

СЕГМЕНТИРАН ЛИ Е БЪЛГАРСКИЯТ ТРУДОВ ПАЗАР?

Представени са резултатите от изследването на сегментацията на трудовия пазар в България с цел да се разшири съществуващото знание за това явление. Конструирана е методологическа рамка за изследване на сегментацията на пазара на труда по доходи и профили за заетостта на основата на данни от наблюдение на конкретен труд и конкретен доход, базирано на индивидуалните наблюдения на НСИ. Обвързани са профили на доходите и заетостта по специфични критерии за дефиниране на наличие или отсъствие на сегментиране на трудовия пазар. С поставените конкретни задачи е предложена методология за изследване, основана на данни от Европейското статистическо изследване на доходите и стандарта на живот EU-SILC, част от което от 2006 г. е и България.

JEL: J42; J48

В резултат от социално-икономическите промени в България трудовият пазар в днешни дни се структурира много по-различно по заетост и заплащане на труда от начина, по които той е конфигуриран двадесет години назад. Промените са динамични и много по-ясно открити по отношение както на видовете и формите на заетостта, така и на размера и формите на заплащане на труда. Във връзка с това е напълно резонен въпросът дали настъпва сегментация в заетостта от гледна точка на неговото заплащане. Основанията за поставянето на този въпрос са няколко:

Първо, в българската икономическа литература темата за сегментацията на трудовия пазар е относително слабо застъпена и не е поставяна като обект на цялостно научно изследване. Не са проучвани и ефектите на сегментацията върху мотивацията на работната сила за участие в пазара на труда, което дава отражение върху икономическото и социалното развитие на страната.

Второ, необходимостта от подобно изследване произтича и от факта, че прилагането на различни (активни и пасивни) политики на трудовия пазар често се основава на различното положение в пазара на труда на редица групи от работната сила по отношение на достъпа до заетост и устойчивостта на заетостта. Много стратегически документи и научни изследвания се позовават на наличието на сегментация и характеризират пазара на труда като сегментиран.¹

Дефиниция и методологически подход за изследване на сегментацията на трудовия пазар

Анализът на теоретичните концепции за сегментиране на пазарите на труда показва, че разделението на заетите в зависимост от заплащането на

* Зам.- директор на ИИИ при БАН, i.beleva@iki.bas.bg

** ИИИ при БАН, секция „Макроикономика“, v.tzanov@iki.bas.bg

¹ МТСП. Актуализирана стратегия по заетостта на Република България..., с. 15; МТСП. Национален план за действие по заетостта..., с. 29; Стоилова, Харалампиев, 2010.

труда е факт, който не следва пряко от качеството на труда, т.е. от образованието, квалификацията, професията. С други думи, хора с еднакви качествени характеристики като работна сила имат различни равнища на заплащане. Причините за това са както външни – профсъюзни споразумения или монополна среда, специфична държавна политика за защита на определени професии или групи от работната сила, така и следствие от т.нар. сегментирани на трудовите пазари на първични и вторични. Изследванията за сегментираните трудови пазари включват множество становища, *общото в които е хипотезата, че в пазарите на труда има сегменти и проблемите на разпределението на дохода (заплата), безработицата и дискриминацията са резултат от тази сегментация.* Някои от изследванията са доста близко до неокласическите теоретични концепции, докато други имат коренно различна изходна позиция.²

В контекста на различните подходи и модели за целите на изследването формулираме следната дефиниция: *Приемаме, че под сегментиране на пазара на труда се разбират случаи, при които има „стабилност“ в заплащането на заетостта, т.е. за даден период не настъпват промени в трудовото възнаграждение на заетите, попадащи в конструираната скала на доходите от труд (или има преход само в съседна подоходна скала). Преходът през една или повече скали показва, че пазарът на труда не ограничава движението в доходната скала и не съдържа елементи на сегментиране.*

Предлаганият *методологически подход* за изследване на сегментацията на трудовия пазар включва:

Първо, конструиране на теоретичен модел за оценка на сегментацията като елементи и основни характеристики. За целта доходите от труд през периода 2006-2011 г. се ранжират в шестстепенна скала, като първите три групи са под медианата за дадена година, а следващите три са над нея. След това се проследява мобилността на заетите на индивидуално ниво, т.е. как се променя през наблюдаваните години мястото на индивидите в доходните скали. Изследват се заетите, които получават доходи от труд или самонаетост, чрез оценка на тяхната мобилност в доходната ранжировка и се представят профилите им.

Второ, формулиране на теоретични хипотези за рискови по отношение на сегментация групи на пазара на труда и избор на тези групи от цялата съвкупност на наблюдаваните домакинства. Проследява се мобилността на групите по определени критерии като пол, възраст, образование, длъжност, професии.

Трето, подбор на източниците на статистическа информация и емпирични изследвания за тестване на модела. Използват се следните източници на информация: изследването на националната статистика „Статистика на доходите и условията на живот“ (EU-SILC), което обхваща 7300 домакинства

² Piore, 1983, p.240-253; Boyer, Smith, 2001; Taubman and Wachter, 1986, p.1183.

Сегментиран ли е българският трудов пазар?

и води индивидуални наблюдения върху техните членове. Получената информация позволява да се профилират заетостта и доходите от нея за периода 2006-2012 г. На основата на тези профили се анализират данните и се представя действителната картина за профилите на заетостта и заплащането на труд за последните шест години.

Четвърто, анализ на индивидуални данни от посоченото специално наблюдение на домакинствата в България, както и на данни от анкетно проучване на отделен сектор от икономиката, проведено за целите на изследването.

