

## ТЪРСЕНЕ НА РАБОТНА СИЛА НА МЕСТНИ ПАЗАРИ НА ТРУДА

Представени са някои резултати от проведено наскоро изследване на състоянието и перспективите за развитие на пазарите на труда в общините Враца и Монтана. Анализирани са и са оценени възможностите и нагласите на работодателите от двете общини да създават и поддържат работни места, както и техният потенциал да осигуряват професионално обучение или преквалификация на работната сила, която са наели или възнамеряват да наемат.

JEL: E24; J23; J48

За изследваните общини Враца и Монтана е характерно:

*Първо*, равнище на безработица, което по правило е по-високо от средното за страната. Например в края на 2002 г. при средно за страната равнище на безработица от 16.27% в община Монтана тя е 19.66%, а в община Враца – 17.47%. Към момента на изследването (февруари 2003 г.) тези стойности са съответно 16.51, 20.10 и 17.25%. Основният фактор, генериращ безработица, е понижаването на заетостта главно в индустрията и в сферата на услугите.

*Второ*, намаляващ брой на заетите лица. В края на 2001 г. например средносписъчният състав на наетите лица във Враца е с над 2100 човека по-малък в сравнение с предходната година, а в Монтана – с над 1500 човека. Подобни са тенденциите и в следващите години.

*Трето*, все още силни въздействия на продължаващото реструктуриране на местните икономики, което е много по-изразено във Враца. Реструктурирането, респ. масовото закриване на работни места в община Монтана, в общи черти е завършило. В община Враца тече тежък процес на реструктуриране на основни структуроопределящи предприятия (в областта на химическата промишленост, металолеенето, машиностроенето и металообработването). И в двете общини предстоят съкращения на работни места в бюджетната сфера (предимно в образованието и здравеопазването).

Конкретните изследователски задачи са да се анализират и обобщят намеренията, нагласите и оценките на работодателите за:

- икономическата конюнктура, пазарните позиции и перспективите пред техните фирми, региона и страната;

---

\* Проект "Изследване на капацитета на работодателите и на работниците за участие в алтернативна заетост в сектори и региони, в които предстоят масови уволнения (оценка на ограниченията и възможностите)", финансиран от Програмата на ООН за развитие – ПРООН (февруари - март 2003 г.). МТСП е поръчител и основен потребител на резултатите от изследването.

- развитието на заетостта – форми на трудовоправни отношения, текучество, намерения да се закриват или разкриват нови работни места; структурата на тези работни места; факторите, които влияят на нагласите им да разкриват нови такива;

- обучението и професионалната квалификация на работниците и служителите – отношение на работодателите към тези проблеми; идентифициране потребностите на фирмите от професионална квалификация; основни канали, които използват, за да набират необходимата им работна сила; готовността им да финансират активни мерки на пазара на труда и в частност - професионалното обучение на своите работници;

- стимулите, предвидени в Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), по отношение осигуряването на професионална квалификация.

Изводите и оценките се базират върху резултатите, получени при представително за двете общини социологическо проучване. То включва анкетиране на 63 работодатели (собственици, мениджъри, председатели или президенти на фирми) от предприятия с 10 и повече работници. Структурата на попадналите в извадката предприятия според основните сфери на дейност отразява типичната за местните икономики отраслова структура: образование – 9.5%; производство – 7.9%; търговия, строителство и услуги – по 6.3%; банково дело, машиностроене и медицински услуги – по 4.8% и т.н.

От гледна точка формата на собственост 55.6% от анкетираните работодатели са от частни фирми, 23.8% - от държавни предприятия, 11.1% – от общински и 9.5% - други. Преобладаваща част от респондентите са с висше образование (84.1%), 11.1% са със средно и само 4.8% са със средно общо образование.

### **Оценки за икономическата конюнктура, пазарните позиции и перспективи пред фирмите**

Анализът на оценките на респондентите за текущото икономическо състояние на национално и на местно равнище (вж. табл. 1) показва следното:

- Преобладават отрицателните оценки за текущата икономическа конюнктура на национално и на местно равнище. Те са по-силно изразени за общото икономическо състояние в страната (68.3% негативни отговори), отколкото за обхванатите в изследването общини (61.9% негативни отговори).

- Оценките за състоянието на местно равнище са по-диференцирани в сравнение с тези за общото състояние на националната икономика. Това изглежда нормално, ако се вземе предвид фактът, че местните предприемачи в по-голяма степен познават спецификата на района, където осъществяват своята дейност.

- Делът на положителните оценки за текущото състояние на местната икономика е значително по-голям от тези, дадени за състоянието на националната икономика (12.7 срещу 3.2%).

