция”, София.

- Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, Държавен вестник бр. 82 от 21 октомври 2011 г. (Раздел VIII „б“ на Глава пета-, „Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние“), 2022.
- Манчева, М., (2020). Актуални проблеми при заетостта на жените, *сп. Индуриални отношения и обществено развитие*, бр.1/2020, стр.42.
- Павлов, Н.,(2008). Трудови пазари и безработица, Изд. Фабер, София, стр. 57.
- Пандурска, Р., (2020). Пазар на труда, Изд. УНСС, София.
- Пандурска, Р., (2020). Трансформациите на трудовия пазар, свързани с дигиталната икономика и индустрия 4.0, Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства, *Сборник с доклади от Международна научно-практическа конференция, организирана от Икономически университет – Варна*, стр. 178.
- Anna Galik, Monika Bąk, Katarzyna Bałandynowicz-Panfil, Giuseppe T. Cirella, (2022). Evaluating Labour Market Flexibility Using the TOPSIS Method: *Sustainable Industrial Relations, Sustainability*, 10.3390/su14010526, 14, 1, (526).
- Arntz, M., Gregory, T. and Zierahn, U., (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: *A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189. Paris.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (2018). *New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/new-tasks-in-old-jobsdrivers-of-change-and-implications-for-job-quality>.
- Iida Häkkinen Skans, (2019). Technological change and the labour market, <https://www.riksbank.se/globalassets/media/rapporter/ekonomiska-kommentarer/engelska/2019/technological-change-and-the-labour-market.pdf>.
- Manuel Sanchis i Marco, (2020). Flexicurity, Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research, 10.1007/978-3-319-69909-7, (1-6), (2020).
- Michael McGann, Mary P. Murphy, Nuala Whelan, Workfare redux?, (2020). Pandemic unemployment, labour activation and the lessons of post-crisis welfare reform in Ireland, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 10.1108/IJSSP-07-2020-0343, ahead-of-print, ahead-of-print.
- How technology and globalisation are transforming the labour market. In: *OECD Employment Outlook* (2017). Paris, France: OECD Publishing, pp. 81–124.

Women in digital scoreboard 2021, *European commission*, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women-digital-scoreboard-2021>.

Schultz, T. (1971). *Investment in Human Capital (The role of education and research)*. New York: The Free Press.

<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, 2022.

https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_bg, 2022.

<https://mlsp.government.bg/uploads/1/1mforecasts-analysis2-bg1.pdf>, 2022.

http://ophrd.krib.bg/bg/wpcontent/uploads/Guide_Flex_Time_NOV_2013.pdf, 2022.

<https://osha.europa.eu/bg/emerging-risks/developments-ict-and-digitalisation-work>, 2022.

<https://www.az.government.bg/bg/stats/view/1/332/>, 2022.

<https://www.cedefop.europa.eu/bg/about-cedefop>, 2022.

Десислава Николова Колева-Стефанова е главен асистент в катедра „Човешки ресурси и социална защита“, Университет за национално и световно стопанство–София, България. Доктор по научна специалност „Икономика и организация на труда“. **Научни интереси:** в сферата на пазара на труда, образованието, демографската и социалната статистика.

ORCID ID: 0000-0001-8653-8589

ISSN 0323-9004

Народно стопански архив

Свищов, година LXXV, книга 4 - 2022

Възможности и предизвикателства пред трансграничното банкиране с оглед на пан-африканските банки

Въздействие на усвоените еврофондове върху икономическия растеж на България и на новите страни – членки

Динамичните трансформации на пазара на труда в България при условията на дигитални технологии и пандемия

Компетентностният подход през призмата на обучението по управленско счетоводство в университетите

Реформата в болничната дейност в България – модели за финансиране и експертна оценка на състоянието

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“



СВИЩОВ

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ:

Проф. д-р Андрей Захариев – главен редактор
Проф. д-р Йордан Василев – зам. главен редактор
Проф. д-р Стоян Проданов
Доц. д-р Искра Пантелеева
Доц. д-р Пламен Йорданов
Доц. д-р Светослав Илийчовски
Доц. д-р Пламен Петков
Доц. д-р Анатолий Асенов
Доц. д-р Тодор Кръстевич

МЕЖДУНАРОДЕН СЪВЕТ:

Проф. д-р ик.н. Михаил А. Ескиндаров – Финансов университет при Правителството на Руската федерация, Москва (Русия).
Проф. д-р ик.н. Григоре Белостечник – Молдовска академия за икономически изследвания, Кишинев (Молдова).
Проф. д-р ик.н. Михаил Ив. Зверяков – Одески държавен икономически университет, Одеса (Украйна).
Проф. д-р ик.н. Андрей Крисоватий – Тернополски национален икономически университет, Тернопол (Украйна).
Проф. д-р ик.н. Йон Кукуй – Университет Валахия, Търговище (Румъния)
Проф. д-р Кен О'Нийл – Университет Ълстер (Великобритания)
Проф. д-р Ричард Торп – Университет Лийдс (Великобритания)
Проф. д-р ик.н. Олена Непочатенко – Умански национален аграрен университет, Уман (Украйна)
Проф. д-р ик.н. Дмитрий Лукьяненко – Киевски национален икономически университет "Вадим Гетман", Киев (Украйна)
Доц. д-р Мария Стефан – Университет "Валахия", Търговище (Румъния)
Доц. д-р Анисоара Дунка – Университет "Валахия", Търговище (Румъния)
Доц. д-р Владимир Климук – Брановички държавен университет, Бранович (Беларус)

Екип за техническо обслужване:

Технически секретар – д-р Росица Проданова
Стилов редактор – Анка Танева
Превод на английски език – ст. преп. Венцислав Диков и ст. преп. д-р Петър Тодоров

Адрес на редакцията:

5250 Свищов, ул. „Ем. Чакъров” 2
Проф. д-р Андрей Захариев – главен редактор
☎ (+359) 889 882 298
Д-р Росица Проданова – технически секретар
☎ (+359) 631 66 309, e-mail: nsarhiv@uni-svishtov.bg
Благовеста Борисова – компютърен дизайн
☎ (+359) 882 552 516, e-mail: b.borisova@uni-svishtov.bg

Отпечатването на списанието за 2022 г. се осъществява с безвъзмездната финансова помощ на Фонд “Научни изследвания” – Договор ДНП № КП-06-НПЗ-69 по конкурс “Българска научна периодика – 2022 г.”

© Академично издателство „Ценов” – Свищов
© Стопанска академия „Димитър А. Ценов” – Свищов

НАРОДНОСТОПАНСКИ АРХИВ

ГОДИНА LXXV, КНИГА 4 – 2022

СЪДЪРЖАНИЕ

Мерием Чафик, Мохамед Набил Ел Мабруки

Възможности и предизвикателства пред трансграничното банкиране с оглед на пан-африканските банки /3

Калина Дурова

Въздействие на усвоените еврофондове върху икономическия растеж на България и на новите страни – членки /20

Десислава Колева-Стефанова

Динамичните трансформации на пазара на труда в България при условията на дигитални технологии и пандемия /40

Райна Петрова

Компетентностният подход през призмата на обучението по управленско счетоводство в университетите /63

Ана Иванова

Реформата в болничната дейност в България – модели за финансиране и експертна оценка на състоянието /88