Пето, съобразно целите на изследването и заложените хипотези се съпоставят и оценяват резултатите от различните източници на статистически данни въз основа на избор на статистически източници с динамични редове за определен период.

Изходна точка в групирането на доходите от труд е тяхното ранжиране на ниски, средни и високи. В икономическата литература и изследователската практика се предлагат различни дефиниции за тяхното разграничаване.³ Тук отделните групи трудови доходи са дефинирани, както следва:

- ниски - $2/3$ от медианния годишен трудов брутен доход на всички заети (на пълно и непълно работно време);
- средни – в интервала от $2/3$ до $4/3$ от медианния годишен трудов брутен доход на всички заети (на пълно и непълно работно време);
- високи – над $4/3$ от медианния годишен брутен трудов доход на всички заети (на пълно и непълно работно време).

С оглед на по-пълното разграничаване и проследяване стабилността на характеристиките на работната сила във всяка от посочените три основни подоходни групи са обособени по две подгрупи. По този начин са формирани шест подоходни групи. Техните граници са следните:

- първа група - заети с много ниски доходи – $1/3$ от медианния брутен годишен доход от труд;
- втора група – заети с ниски доходи – от $1/3$ до $2/3$;
- трета група – заети с ниски средни доходи – от $2/3$ до $3/3$;
- четвърта група – заети с високи средни доходи – от $3/3$ до $4/3$;
- пета група – заети с по-ниски високи доходи – от $4/3$ до $5/3$;
- шеста група – заети с най-високи доходи – над $5/3$ от медианния брутен годишен доход от труд.

Основни резултати за сегментиране на заетите на база индивидуални данни от изследването EU-SILC (лонгитудинален пакет от статистически данни)

В рамките на приетата дефиниция и методологически подход за анализиране на трудовия пазар от гледна точка на мобилността на заетостта в

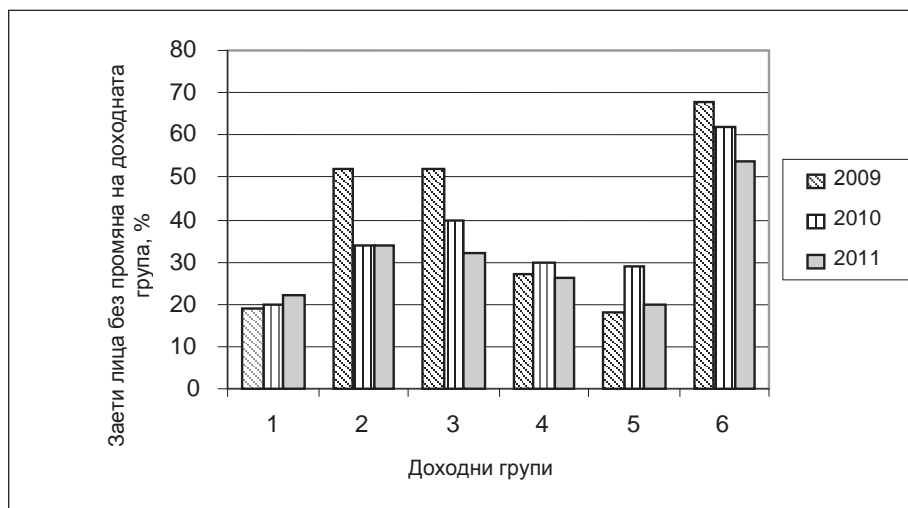
³ Grimshaw, 2011; Lucifora, and Salverda, 1998; Marx, and Salverda, 2005; OECD, (2004, 2006, 2009); European Commission, 2003, 2004; Levine, 2012; Panchev, 2013 и др.

избрани доходни скали направените анализи позволяват да се открият някои особености:

1. В шестте доходни групи относителният дял на хората със стабилна заетост (т.е. лицата, които не променят в годините доходната група или преминават само в съседна група) нараства с повишаване на доходното равнище на групата до равнището на медианния доход, след което се наблюдава процес на намаляване на сегментацията (фиг. 1).

Фигура 1

Заети, оставащи в същата доходна скала през периода 2009-2011 г. (относителен дял)



Източник. Статистика на доходите и условията на живот (EU-SILC).

2. През годините вътре в доходните групи относителният дял на хората със „стабилна” заетост варира съществено. Това се отнася както за тези, които остават в същата доходна група, така и за преминаващите в съседни групи.

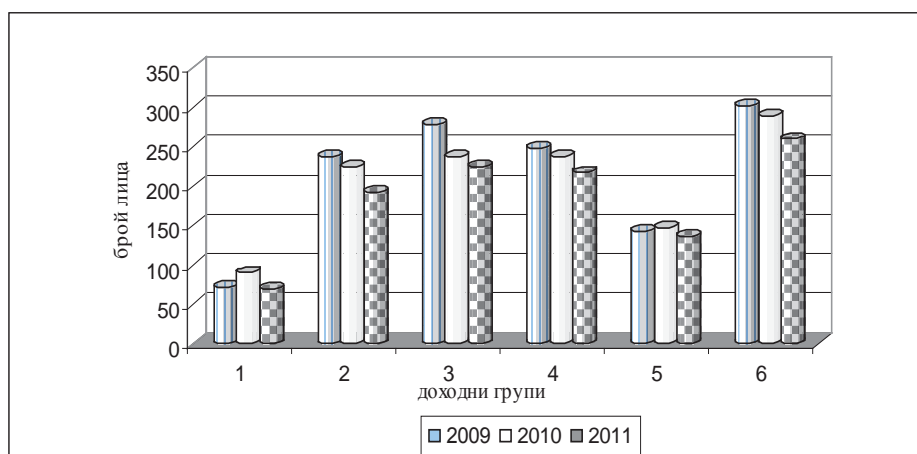
3. Ако се проследи делът на заетите, оставащи в същата доходна група, трябва да се отбележи, че той е най-висок в шеста доходна група (68-55%) и много по-нисък в останалите (19-22% в първа и пета доходни групи).