- Допълнителният анализ по общини показва, че работодателите от община Монтана изразяват значително по-голям позитивизъм в сравнение със своите анкетираните колеги от Враца. Делът на ясно изразените положителни отговори (“много добро” и “добро”) от Монтана е над 23%, докато тези от Враца са само 3%, респ. отрицателните отговори на работодателите от Враца са почти 80%, докато тези от Монтана са двойно по-малко. Една от причините за такива съществени различия в оценките може да се потърси в обстоятелството, че отрицателните процеси, свързани с реструктурирането на общинската икономика в Монтана, в общи линии са затихнали, докато във Враца ситуацията например с “Химко” оказва негативно въздействие върху дадените от работодателите мнения.

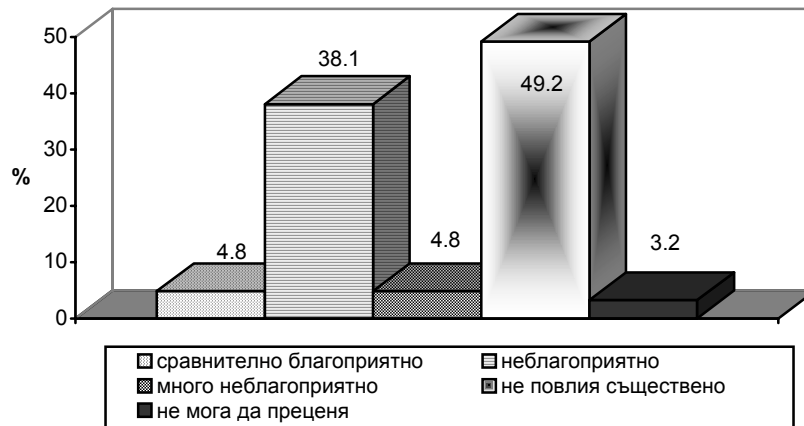
- Големината на фирмата (от гледна точка броя на заетите в нея лица) също влияе върху характера на оценките. Работодателите от малките и средните предприятия (МСП) са по-позитивно настроени в сравнение с тези от големите фирми (с над 100 заети) - всички “големи” работодатели са дали отрицателни оценки за икономическото положение в общината, докато над 40% от МСП са дали много добри, добри и средни оценки.

Таблица 1

Оценки за икономическото положение (разпределение на отговорите, %)

	Оценки за текущото икономическо положение в страната	Оценки за текущото икономическо положение в общината
Много добро		1.6
Добро	3.2	11.1
Средно	28.6	23.8
Лошо	55.6	47.6
Много лошо	12.7	14.3
Не мога да преценя		1.6

По мнение на половината работодатели тази, като цяло неблагоприятно оценявана на национално и на местно равнище, икономическа среда не е повлияла съществено върху дейността на тяхната фирма (вж. фиг. 1). По отношение на тази група работодатели това може да се интерпретира, от една страна, като отражение на приспособимостта им към променящите се условия и от друга, като недооценка на ролята, която има външната среда. Същевременно обаче голяма част от анкетираните (почти 43%) споделят, че техният бизнес е пострадал от тази среда. Такава структура на оценките идентифицира фактори и обстоятелства, които са ключ към обяснението на отговорите на въпросите, засягащи разкриването/закриването на работни места и отношението към обучението и професионалната квалификация на персонала.



Фиг. 1. Оценки за отражение на икономическата среда върху фирмите

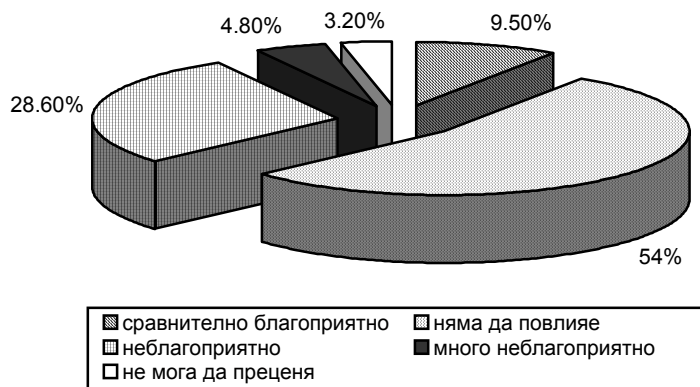
По-оптимистична изглежда картината с изразените мнения за посоката, в която ще се променя икономическото положение през следващите 12 месеца (табл. 2) и очакванията за влиянието на тази промяна върху бизнеса (фиг. 2). Подобни мнения и очаквания в голяма степен определят нагласите и намеренията на работодателите да създават работни места и на наемат (или освобождават) работници и служители. Във връзка с това заслужава да се отбележи, че преобладаваща част от работодателите в двете общини смятат, че промените във външната икономическа среда няма да имат влияние върху тяхната фирма.

