

**ПРОБЛЕМЪТ С НЕДОСТИГА НА КВАЛИФИЦИРАНА
РАБОТНА СИЛА И ОТРАЖЕНИЕТО МУ
ВЪРХУ РАЗХОДИТЕ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ЗА ТРУД**

Милен Велчев Велев
УНСС

**THE PROBLEM WITH THE SHORTAGE OF QUALIFIED WORK
FORCE AND ITS IMPACT ON THE EMPLOYERS' COSTS
FOR LABOUR**

Milen Velchev Velev

***Резюме:** В доклада е разгледан проблемът с дефицита на квалифицирана работна сила и последиците върху равнището, динамиката и структурата на разходите на работодателите за труд. Посочени са някои от възможните стратегии, инструменти и механизми в изследваната област, които биха спомогнали за справянето с проблема.*

***Ключови думи:** недостиг на квалифицирана работна сила, разходи на работодателите за труд, инвестиции в човешки капитал*

***Abstract:** The report reviews the problem with the shortage of qualified work force and its effects on the level, dynamics and structure of employers' costs for labour. There are specified some of the strategies, tools and mechanisms available in the field under research, which could contribute to resolving the problem.*

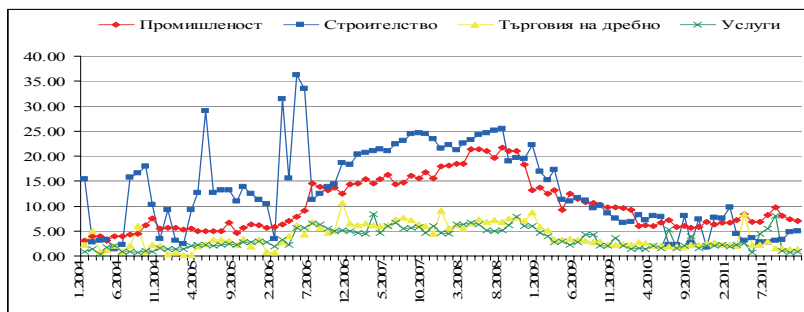
***Key words:** shortage of qualified work force, employers' costs for labour, investments in human capital*

Един от основните проблеми не само за България, но и за ЕС е недостигът на квалифицирана работна сила и съществуващите структурни професионални дисбаланси при търсенето и предлагането на работна сила. Редица изследвания [1,2,3,4,5] показват, че този проблем ще се задълбочава в бъдеще. Съгласно проведено мащабно изследване на Manpower Group от 2011 г. под заглавие „Недостиг на таланти“, което обхваща 35 000 работодатели от 36 държави [1], все по-трудно става намирането на квалифицирана работна сила и то в широк диапазон от професии, които изискват специфични умения. През 2011 г. процента от работодателите, които се затрудняват да попълнят работните места поради липса на квалифицирани кадри в световен мащаб се оценява на 34%; за Европа, Близкия изток и Африка – 26%; за България – 42%. (За сравнение – за Румъния този показател е 53%, Германия – 40%, Гърция – 41%, Чехия – 22%, Франция – 20%, Полша – 4%.) В глобален мащаб най-голям е недостигът на техници, търговски представители и квалифицирани работници в търговията, а в България – на инженери, мениджъри (корпоративно управление) и квалифицирани работници в търговията. В глобален мащаб, като основни причини за затрудненията при попълването на работни места се посочват липсата на опит (28%), липса на кандидати (24%) и липсата на „твърди“ или на технически умения за работа (22%).