4. Отчитането на движението на заетите в две съседни доходни групи показва, че делът на хората със сегментирана заетост нараства значително – до 61% при първа група, 65-76% при втора, 67-86% при трета, 66-74% при четвърта, 73-79% при пета и 69-80% при шеста група. През годините относителният дял на лицата, които имат „стабилна заетост” (т.е. сегментирана), намалява, особено при по-високите доходни групи, например в шеста група той се понижава от 80% през 2009 на 54% през 2011 г. (фиг. 2).

Сегментиран ли е българският трудов пазар?

Фигура 2

Лица със сегментирана заетост през периода 2008-2011 г.



Източник. Статистика на доходите и условията на живот (EU-SILC).

5. С най-ниска степен на сегментация на заетостта се очертават две доходни групи – първа и пета. Обяснението за това е, че много ниското заплащане в първа доходна група стимулира мобилността на хората да търсят възможности за преход в по-висока група или да отпаднат от пазара на труда и да преминават в сектора на „сенчестата“ заетост. Що се отнася до „стабилността“ на заетостта в пета доходна група, която има висок спрямо медианата доход, то обяснението за относително по-ниската стабилност на заетостта спрямо тази в трета, четвърта и шеста доходни групи е свързано с факта, че броят на преминаващите в съседните доходни групи е по-голям, отколкото този на оставащите в същата група, т.е. има сравнително висока мобилност към съседни доходни групи. От значение е също и обстоятелството, че в пета доходна група общият брой на хората е близо два пъти по-малък в сравнение с останалите групи.

6. Сегментирането на заетостта във втора, трета и четвърта групи (т.е. около медианния доход) е почти еднакво и с едни и същи тенденции – към понижаване.

7. Най-високата доходна група е с най-голяма степен на сегментация на заетостта, но ясно изразената тенденция към намаляване показва, че характерът на тази сегментация не е устойчив в средно- и дългосрочен план.

8. Движението от нискодоходните (първа и втора) към по-високодоходните групи е сравнително ограничено, докато обратното движение - от по-високодоходните към по-нискодоходните (вкл. с прескачане на две или три доходни групи) е по-интензивно и показва, че сегментацията е неустойчива и е възможно изпадане от най-високо до най-ниско доходно равнище.

9. Профилите на лицата, за чиято заетост изследването установява признаци на сегментиране, показват, че в зависимост от доходните групи е налице сегментация по полов признак, както следва: в ниските доходни групи (първа и втора) жените са в състояние на устойчива заетост и очевидно с недостатъчно възможности за промяна на доходната група. В трета доходна група, която представя медианния доход, има изравняване на лицата по полов признак, а в следващите две групи (по-високодоходните) тенденцията се обръща и мъжете заемат позиция на хора, чиято заетост има устойчив характер. Тези констатации не са неочаквани и потвърждават от друг аспект тезата, че жените в българския трудов пазар са в по-неблагоприятна позиция по отношение на заплащането на труда и на възможностите за кариерно развитие.

10. Възрастовите особености на хората, за които е налице сегментиране на заетостта, също показват вариации в зависимост от доходната група. Например при нискодоходните групи лицата на възраст 45-50 години изпитват ясно изразени затруднения да преминат в по-високодоходните групи. С нарастване на равнището на доходите възрастовите групи намаляват и помладите - 35-44 години, попадат в позиции на сегментиране, което показва стабилност в заетостта. В пета доходна група наред с тях са и още помладите - 25-34 годишните. Интересно е да се отбележи, че при най-високата доходна група възрастовите групи със стабилен статус на заетост нарастват, като доминират тези на 55 - 64 години.

11. Образователното равнище на хората със сегментирана заетост също варира в зависимост от доходните групи, но с най-ясно изразени позиции в сегментираната заетост са определено тези със средно образование. При двете най-високи доходни групи първо място заемат лицата с висше образование. От казаното може да се направи извод, че съществува зависимост между степента на образование и сегментирането на заетостта – стабилността на заетостта се повишава с нарастване на образователното равнище на заетите.

12. Признак, който има пряко отношение към сегментирането на заетостта, е заетостта на пълно работно време. Това се потвърждава при всички доходни групи и показва, че хората, които са наети на пълен работен ден, имат много повече възможности да останат в заетостта и в съответната доходна група, отколкото наетите на непълен работен ден.

13. Професионалният опит и трудовият стаж се проявяват като фактор за сегментиране на трудовия пазар при високодоходните групи.

14. В професионален и отраслов аспект сегментирането на заетостта трябва да се изучава най-вече на микроравнище, доколкото както професионалната, така и отрасловата номенклатура на макроравнище е агрегирана в степен, в която трудно може да покаже специфичните особености на дадена професия като предпоставка за сегментиране на заетостта.

15. Важен аспект на анализа при изследване на сегментацията на трудовия пазар е и този, свързан с наличието/отсъствието на бариери за вли-

Сегментиран ли е българският трудов пазар?

зане в даден пазар на хора, които са извън пазара на труда или завършват образователната система.