Таблица 2

Очаквания за посоката на промяна на икономическото положение (разпределение на отговорите, %)

	Очаквания за промяна на икономическото положение в страната	Очаквания за промяна на икономическото положение в общината
Ще стане много по-добро	1.6	1.6
Ще стане малко по-добро	20.6	15.9
Ще остане същото	50.8	61.9
Ще се влоши малко	14.3	11.1
Ще се влоши много	7.9	7.9
Не мога да преценя	4.8	1.6

Търсене на работна сила на местни пазари на труда



Фиг. 2. Оценки за очакваното отражение на промените в икономическата среда върху работата на фирмите

### Оценки и нагласи за търсенето и наемането на работна сила

Анализът на получените резултати показва, че в двете изследвани общини предпочитаната трудовоправна форма за наемане на работна сила е постоянният трудов договор. От 4688 заети лица в анкетираните фирми 3952, или 84.3% работят на такъв договор.

Допълнителният анализ на данните очертава доста пъстра картина в изследвания регион.

Налице е сравнително висок оборот на наеманата работна сила – коефициентът на текучество е около 0.27.

Същевременно от изследваните 63 предприятия в 19 (т.е. в около 1/3) не е имало никакви уволнения. Това са предимно публични (държавни или общински) фирми и учреждения.

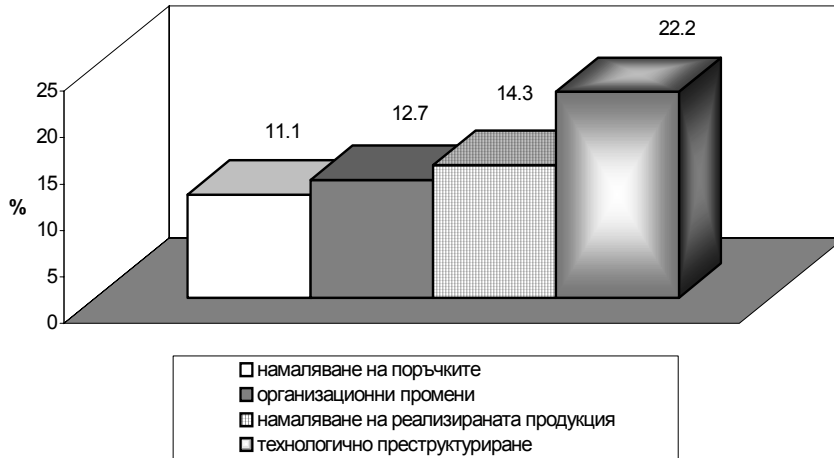
Работодателите са освобождавали най-често по двама (в 7 предприятия) или трима човека (в 10 предприятия). Преобладават също и предприятия, където са били назначавани по двама или трима човека. Наред с това обаче има фирми, в които са били предприемани значителни уволнения – между 40-70 човека (в 6 предприятия, почти всички от Враца) и между 180 и 520 души (изключително в големи врачански фирми). Тези данни отново илюстрират негативните последствия от реструктурирането на врачанската икономика върху местния пазар на труда през миналата година. Те обясняват и посочения негативизъм на респондентите от тази община.

По-висококвалифицираните работници и служители преобладават както сред напусналите лица (техният дял се движи между 35 и 46%), така и сред новоназначените през миналата година. Тази категория работна сила напуска, респ. започва работа по-често в частните фирми, отколкото в

държавните или в общинските предприятия и учреждения. Това отразява по-гъвкавия (но и по-неустойчив) характер на трудовоправните отношения в частния сектор.

Най-често срещаните причини за закриването на работни места могат да се обобщят, както следва (вж. фиг. 3):

- свиване на пазарите, изразяващо се в намаляване на поръчките и на реализирането на продукцията;
- организационни промени във фирмата;
- технологично реструктуриране на предприятието.



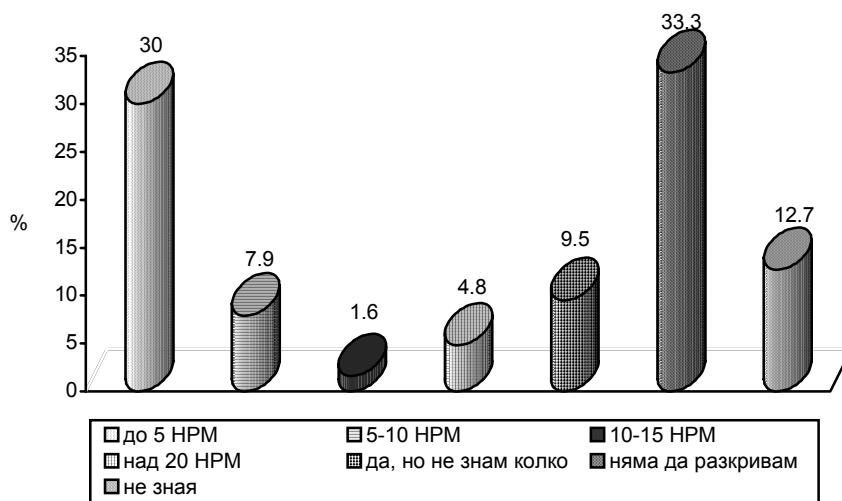
Фиг. 3. Основни причини за закриването на работни места

