

DEMOGRAPHIC DEVELOPMENT AND LABOUR FORCE

Nasselenie Review, Volume 37, Number 4, 2019, 728-755
ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online)
<http://nasselenie-review.org>; e-mail: nasselenie_review@abv.bg

QUALITY OF JOBS AND EMPLOYMENT IN BULGARIA

Maria JELIAZKOVA

Institute for the Study of Societies and Knowledge (ISSK) – BAS
BULGARIA, Sofia 1000, 13 A “Moskovska” str.

✉ perspekt@tradel.net; mariajeliazkova@gmail.com

Abstract: *The article discusses the quality of jobs and employment in Bulgaria through the prism of labor remuneration, the polarization of employment and the high values of material deprivation among employees. Results of sociological research and comparative data with other EU Member States are presented. These results outline the very unfavorable situation in Bulgaria as a consequence of specific policies of distribution and redistribution. In comparison, the design of these policies in Ireland on the one hand and in the Czech Republic and Slovakia on the other is discussed. The choice of these countries is justified by the fact that, through active distribution and redistribution policies, they are able to create a much better socio-economic context. The low bargaining power of the employed is considered the main reason for the very unfavorable picture in Bulgaria. It is argued that a purposeful and massive reconstruction of public policies and regulatory frameworks is needed in order to achieve a development based on quality employment and directed towards internal cohesion of the highly disintegrated Bulgarian society. Such measures are also crucial for improving the demographic situation in the country.*

Keywords: quality of jobs and employment; labor remuneration; material and social deprivation among the employed according to the type of labor contract; employment polarization; policies for distribution and redistribution; bargaining power.

Acknowledgement

This publication has been possible thanks to the project of IPHS-BAS ‘Measures to overcome the demographic crisis in the Republic of Bulgaria’.

This article can be cited as follows:

Jeliazkova, M. (2019). Kachestvo na rabotnite mesta i zaetostta v Bulgaria. [Quality of Jobs and Employment in Bulgaria]. *Nasselenie Review*, Volume 37, Number 4, 728-755. ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online). (In Bulgarian).

© M. Jeliazkova, 2019

Submitted – February 2019

Revised – July 2019

Published – November 2019

The author has read and approved the final manuscript.

ВЪВЕДЕНИЕ

В рамките на националния проект „Мерки за преодоляване на демографската криза в Република България“, 2017–2018, възложен на БАН от Министерски съвет на Република България, беше включен специален акцент върху съответствието на качеството на работната сила и качеството на работните места у нас.

Изследването (Борисова-Маринова, К. и кол. 2018: 139–167; 301–329) установи, че е налице силно изразено несъответствие: по-точно качеството на работната сила в България е с около една трета по-ниско от средноевропейското, докато качеството на работните места е повече от четири пъти по-ниско. В допълнение беше направен и изводът, че двете клонят към функционално съответствие (Желязкова 2018: 167), т.е. запазването на ниското качество на работните места ще продължава да стимулира по-нататъшно намаляване на качествата на работната сила в страната като изтласква високо квалифицирани кадри, включително и особено младежи, навън и продължава да снижава и без друго неблагоприятните параметри на образователните характеристики на човешкия капитал, демонстрирани от множество последователни международни изследвания на PISA¹. Силно изразеното несъответствие е основен изтласкващ фактор както от националния трудов пазар, така и изобщо от страната.

Поради това, основният фокус на тази статия е върху качеството на работните места и заетостта у нас. Целта е да се потърси отговор на въпросите от какво произтича и на какво се дължи ниското качество на работните места в България и да се очертаят политически мерки, които да допринесат за повишаване на това качество. За тази цел, статията обсъжда основни параметри на състоянието на качеството на работните места и заетостта и представя кратък сравнителен анализ на състоянието в други страни-членки на ЕС. На тази основа са обобщени изводи за необходими промени в публичните политики у нас.