Основни резултати за сегментиране на заетите на базата на панелни данни от изследването EU-SILC

Структура на най-ниската доходна група

Тази група обхваща сравнително малък контингент заети - тук попадат под 10% от всички заети лица. Основните ѝ характеристики могат да обобщат по следния начин:

Образователно равнище. Обхваща предимно заети с ниско и средно образование. Техният дял възлиза на около 90% от всички заети в доходната група, като делът на ниско- и среднообразованите е почти равностоен (между 40-50%). Образователната структура на заетите е нестабилна.

Професионална структура. Тук попадат представители на много професии. С най-голяма концентрация се очертават няколко професии, сред които чистачи и помощници, селскостопански работници, работниците в добивната и преработващата промишленост, както и специалисти, оказващи персонални услуги. Професионалната структура на заетите в групата се отличава с голяма нестабилност.

Отраслова представителност. Отрасловата структура на най-ниско-доходната група трудно може да се определи поради големия брой на неидентифицираните заети. По-значимо участие в групата имат секторите селско, горско и рибно стопанство; преработваща промишленост; строителство и търговия и ремонт.

Представителност на половете. Основно място заемат мъжете, които съставляват повече от половината заети в групата. Техният дял обаче намалява, което е признак за повишена неустойчивост.

Наемни отношения. По-прецизното определяне на структурата на наемните отношения в зависимост от типа на трудовия договор е трудна задача поради високия дял на неотговорилите. Наетите на безсрочни трудови договори са около една трета от всички заети в групата, а тези със срочни - близо една четвърт. Най-ниската доходна група се отличава с голям дял на самонаети лица. През отделните години той варира в твърде широки граници (между 39-59%) без ясно изразена тенденция на развитие. В доходната група доминират работещите на пълно работно време, но въпреки това представителността на работещите на непълно работно време е висока. Тя бележи тенденция към повишаване, като достига до една трета от всички заети в групата.

Структура на доходната група с ниски доходи

Тази група включва около 16-19% от всички заети. Нейният обхват се отличава с голяма стабилност във времето.

Образователно равнище. Преобладават заетите с ниско и средно образование, като представителността на нискообразованите е значително по-малка (в рамките на 30%), отколкото в първа група, а висшистите са слабо представени. Образователната структура на заетите в тази група е много стабилна.

Професионална структура. Основните професии тук са чистачи и помощници; специалисти от сферата на персоналните услуги; продавачи и квалифицирани работници в селското стопанство, произвеждащи за пазара. Представителите на тези професии са около 45-54% от всички заети в групата.

Отраслова представителност. Тя включва същите отрасли и икономически дейности, както групата с най-ниски доходи (селско, горско и рибно стопанство; преработваща промишленост; строителство и търговия и ремонт).

Представителност на половете. В групата на ниските доходи жените имат по-голямо присъствие, отколкото мъжете. Техният относителен дял е между 50-60% с тенденция към понижаване.

Наемни отношения. Структурата на наемните отношения на заетите тук е близка до тази на най-ниската доходна група. Наетите на постоянен трудов договор обхващат повече от половината заети в групата, а делът на наетите на срочен трудов договор варира в рамките на 10-15%. Наетите лица формират над 80% от заетите в групата. Делът на самонаетите е в рамките на 12-20%. В зависимост от продължителността на работното време преобладават работещите на пълно работно време. Техният дял достига 90% от всички заети в групата, като делът на наетите превишава този на самонаетите.

Структура на доходната група с ниски средни доходи

Групата обхваща около една четвърт от заетите. Тя е с най-широк обхват въпреки по-голямата вариация през отделните години. Основните характеристики на групата могат да се обобщят, както следва:

Образователно равнище. Преобладават заетите със средно образование, които са около две трети от всички заети в групата. Делът на нискообразованите е около една пета, а този на висшистите е малко над една десета. Образователната структура на заетите се отличава с малки промени, които по-скоро имат случаен характер.

Професионална структура. Основният професионален състав обхваща две професии: чистачи и помощници и лица, оказващи персонални услуги. Тези две професии покриват около една четвърт от заетите в групата.

Отраслова представителност. Отрасловият облик на групата с ниски средни доходи се формира от три отрасли: преработваща промишленост, строителство и търговия. В тях са обхванати около половината от всички заети в групата.

Представителност на половете. В групата преобладават представителите на женския пол. Делът на жените е в рамките на 52-53% и се запазва без съществени промени.

Сегментиран ли е българският трудов пазар?

Наемни отношения. Според вида на трудовия договор тук доминират наетите на постоянен договор - около 71-82% от наетите в групата, с ясна тенденция към нарастване. Наетите на срочен трудов договор съставляват малък процент (2-8%), като през изследваните години техният относителен дял спада. В тази група попадат ограничен контингент от самонаетите лица - около 5-7% от всички заети. Изключително малко са и работещите на непълно работно време - 1-3%.

Структура на доходната група с високи средни доходи

Групата включва около една пета всички заети, като през наблюдаваните години нейният обхват варира в малки граници. Доходната група се характеризира със следните особености:

Образователно равнище. Доминират лицата със средно образование. Делът на висшите съставлява повече от една пета, а този на хората с ниско образование е малко над една десета. Образователната структура бележи развитие в посока към намаляване на нискообразованите и увеличаване дела на заетите със средно образование.

Професионална структура. Обхваща широк набор от професии, без да се откроява някоя от тях. По-голяма представителност има единствено професията на водачите на моторни превозни средства. Професионалната структура е относително стабилна.