Последната причина заслужава специално внимание, тъй като тя (заедно с организационните промени) отразява процесите на приспособяване на компаниите към пазарната среда. Фактът, че всяка десета фирма в изследвания район извършва промени в технологиите за производство е положителен от гледна точка на тяхното корпоративно развитие, но от друга страна, това потвърждава зависимостта между въвеждането на нови технологии и съкращаването на работни места.

Допълнителният анализ показва, че частните предприятия в по-голяма степен предприемат технологични промени. Същевременно обаче те, и главно малките фирми, са по-засегнати от свиването на пазарите на тяхната продукция. Може да се предполага, че в бъдеще "адаптацияните" фактори (организационни, технологични и продуктови промени) ще продължат да играят важна роля в процесите, свързани с освобождаването и наемането на работна сила, на микроравнище.

Анкетираните местни работодатели посочват, че в момента най-много свободни работни места има за висококвалифицирани служители и работници – общо 106 при само 43 за нискоквалифициран труд. И отново – в Монтана предлагането на работни места е по-голямо в сравнение с Враца. Така, като цяло, данните от изследването не потвърждават валидния за националния пазар на труда факт, че търсенето (чрез обявените в бюрата по труда свободни работни места) на по-нискоквалифицирана работна сила е по-голямо. Подобно “противоречие” може да се обясни с обстоятелството, че работодателите предпочитат да обявяват в бюрата по труда свободните работни места за по-неквалифицирани работници, като в същото време търсят другите категории персонал по собствени канали. Вероятно това е и една от причините те да са най-затруднени именно при набирането и наемането на квалифицирани работници и служители (вж. фиг. 5).

Изследването показва сравнително висока готовност сред работодателите да разкриват нови работни места (НРМ) в близко бъдеще (вж. фиг. 4). Ако тези намерения се реализират, това би подобрило ситуацията на местните пазари на труда, особено в Монтана, където нагласите за разширяване на бизнеса са по-силни. Освен това намеренията за разкриване на работни места са по-ясно изразени в частните фирми – само 25% от тях твърдо заявяват, че няма да разкриват нови работни места, докато при държавните предприятия този дял е 40%. Посочените отговори се вписват в общата тенденция към нарастване ролята и значението на частния сектор в икономиката.



Фиг. 4. Готовност на работодателите да разкриват нови работни места

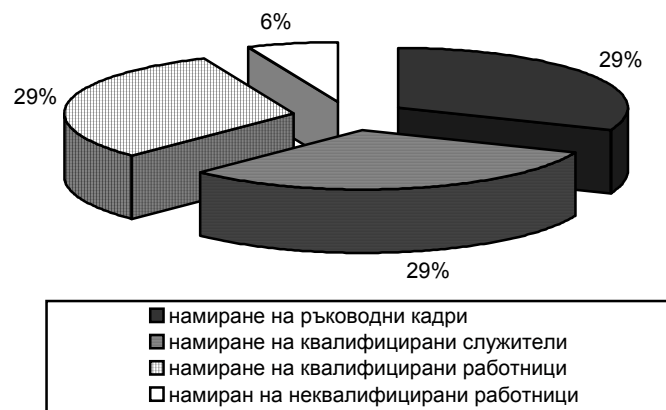
Тези нови работни места отново са ориентирани главно към квалифицирани работници и специалисти (вж. табл. 3).

Таблица 3

Структура на новите работни места, които работодателите  
възнамеряват да разкрият

	За квалифицира- ни работници	За неквалифици- рани работници	За счетоводи- тели	За компютърни специалисти	За специалисти по маркетинг и продажби	За мениджъри
Брой на фирмите	31	9	2	6	3	1
Дял (%)	49.2	14.3	3.2	9.5	4.8	1.6

Една трета от работодателите споделят, че срещат трудности при набирането на нов персонал. Най-трудно се намират ръководни кадри и квалифицирани работници (фиг. 5).



Фиг. 5. Дял на положителните отговори на въпроса дали работодателите срещат трудности при намирането на нов персонал

Основните трудности са свързани с:

- ниското заплащане, което се предлага (посочено от 27% от респондентите);
- липсата на работници и служители с подходящи професии и квалификация (24%).

На тази основа може да се заключи, че: *първо*, квалифицираните работници и специалисти не са склонни да приемат "работа на всяка цена" и, *второ*, има определени разминавания между профила на предлаганите работни места и професионалните качества на работната сила, намираща се на пазара на труда. Тези несъответствия биха могли да се намалят чрез подходящо професионално обучение и преквалификация.