Известно е че качеството на работните места и заетостта отдавна привличат вниманието на различни международни организации (ОИСР, МОТ, ЕП, ЕК, Икономическата комисия на ООН за Европа, Г20 и др.), и особено интензивно в последните години. Това е намерило отражение в редица политически документи, както на международно равнище (Декларацията на министрите на труда от Г-20, септември 2015 г., Анкара: „Качествените работни места са важни като основен двигател за по-добро благосъстояние на хората и обществото“), така и на равнището на ЕС (Лисабонска стратегия, Стратегия „Европа 2020“, Европейския стълб за социални права и др.).

В тази връзка напредва и аналитичната и експертна работа по разработване на индикатори. Сред най-често посочваните примери са Лаакенските индикатори (2001), индикаторите за качеството на работните места на Бизнес Европа (2001 г.), индексът за качеството на работните места (2008) на Института на

¹ Поредица от доклади на Програмата за международна оценка на учениците (Programme for International Student Assessment's – PISA), които обикновено сравняват академичните постижения на 15-годишните ученици от различни страни: <https://www.oecd.org/pisa/publications/>

европейските синдикати, измерването на качеството на работните места на Комитета по заетост, създаден с решение на Европейския съвет (2010 г.), Индексът за качеството на работните места на Еврофаунд (2012), Наръчникът на Икономическата комисия за Европа на ООН за измерване качеството на заетостта (2014 г.), Рамката за качеството на работните места на ОИСР (2015 г.) и др.

Независимо че няма прието съгласувано определение, широко се признава че качеството на работните места и заетостта са многоизмерни концепции. „Качеството на работата е резултат от редица влияния на различни нива. Тези влияния включват регулации на национално и други равнища, икономически условия, роля на институции като синдикатите, практики на отделните работодатели и характеристики на отделни работници.“ (Sissons et al 2017: 3). „Цялостното качество на работните места е сумата от множество аспекти, засягащи както трудовите отношения, така и самата работа. Този многоизмерен характер на качеството на работните места прави развитието на единен индикатор или система от показатели твърде трудна, тъй като преди това е необходимо да се определят аспектите, които трябва да се вземат под внимание и тяхното цялостно въздействие.“ (de Bustillo et al 2009: 12).

Следвайки традицията на ОИСР, срещата на върха на лидерите на Г-20 (ноември 2015 г., Анталия) акцентира върху подобряване качеството на работните места с фокус върху три измерения: качеството на доходите, намаляване на несигурността на пазара на труда и насърчаване на добри условия на труд и здравеопазване. Тези три измерения, в рамките на традициите на ОИСР, са и тези за които най-често има сравнителни данни. Същевременно, индикаторът за качеството на доходите е комплексен – в някои от посочените системи от индикатори той включва не само тяхното равнище и адекватност (т.е. покупателна способност спрямо издръжката на живот), но също така и неравенствата при заплащането на труда, както и относителния дял на работещите с ниски заплати спрямо средните заплати. Грийн (Green 2006) изследва качеството на работните места и заетостта като анализира еволюцията на различни измерения – включително умения, трудови усилия и интензификация, автономия, заплати, риск и несигурност на работното място, както и благосъстоянието на работниците.

Същевременно и концепцията за качеството на работните места, и тази за качеството на заетостта се разглеждат на различни равнища: микро (на равнището на индивида), мезо (на равнището на различни сектори от икономиката и/или за различни групи) и макро (на равнището на трудовите отношения и заетостта в обществото).

В допълнение нараства вниманието и опитите да се дефинира ‘добрата’ работа и качествената заетост и на тази основа да се оценяват съществуващите работни места и заетостта. Повишаването на качеството на работните места и качеството на договорните споразумения в тази връзка е важно защото „Нискокачествената работа изтласква хората от пазара на труда, влияе отрицателно върху здравето им и не използва в достатъчна степен техните умения и способности. Очевидно е, че тя намалява производителността и устойчивостта за по-дълъг трудов живот. Спешно са необходими по-добри правни рамки и по-голямо внимание към прилагането на трудовото законодателство, включително