Отраслова представителност. Подобно на доходната група, доминират представителите на преработващата промишленост, строителството и търговията. Представителността на тези отрасли се отличава с голяма стабилност във времето.

Представителност на половете. Обхватът на мъжете и жените е почти идентичен с лек превес на мъжете. Жените са около 41-44% от всички заети в групата. Не се наблюдават тенденции към развитие в представителността на половете.

Наемни отношения. Основно място заемат наетите на постоянен трудов договор - над 80% от заетите в групата. Делът на работещите на временни договори е ограничен до 2-3%. Наетите по трудово правоотношение лица представляват основният контингент в групата - около 96%. Почти всички заети (наети и самонаети) работят на пълно работно време, като едва 1-2% са на непълно.

Структура на доходната група с по-ниски високи доходи

Обхватът на групата е сравнително малък - включени са малко повече от една десета от наблюдаваните заети. Тази доходна група показва изключителна стабилност във времето. Обобщените ѝ характеристики са следните:

Образователно равнище. Висока представителност на заетите със средно и висше образование. Относителният дял на среднообразованите е

около 60%, а на висшистите - около 31%. В образователната структура се наблюдава тенденция към понижаване дела на нискообразованите, а този на висшистите нараства.

Професионална структура. Групата се отличава с няколко специалности, които формират нейния професионален облик. Това са стопанските и административните специалисти, строителите, металурзите и машиностроителите, както и водачите на моторни превозни средства.

Отраслова представителност. Отрасловият профил на повече от половината заети в групата се определя от преработващата промишленост, строителството, търговията и държавното управление. Стабилността на отрасловата структура не е висока.

Представителност на половете. Преимуществена представителност имат мъжете (62-66%), а при жените се наблюдава относителна стабилност със слабо увеличаване на дела им през последните три години.

Наемни отношения. Те се характеризират с висок и стабилен дял на наетите на постоянен трудов договор - над 80%. Наетите на временен трудов договор бележат тенденция към намаление. Съотношението между наети и самонаети е в полза на първите. Техният дял е изключително висок (около 96-97%) и стабилен във времето. По отношение на продължителността на работното време преобладават лицата на пълно работно време, които са около 97-99% от всички заети в групата.

Структура на доходната група с най-високи доходи

Тук са включени около една пета от наблюдаваните заети. Обхватът на групата е твърде нестабилен (с най-висока вариация), но без ясно изразена тенденция в развитието. Основните характеристики са следните:

Образователно равнище. Включва главно заети със средно (47-54%) и висше (32-46%) образование. Делът на хората с ниско образование е малък (6-13%). Образователната структура е твърде нестабилна. Делът на лицата с ниско и средно образование намалява, а този на висшистите нараства.

Професионална структура. Професионалният състав е разнороден без ясно очертани доминиращи професии. Основно място заемат административните и стопанските ръководители и специалисти, водачите на моторни превозни средства, както и представители на научните среди.

Отраслова представителност. В групата доминират представители на държавното управление, преработващата промишленост, търговията, строителството и транспорта. Отрасловата структура се променя във времето, което е признак за ниска стабилност.

Представителност на половете. Значителен превес на мъжете, чийто относителен дял се променя в границите на 64-74%, но с отчетлива тенденция към понижаване (близо 10 процентни пункта). Делът на жените се увеличава през целия период.

Наемни отношения. Характеризират се с висок дял на заетите с постоянен трудов договор. Те обхващат повече от две трети от всички заети в

Сегментиран ли е българският трудов пазар?

групата. Самонаетите лица имат твърде малък дял в групата (1-3%). Почти всички заети работят на пълно работно време. Структурата на наемните отношения се отличава с висока стабилност.

Представените данни и анализи на разпределението на трудовите доходи в зависимост от основните характеристики (образование, професия, отраслова принадлежност и наемни отношения) дават основание за следните изводи:

- *Образователното равнище* на заетите активно участва в доходната сегментация. Основните зависимости са следните:

1. Ниското образование осигурява предимно малки доходи. Близко половината заети с такова образование попадат в нискодоходните групи.

2. Средното образование предлага равномерно разпределение на доходите. Сред всички заети с ниско образование близо половината (48%) получават средни доходи, а тези с малки и големи доходи съставляват около една четвърт.

3. Висшето образование сегментира заетите предимно в групата на високите доходи (около 55% от всички висшисти) и средните доходи (около една трета от тях).

- *Професионалната реализация* също оказва съществено влияние върху доходната диференциация и сегментация. Едни професии сегментират заетите в групата на ниските доходи (селскостопански работници и помощен персонал), други осигуряват предимно средни доходи (повечето професии), а трети дават предимство на високите доходи (административни и производствени ръководители, научна дейност).

- *Отрасловата принадлежност* е сегментиращ фактор, който има разнопосочно действие. Едни отрасли предлагат предимно ниски доходи (селско, горско и рибно стопанство, хотелиерство и ресторантьорство), други - предимно високи (финанси и застраховане, държавно управление), а трети - основно средни доходи (повечето отрасли);

- *Половият признак* сегментира мъжете предимно в групите с високи доходи, докато жените попадат в групите под медианата. Независимо от това различията в трудовите доходи на мъжете и жените намаляват.

- *Наемните отношения* са силно сегментиращ фактор. Работещите на срочни трудови договори, самонаетите и тези на непълно работно време доминират в ниските доходни групи, докато заетите на безсрочни договори, наетите по трудово правоотношение и на пълно работно време преобладават в групите на средните доходи.