Търсене на работна сила на местни пазари на труда

Част от трудностите произтичат от начините, по които работодателите се опитват да намерят необходимия им персонал (вж. табл. 4). Все още твърде много се разчита на усилията от страна на самата фирма, която търси било преки контакти с подходящи кандидати, било следвайки препоръки на познати, на специалисти или чрез обяви. В по-малка степен се използват услугите на бюрата по труда или се поддържат редовни контакти с учебни заведения. Използването на последни два канала очевидно крие резерви, които работодателите все още не успяват да реализират.

Таблица 4

Начини за набиране на персонал

	Чрез обяви	Чрез бюрата по труда	По препоръка на познати	По препоръка на специалисти	Директен контакт с подходящи кандидати	Редовни контакти с учебните заведения	Други
Брой на фирмите	25	21	12	17	41	3	1
Дял, %	39.7	33.3	19.0	27.0	65.1	4.8	1.6

Сравнително ограничените контакти между работодателите и бюрата по труда по повод набирането и подбора на подходящ персонал обяснява практическата липса на очаквания и изисквания към бюрата по труда, изразени от респондентите. Преодоляването на тази взаимна изолираност трябва да стане една от задачите пред дирекциите "Бюра по труда" на Агенцията по заетостта.

**Оценки и нагласи във връзка с обучението и професионалната квалификация на работниците и служителите**

Значителна част от анкетираните работодатели (почти 60%) посочват, че тяхната фирма предоставя на своя персонал възможности за професионално обучение. За начините и степента на активно отношение на работодателите, заявили ангажираност към осигуряването на професионалното обучение и квалификацията, може да се съди по данните, представени в табл. 5.

Таблица 5

Ангажираност на работодателите в осигуряването на професионално обучение на персонала

Форми на ангажираност	Дял на положителните отговори (%)
Фирмата е осигурявала възможност за професионално обучение през последните три години	59
Непосредствено участие (финансово, материално) в осигуряването на обучение	41
Поддържане на специализирано звено	13

Допълнителният анализ показва, че делът на държавните компании, които осигуряват такива възможности, е 80%, докато в частния сектор той е по-нисък (60%). Ангажираността на работодателите от по-големите фирми (с над 50 човека персонал) е по-силна в сравнение с по-малките компании. Респондентите от Враца отделят малко по-голямо внимание на тези проблеми в сравнение с колегите им от Монтана (54 на 46%). Следователно може да се заключи, че профилът на най-сериозно ангажирания с професионалното обучение на персонала работодател е управляващ голяма фирма от държавния сектор.

Допълнителният анализ на резултатите показва също, че най-често срещаните форми на непосредствено участие в осигуряването на професионално обучение са неговото финансиране (в 80% от случаите), предоставянето на материална база за обучение (12%), осигуряване на условия за провеждане на практики (4%) и пряко договаряне с обучаваща организация за предоставянето на услуги (4%).

Въз основа на получените отговори се установи, че през 2002 г. в изследваните компании са били изразходвани над 78 хил. лв. за професионално обучение и квалификация, което прави средно по около 34 лв. на заето на постоянен договор лице в съответните фирми.

Прави впечатление, че в малко фирми има звено или служител, занимаващ се специално с проблемите, свързани с професионалната подготовка на персонала. Очевидно работодателите все още смятат, че тази специфична и важна част от управлението на човешките ресурси може да бъде съвместявана с други функции на фирмения мениджмънт. Нещо повече – някои (макар и малко) от тях са на мнение, че не е необходимо да се ангажират с обучението на работниците, тъй като се предполага, че това трябва да е грижа на държавата.

Резултатите от проучването дават възможност да се идентифицират потребностите на фирмите от обучение. Като приоритетна се очертава нуждата от обучение по работнически професии, мениджмънт, работа с компютри, маркетинг. Тези резултати подсказват накъде биха могли да насочат усилията си организациите, предоставящи обучителни услуги. Те могат да съобразят своята дейност и с предпочитаните от работодателите краткосрочни форми на обучение – с или без откъсване от производството.