Направеният анализ на основата на панелни данни откроява няколко обобщения:

1. С прехода от ниските към високите доходни групи се наблюдава промяна в профилите, която най-общо се изразява в следното:

- промяна на образователния профил в посока към увеличаване дела на заетите с по-високо образование;

- реструктуриране на професионалния профил от професии, изискващи ниско образование, към такива с висока обществена и стопанска отговорност;
- намаляване на различията в представителността на мъжете и жените в заплащането на труда;
- преход от по-гъвкави към по-твърди форми на наемните отношения.

2. Подходните групи се отличават с различна стабилност във времето. Това се дължи както на случайните компоненти (частична подмяна на извадката), така и на осъществявани преходи от едни към други доходни групи. Поради тази причина установените различия в стабилността на профилите не означават липса на доходна сегментация.

3. Профилиращите характеристики на заетостта оказват съществено влияние върху доходната сегментация на трудовия пазар. Образователното равнище, професията, отрасловата принадлежност и наемните отношения до голяма степен определят възможностите за попадане в една или друга доходна група.

Основни резултати от изследване на сегменти на пазара на труда в сектор Информационни технологии на базата на анкети с работодатели

Фирмите от бранша не провеждат политика на преднамерено разделение на работната сила Анкетираниите декларираха, че не водят политика на сегментация на заетите чрез разграничаването им въз основа на приетите условия за формиране на първичен (високи заплати, пълни трудови застраховки, добри условия на труд) и вторичен трудов пазар (ниско възнаграждение, несигурност на заетостта, осигуряване върху част от заплащането, по-неблагоприятни трудови условия).

На фирмено равнище съществува разделение на наетия персонал, базирано върху функционалната организация на производствения процес. Това разделение включва основни и спомагателни работници за големите и средните фирми. За по-малките фирми разделението на основен и спомагателен персонал не е част от политиката на заетост, което може да се обясни с факта, че в тях наетите съвместяват функции в зависимост от изпълняваните поръчки.

Видът на трудовия договор - постоянен и временен, показва, че за преобладаващия брой от анкетираниите фирми това не е критерий за разделение на наетите. За провежданата от малка част от фирмите кадрова политика има значение дали наетите са на постоянен или на временен трудов договор.

Разделението на наетите въз основа на други признаци, практикувани в част от фирмите, е в зависимост от: вида на позицията и нивото в йерархията; образованието; сертификата; трудовия стаж в дейността, която се извършва; комуникативните и езиковите умения. При по-голямата част от фирмите обаче не са налице други признаци за разделение на наетия персонал.

Сегментиран ли е българският трудов пазар?

За отсъствие на сегментация говори и фактът, че преобладаващата част от анкетирани фирми декларират, че за всеки нает на работа няма разлика в сигурността на работното място.

Що се отнася до това дали заплащането на труда е признак за сегментиране на наетите, отговорите варират, както следва:

(а) работната заплата не се определя от сегменти във вътрешния пазар на труда, а от резултатите от работата на всеки един служител;

(б) работната заплата на част от персонала е по-висока, но зависи и от резултатите от работата на всеки един служител;

(в) работната заплата е свързана с други фактори, а не с класифицирането на персонала.

Получаването на допълнителни бонуси като част от сегментирането на пазара на първичен и вторичен не е практика за преобладаващата част от фирмите - при почти всички отговорили всеки служител получава такива бонуси при постигнати резултати.

Условията на труд се отричат от всички анкетирани фирми като друг белег за сегментиране на заетите. Те съобщават, че няма разлика в условията на труд на наетите от тях работници.

Що се отнася до предпочитанията при наемане на работната сила по полов признак, също се декларира еднородно, че няма такава практика.

Може да се отчете, че е налице частична сегментация на пазара на труда по възрастов признак, защото мненията се разделят между две тези: едната е, че младите хора са предпочитани за работа (пет фирми), а според другата възрастта няма значение - важни са професионалните качества (седем фирми).

Предпочитанията към образованието като възможен признак за сегментиране на трудовия пазар показват, че преобладаващата част от анкетирани фирми предпочитат да наемат по-висококвалифицирана работна сила и на тази основа потвърждават известна сегментация. При друга, значително по-малка част от фирмите образованието не се посочва като признак за сегментиране - те заявяват предпочитания към професионалните качества на работната сила при наемането ѝ на работа.

Професионалното развитие се отчита като възможен признак за сегментиране на наетите, когато една част от работната сила, наета във фирмата, има достъп до различни форми за развитие на професионалните си качества, а друга част няма. Доколкото в България професионалното развитие не е приоритет на микрониво, в това изследване се задават два въпроса. Първият е за това дали е налице фирмена политика за професионално развитие. Вторият въпрос е дали има разделение на персонала по отношение на достъпа до професионално развитие, т.е. дали съществуват възможности за равен достъп, или има сегментиране на наетите по този признак. Отговорите показват, че за преобладаващата част от фирмите професионалното развитие е елемент от тяхната политика и че както основният, така и спома-

гателният персонал са с равен достъп до формите за професионално обучение. Само една от анкетираните фирми казва, че няма фирмена политика за професионално развитие, и това е малка фирма (наетите са под 50 човека).

Текуществото на персонала като израз на мобилността на работната сила е показател за свободното движение на наетите от и в заетостта. В сегментираните пазари то не е голямо, като е особено слабо в първичния трудов пазар. Повечето фирми оценяват текуществото като ниско, за друга по-малка част от тях то е средно и само за 1% от анкетираните е високо. С други думи, за две трети от фирмите има сегментиране на пазара по отношение на движението на работната сила, за останалите 20% това движение е със среден интензитет и едва за 10% то не е с елемент на сегментация.

Задълбочаването на изследването в посока към проследяване на текуществото на основния и спомагателния персонал има за цел да разкрие елементи на сегментиране, като се предполага, че текуществото сред основния персонал е по-слабо в сравнение с това на спомагателния. Резултатите показват, че за малко повече от половината фирми ниското ниво на текущество е еднакво и за двете категории персонал, т.е. няма елементи на сегментиране по признака мобилност на работната сила. Други фирми отчитат различия в мобилността на наетите, като при основния персонал текуществото е по-ограничено, отколкото при спомагателния. За някои фирми обаче е налице и обратният случай – високо текущество на основен и ниско на спомагателен персонал.

Сравнението на гъвкавостта на пазара на труда в ИТ сектора и в страната позволява да се направят изводи за това доколко наемането и освобождаването на работната сила са резултат от специфични условия на бранша, или се дължат на нормативните условия в България, които възпрепятстват мобилността на наетите и допълнително стимулират сегментирането на пазара. Отговорите варират, както следва:

(а) гъвкавостта е ниска и в бранша, и в страната;

(б) както в бранша, така и в страната гъвкавостта е средна - този отговор не показва елементи на сегментиране;

(в) гъвкавостта на пазара на труда в бранша е ниска, докато в страната тя е средна - отговорът дава основание за отчитане на сегментираност на пазара на труда в бранша;

(г) гъвкавостта в бранша е ниска, а тази в страната е висока - това също означава сегментиране на пазара на труда в бранша.

Доколкото повечето фирми показват разлики в нивото на гъвкавост, може да се направи извод, че в този сектор има сегментиране на пазара поради ниска гъвкавост.

Основните причини за затруднения при наемането и освобождаването на работна сила фирмите ранжират по следния начин: на първо място се поставя недостатъчно добре подготвената работна сила; на второ място е недостигът на

Сегментиран ли е българският трудов пазар?

квалифицирани кадри; на трето място се отбелязва законовата ограниченост за наемане на чуждестранна работна сила; следват високите очаквания за заплащане на труда и много малка част от анкетираните посочват съществуващите законодателни ограничения за освобождаване на работна сила.

Става ясно, че качеството и уменията на работната сила имат важно значение при нейното наемане. Затова на въпроса за наличие на специфична фирмена политика за поддържане на качеството на наетите преобладаващата част от фирмите отговарят, че имат такава и само две фирми декларират, че нямат.

Каква е тази политика проличава от отговорите на въпроса, в който се изброяват различни политики за поддържане на качеството на наетите: програми за обучение и курсове за специфични технологии; оценяване на постигнатите резултати; периодични обучения на заетите служители; ежемесечни вътрешни обучения; семинари извън компанията; едномесечни курсове в и извън страната; допълнителна квалификация и обучения. Общият брой на отговорилите фирми е девет, една не е посочила отговор, а две фирми нямат политика. Става ясно, че на фона на сравнително ниското равнище на включване на заетите в обучения и квалификации в страната в този сектор се поддържа сравнително активна фирмена политика за подкрепа на качеството на работната сила.

Характеристиката на размерността на анкетираните фирми е следната: три от тях са големи – над 250 наети; четири са средни – до 250 наети, и четири са малки – до 50 човека. Предметът им на дейност включва разработка на софтуер за чуждестранния пазар, софтуерни технологии, витруализация, създаване на софтуерни и информационни технологии.

Основният извод относно наличието/неналичието на елементи на сегментиране на сектор Информационни технологии е, че очакванията за съществуване на силно сегментиране на пазара на труда в него не се потвърждават. Пазарът на труда е отворен за движение на наетите и една от основните причини за това е, че браншът изпитва силен недостиг на работна сила. В такива общи условия на браншово равнище не се провежда политика на преднамерено разделение на работната сила, т.е. в условия на по-високо търсене на труд в сравнение с неговото предлагане можем да говорим само за елементи на сегментиране. Разделението на наетите не е въз основа на устойчивостта и сигурността на работното място, не зависи от разделението на пазара на първичен и вторичен, но все пак то съществува. Неговите признаци се проявяват по отношение на вида на позицията и нивото в йерархията; по отношение на образованието и трудовия стаж в дейността, която се извършва; комуникативните и езиковите умения. Възрастта е следващ признак в разделението, докато полът не е признак за разделение на наетите.

Необходимо е също да се отбележи, че според лицата, управляващи фирми в този бранш, вътрешният трудов пазар е силно негъвкав, което затруд-

нява по-активното движение на работната сила. Ако обаче се насърчи по-високата мобилност, това би срещнало обективни ограничители в несъответстващото качество на предлагания на трудовия пазар труд в страната спрямо изискванията на бранша. Ето защо и основната фирмена политика е фокусирана върху периодични обучения, квалификация, както и обучения преди наемане на работа.

*

Обобщаването на приложените подходи за изследване и постигнатите резултати позволяват да бъдат направени някои изводи:

1. Предложеният методологически инструментариум успешно може да се прилага за изследване на доходна сегментация на трудовия пазар. Той дава напълно обективни и реалистични резултати. Априорното разпределение на трудовите доходи в шест отделни групи (степени) и търсенето на стабилност на заетите, попадащи в тях, показва, че този подход е действащ инструмент за оценяване на отделните сегменти на трудовия пазар.