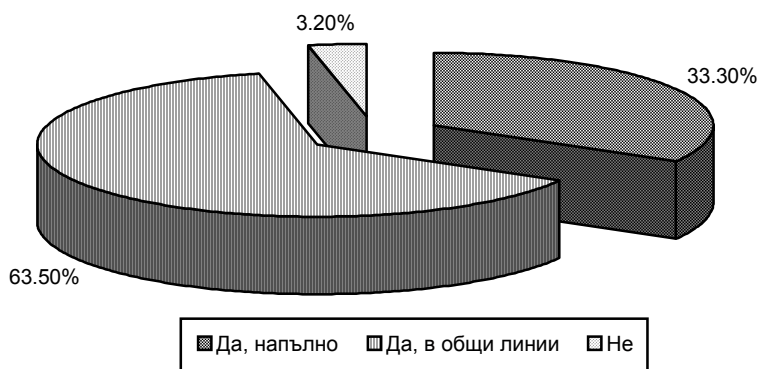
Анализът на споделените намерения за бъдеща финансова ангажираност на фирмите в осигуряването на професионално обучение и квалификация показва, че едва ли ще настъпят сериозни промени в нагласите на работодателите – онези от тях, които и досега са отделяли средства, заявяват, че ще го правят и занапред, и обратно, тези, които досега не са предвиждали финансови ресурси за целта, няма да го правят и през настоящата година. Основните причини за това се свързват с:

- липсата на достатъчно финансови средства във фирмата – 27% от отговорилите респонденти;
- отсъствие на потребност – 12%;
- обучението трябва да е за сметка на МОН – 12%.

Следователно може да се заключи, че политиката на работодателите в това отношение е инерционна. Необходимо е въвеждането на мерки, които да ги стимулират в по-голяма степен да се ангажират с осигуряването на професионално обучение за своя персонал.

### **Информираност и оценки за предвидените от Закона за насърчаване на заетостта права и стимули по отношение на професионалната квалификация**

Изследването показва изключително високо равнище на самооценка за степента, в която работодателите познават правата, които ЗНЗ им дава по отношение професионалната квалификация и преквалификация на наеманите безработни лица (вж. фиг. 6). Това говори, че работодателите следят отблизо нормативната уредба на този въпрос. Сравнително по-високо е равнището на пълна информираност в по-малките и частните фирми (отговори “да, напълно” дават 40% от работодателите във фирми с персонал до 50 човека и между 12 и 18% - във фирми с повече персонал; в частния сектор 37% от работодателите дават същия отговор, докато в държавния сектор този дял е 20%). На тази основа може да се заключи, че компетентните държавни институции (преди всичко Агенцията по заетостта и нейните дирекции “Бюра по труда”) трябва да набележат и предприемат мерки за още по-голямо популяризиране на законовите стимули сред посочените групи работодатели.



Фиг. 6. Разпределение на отговорите на въпроса дали работодателите познават своите права, които ЗНЗ дава по отношение професионалната квалификация и преквалификация на наеманите безработни лица

Високо равнище на информираност се декларира и по отношение на някои по-специфични права, например правото да работодателят да получи от бюрото по труда определени безвъзмездни средства първо, за

разкриването на работни места за стажуване и/или за професионално обучение на безработни лица и, второ, за поддържане и повишаване квалификацията на наетите вече работници (вж. табл. 6). Проблемът в случая обаче не е свързан с популярността на предвидените от закона мерки, а с практическото им използване от страна на работодателите.

Таблица 6

Равнище на информираност за някои по-специфични права и тяхното ползване от работодателите (%)

	Да, ползвал съм	Не съм ползвал, но знам, че имам право	Не съм ползвал и не знам, че имам право
Право да се получат от БТ безвъзмездни средства за разкриването на работни места за стажуване и/или за професионално обучение на безработни лица	11.1	77.8	11.1
Право да се получат от БТ безвъзмездни средства за поддържането и повишаването на квалификацията на наетите работници	1.5	81	17.5

Данните ясно показват, че едва 1/10 от работодателите са ползвали преференцията да получат от бюрата по труда безвъзмездни средства за разкриването на работни места за стажуване и/или за професионално обучение на безработни лица. Допълнителният анализ дава основание да се смята, че по правило това се случва или в по-малките фирми (до 50 човека) или в най-големите (над 100 човека персонал), както и по-често в държавните, отколкото в частните предприятия. Следователно може да се заключи, че мениджърите на държавните компании имат по-активна политика по отношение ползването на правата, които ЗНЗ им дава във връзка с разкриването на работни места за стажуване и професионално обучение на безработни. Това е и косвен индикатор за по-отговорната им позиция в това отношение.

Същевременно данните ясно показват, че в изследвания регион работодателите не проявяват никакъв интерес към практическо възползване от правото си да получат специални безвъзмездни средства за поддържането и повишаването на квалификацията на наетите работници.

Големият дял на респондентите, които твърдят, че познават, но не са ползвали своите специфични законови права, свързани с професионалното обучение и квалификация на безработни или наети вече лица, показва:

- незаинтересуваност и неангажираност на работодателите с решаването на този проблем в района Монтана – Враца;
- недостатъчна привлекателност на предвидените стимули.

Търсене на работна сила на местни пазари на труда

Тези изводи се потвърждават от разпределението на мненията относно това дали предвидените от закона възможности и стимули са достатъчни за работодателите да повишават професионалната квалификация и за преквалификация на работниците. Едва всеки пети работодател оценява тези възможности и стимули като достатъчни, всеки трети смята, че те са недостатъчни, а 43% не могат да преценят. Липсата на активно и творческо отношение проличава и от сравнително малкия брой (едва 9 от общо 63 респондента) получени предложения за необходимите промени от страна на работодателите (табл. 7).

Таблица 7

Мнения на работодателите за необходимите промени по отношение на професионалната квалификация и преквалификация

	Брой отговори	Процент
Предоставяне на по-сериозна професионална квалификация	1	1.6
По-голяма прозрачност при избора на фирми, които предоставят такива услуги	1	1.6
Осигуряване на допълнително заплащане след завършване на курсове за квалификация	1	1.6
Смисъл и ефект от преквалификацията ще има, ако има работни места	1	1.6
Да се отвори системата за предоставяне на квалификационни услуги	3	4.8
Да се предоставя повече информация	2	3.2
Не знае/ не отговорил	54	85.7
Общо	63	100.0

Независимо от това анкетираният работодатели са оптимистично настроени по отношение намаляването на безработицата вследствие на промените в ЗНЗ, засягащи предоставянето на средства за работодатели, които разкриват работни места за придобиване на квалификация чрез стажуване/чиракуване, вкл. на младежи, отпаднали от системата на средното образование, за период до 6 месеца (вж. табл. 8). По-голям е скептицизмът във връзка с предвидените стимули за предоставянето на допълнителни средства за придобиване на професионална квалификация на безработни лица, регистрирани като земеделски стопани с одобрени бизнес-проекти. Причината за това, от една страна, е свързана с опита от досегашната практика, а от друга, с неблагоприятната бизнес-среда в региона и с трудностите пред развитието на селското стопанство. Обстоятелство, потвърждаващо известния факт, че активните политики на пазара на труда имат възможности, които се ограничават (определят) от общото състояние на икономиката (на национално или на местно равнище), от политиката по отношение на един или друг отрасъл и от конкретните условия за неговото развитие.

Таблица 8

## Мнения на работодателите за влиянието на някои промени в ЗНЗ върху намаляването на безработицата (%)

Промени в ЗНЗ, свързани с предоставянето на средства:	Да	Не	Не знае/ не отговорил
- за работодатели, които разкриват работни места за придобиване на квалификация чрез стажуване/ чиракуване, вкл. на младежи, отпаднали от системата на средното образование, за период до 6 месеца ще съдействат за намаляване на безработицата	60.3	38.1	1.6
- за придобиване на проф. квалификация на безработни лица, регистрирани като земеделски стопани с одобрени бизнес - проекти ще бъдат използвани активно	44.4	49.2	6.4
- за придобиване на проф. квалификация на безработни лица, регистрирани като земеделски стопани с одобрени бизнес - проекти ще съдействат за трайното намаляване на безработицата в селското стопанство	31.7	60.3	8

Въз основа на направения анализ на оценките, очакванията и нагласите на работодателите могат да се обобщят следните *изводи и препоръки*:

*1. По отношение оценките за икономическата конюнктура, пазарните позиции и перспективи пред фирмите:*

- Сред работодателите в изследвания регион преобладават отрицателните оценки за текущата икономическа конюнктура на национално и на местно равнище, като все пак оценките за състоянието на двете общински икономики (Враца и Монтана) изглеждат малко по-позитивни.

- Работодателите преценяват, че тази неблагоприятна икономическа среда не е повлияла и не очакват да повлияе съществено върху техния бизнес. Това може да се интерпретира като отражение на тяхната приспособимост към променящите се условия, но и като недостатъчно оценява на ролята на външната среда.

- Съществуват определени различия в оценките на работодателите от двете изследвани общини - тези от Монтана изглеждат относително по-положително и оптимистично настроени от своите врачански колеги. Една от основните причини за това може да се потърси във факта, че докато в Монтана отрицателните процеси, свързани с реструктурирането на общинската икономика, в общи черти са затихнали, във Враца ситуацията, най-вече с "Химко", оказва негативно влияние върху дадените от работодателите мнения.

- Работодателите от малките и средните фирми също изглеждат по-позитивно настроени в сравнение с тези от големите. Вероятното обяснение е, че собствениците на МСП се чувстват по-сигурни, по-адаптивни в неустойчивата и неблагоприятна икономическа среда, в която работят.

- Очевидно въз основа на досегашния си опит работодателите от изследвания район имат основания да смятат, че разполагат с достатъчно възможности да развият (или запазят) бизнеса си даже и в неблагоприятни условия.

*2. По отношение оценките и нагласите за търсенето и наемането на работна сила:*

- Предпочитаната от работодателите в двете общини трудовоправна форма за наемане на работна сила е постоянният трудов договор. Въпреки това е налице сравнително висок оборот на наеманата работна сила. Като се има предвид, че повечето работодатели уволняват и назначават по 2-3 човека годишно, може да се твърди, че този висок оборот се дължи предимно на значителното текучество в някои големи врачански фирми.