2. Българският трудов пазар е сегментиран по отношение на трудовите доходи. Степента на сегментация на отделните доходни групи е различна. Установена е зависимост, която се изразява в увеличаване на степента на сегментация на заетите до равнището на медианния доход, след което се наблюдава процес на намаляване до пета група. Степента на сегментация в най-високата доходна група е най-голяма. Освен това е установено, че движението от нискодоходните (първа и втора) към по-високодоходните групи е сравнително ограничено, докато обратното движение (вкл. с прескачане на две или три доходни групи) е по-интензивно и показва, че сегментацията е неустойчива и е възможно изпадане от най-високо до най-ниско доходно равнище. Отчитането на движението на заетите към съседните доходни групи увеличава стабилността на сегментацията.

3. Използваните в изследването лонгитудиялни и моментни данни дават много близки резултати по отношение на структурата на профилите в зависимост от избраните показатели (образование, икономическа дейност, професия и т.н.). С прехода от ниските към високите доходни групи са установени важни промени в профилите, които се изразяват в следното.

- По отношение на образователното равнище се наблюдава тенденция към увеличаване дела на високообразованите заети лица. Налице е зависимост между степента на образование и сегментирането на заетостта - стабилността на заетостта се повишава с нарастване на образователното равнище на заетите.

- Професионалната структура на доходните групи се променя от изпълнителски кадри, упражняващи елементарни дейности, към ръководни административни и производствени кадри с висока степен на отговорност. Тази зависимост се потвърждава и от анализа на двете групи база данни.

Сегментиран ли е българският трудов пазар?

- В отрасловата структура на доходните групи не се наблюдават съществени промени. В нискодоходните групи преобладават отрасли като селско, горско и рибно стопанство, търговия, строителство и др., а във групите с високи доходи - държавно управление, транспорт, преработваща промишленост.

- В доходните групи има промени на сегментирането по полов признак. Жените преобладават в групите под медианата (с изключение на най-ниската доходна група), а мъжете - в групите над медианата. Във високите доходни групи различията между трудовите доходи на мъжете и жените намаляват.

- Профилите според наемните отношения също търпят съществени изменения в доходните групи, които се изразяват в преход от по-гъвкави наемни отношения към по-твърди. Нискодоходните групи се формират с голям дял на заетите със срочни трудови договори и на непълно работно време. В тях попадат и самонаетите лица. Високите доходни групи са представени основно от заетите на безсрочни трудови правоотношения и работещи на пълно работно време.

4. Основните характеристики на заетите оказват съществено влияние върху доходната сегментация на трудовия пазар. Тази зависимост е установена от анализа и на двата информационни източника. Влиянието на основните характеристики може да се обобщи по следния начин:

- Ниското образование сегментира заетите в нискодоходните групи, докато средното предлага равномерно разпределение на доходите. Висшето образование сегментира заетите предимно в групата на високите доходи.

- Едни професии сегментират заетите в групата на ниските доходи (селскостопански работници и помощен персонал), други осигуряват предимно средни доходи (повечето професии), а трети дават предимство на високите доходи (административни и производствени ръководители, научна дейност).

- Отрасловата принадлежност е сегментиращ фактор, който има разнопосочно действие. Някои отрасли предлагат предимно ниски доходи (селско, горско и рибно стопанство, хотелиерство и ресторантьорство), други – предимно високи (финанси и застраховане, държавно управление), а трети основно средни доходи (по-голяма част от отраслите).

- Половият признак сегментира мъжете предимно в групите с високи доходи, докато жените попадат най-вече в групите под медианата. Независимо от това различията в трудовите доходи на мъжете и жените намаляват.

- Наемните отношения са силно сегментиращ фактор. Работещите на срочни трудови договори, самонаетите и тези на непълно работно време попадат в сегмента на ниските доходи, докато заетите на безсрочни договори, наетите по трудово правоотношение и тези на пълно работно време са сегментирани главно в групите на средните и високите доходи.

Използвана литература:

Стоилова, Р., К. Харалампиев (2010). Джендър неравенства и ролята на държавата за тяхното намаляване. Международен сравнителен анализ, kaloyan-haralampiev.info/wp-content/uploads/2010

МТСП. Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2013-2020 г., www.mlsp.government.bg

МТСП. Национален план за действие по заетостта 2014 г., www.mlsp.government.bg

Boyer, G. R., R. S. Smith (2001). The development of the neoclassical traditions in labor market. Cornell University, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articlesm>

Lucifora, C. and W. Salverda (1998). Policies for Low-Wage Employment and Social Exclusion in Europe. Milan: Franco/Angeli.

M.Leontaridi (1998). Segmented labour market: Theory and Evidences, Vol. 12, issue 1, February.

Marx, I., W. Salverda (2005). Low-wage Employment in Europe: Perspectives for Improvement. Leuven: Acco.

Panchev, S. (2013). Defining and Measuring the Middle Class in Bulgaria. Institute for market economy.

Piore, M. J. (1983). Labor market segmentation: to what paradigm does it belong? - American Economic Review, Vol.73, N 2, p. 240-253.

Taubman, P. and M. L. Wachter (1986). Segmented labour markets. - In: O. Ashenfelter and R. Layard (eds.). Handbook of economics, Vol. 2, chapter 21. Elsevier Science Publication.

European Commission (2004). Employment in Europe 2004. Luxembourg.

European Commission (2005). Employment in Europe 2005. Luxembourg.

OECD (2004). Employment Outlook. Paris.

OECD (2006). Employment Outlook. Paris.

OECD (2009). Employment Outlook. Paris.

6.III.2014 г.