- Най-честите причини за закриването на работни места са: свиване на пазарите, което засяга главно малките частни фирми; организационни промени в компаниите; технологично реструктуриране (което се извършва по-често в частните фирми).

- Изследването разкри сравнително висока готовност сред работодателите да разкриват нови работни места в близко бъдеще. По-ясно изразени са намеренията за това в частните фирми. Ако тези намерения се реализират, това несъмнено би подобрило ситуацията на местните пазари на труда, особено в Монтана, където нагласите за разширяване на бизнеса са по-изразени.

- Предполага се, че новите работни места ще бъдат преди всичко за квалифицирани работници и специалисти с определени професии и умения, каквито по-трудно се намират на изследваните местни пазари на труда. Това обстоятелство подчертава ролята на професионалната квалификация и преквалификация и може да се има предвид при формирането и провеждането на политиката в тази област на местно равнище.

- При набирането на персонал все още много се разчита на усилията от страна на самата фирма. В по-малка степен се търсят услугите на бюрата по труда или се поддържат редовни контакти с учебни заведения. Преодоляването на тази взаимна изолираност може да се предпостави като възможна задача пред дирекциите "Бюра по труда" на Агенцията по заетостта.

*3. По отношение оценките и нагласите във връзка с обучението и професионалната квалификация на работниците и служителите:*

- Значителна част от работодателите твърдят, че предоставят на своя персонал възможности за професионално обучение. Това е положителен факт, разкриващ тяхното отношение към подобряването на качествата на наетите работници и служители.

- В близко бъдеще не се очаква да настъпят сериозни промени в нагласите на работодателите – онези от тях, които и досега са отделяли средства, заявяват, че ще го правят и занапред, и обратно, тези, които досега не са предвиждали финансови ресурси за целта, няма да го правят и през настоящата година. Политиката на работодателите в това отношение е инерционна и е необходимо въвеждането на мерки, които да ги стимулират в по-голяма степен да се ангажират с осигуряването на професионално обучение за своя персонал.

- Работодателите предпочитат да ползват услугите на външни обучаващи организации (вместо да поддържат скъпи собствени обучаващи

структури). Преките контакти с тях са най-интензивният канал за получаване на информация за възможни курсове за професионално обучение. Положителен е фактът, че бюрата по труда са втори по значение източник на информация в това отношение.

- Приоритетните потребности на фирмите са свързани с обучение по работнически професии, мениджмънт, работа с компютри, маркетинг. Тези резултати подсказват накъде могат да насочат усилията си организациите, предоставящи обучителни услуги. Те могат да съобразят своята дейност и с предпочитаните от работодателите краткосрочни форми на обучение – с или без откъсване от производството.

4. *Във връзка с дадените оценки на предвидените от Закона за насърчаване на заетостта права и стимули за професионално обучение:*

- Налице е високо равнище на самооценка за степента, в която работодателите познават правата, дадени им от ЗНЗ по отношение професионалната квалификация и преквалификация на наеманите безработни лица. Сравнително високо е нивото на пълна информираност в по-малките и в частните фирми. Компетентните държавни институции (преди всичко Агенцията по заетостта и нейните дирекции “Бюра по труда”) могат да набележат и предприемат известни мерки за още по-голямо популяризиране на законовите стимули, главно сред по-големите и държавните фирми. Активното разпространяване на положителен работодателски опит в това отношение също може да има благоприятно въздействие върху по-широкото използване на тези стимули от страна на работодателите.

- Основният проблем в случая обаче не е свързан с популярността на предвидените от закона мерки, а с ниското равнище на практическото им използване от работодателите. Това показва, от една страна, незаинтересуваност и неангажираност на работодателите с решаването на този проблем в района Монтана – Враца, а от друга, че предвидените стимули не изглеждат достатъчно привлекателни и силни.

- Една от причините за това може да се потърси в трудните условия за бизнес, които принуждават работодателите да насочват повече усилия към неговото запазване, отколкото да се ангажират с решаването на по-дългосрочни и стратегически въпроси, какъвто е повишаването на професионалната квалификация и преквалификацията на персонала. Обстоятелство, потвърждаващо известния факт, че активните политики на пазара на труда имат възможности, които се ограничават (определят) от общото състояние на икономиката (на национално или на местно равнище), от политиката по отношение на един или друг отрасъл и от конкретните условия за неговото развитие.

На тази основа може да се препоръча МТСП и Агенцията по заетостта да проследят и в края на 2003 г. да анализират интереса на работодателите и ефектите от новите мерки и стимули, заложили с промените в ЗНЗ, преценявайки необходимостта от усъвършенстване на нормативната рамка.

26.VIII.2003 г.