В рамките на Европейския съюз се очаква дефицит по отношение на STEM-умения (наука (S), технологии (T), инженеринг (E), математика (M)), висококвалифицирани здравни специалисти, IT-специалисти [2,3]. Съгласно изготвени прогнози, за

периода 2010 г.-2020 г. търсенето на техници и приложни специалисти в ЕС ще нарасне с 20%. Очаква се през 2015 г. да има недостиг от 700 000 ИТ-специалисти [3]. През следващото десетилетие се очаква да продължи нарастването на броя на работните места, изискващи умения на високо или средно равнище. Очаква се технологичните и икономическите промени, както и мерките по намаляване на ефектите от климатичните промени да бъдат с голямо значение за бъдещото търсене на знания и умения. Прогнозите са, че в началния период, ще се търсят висококвалифицирани работещи и постепенно по-нискоквалифицираните работници ще трябва да заемат новите работни места, за което е необходимо да бъдат подходящо обучени. В изследване на Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) от 2008 г. [4] съвсем ясно се поставя ударението върху общото и дългосрочно повишаване на нивото на квалификация, което се изисква за голяма част от работните места. Предвижданията на агенцията за периода 2006-2020 г. показват, че приблизително за 91% от общия брой свободни работни места ще се изисква средно или висше образование. (Анализът е извършен преди настъпването на икономическата и финансова криза и в него не са отразени последиците от нея.) Съгласно друго изследване на CEDEFOP от 2010 г. [5], за България се очаква увеличение през 2020 г. спрямо 2010 г. на работните места, изискващи средна и висока квалификация съответно с 20 хил. и 95 хил. и намаление на работните места, изискващи ниска квалификация със 166 хил. За ЕС-27 се очаква увеличение през 2020 г. спрямо 2010 г. на работните места, изискващи средна и висока квалификация съответно с 3,936 млн. и 14,793 млн. и намаление на работните места, изискващи ниска квалификация с 11,962 млн.

Недостигът на квалифицирана работна ръка застрашава развитието на европейската икономика и в частност – развитието на българската икономика. Тенденция за недостиг на квалифицирана работна сила в България се наблюдава предимно в секторите промишленост и строителство. Тези тенденции ясно проличават в предкризисния период, но се запазват и след това (фиг. 1).

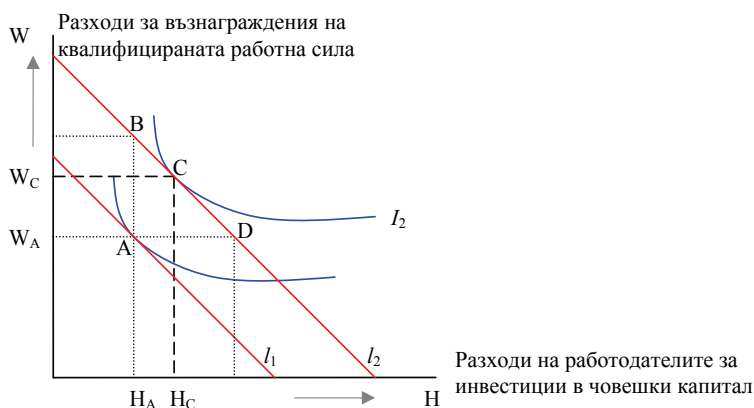


Фиг. 1. Недостиг на работна сила в секторите Промисленост, Строителство, Търговия на дребно и Услуги

Бизнесът, правителствата и неправителствените организации спешно трябва да разработят дългосрочни стратегии за овладяване на дефицита от квалифицирана работна сила. Каква може да бъде стратегията на работодателите по отношение на разходите за труд в този случай?

Очевидно нискоквалифицираният труд струва по-евтино, но изисква повече инвестиции, свързани с контрола и организацията. Висококвалифицираният труд струва по-скъпо, но работодателите пестят по отношение на разходите, свързани с контрола и организацията. Работодателите сами решават каква стратегия на поведение да изберат.

При недостиг на квалифицирана работна сила съществуват три възможни стратегии на работодателите по отношение на разходите за труд. **Първа възможност** – предлагане на относително високи трудови възнаграждения и социални придобивки на висококвалифицираните специалисти, което способства за задържането в рамките на организацията и/или привличането от външния пазар на труда на необходимата работна сила. Тази стратегия има няколко основни недостатъка: не винаги на вътрешния или на външния (за организацията) пазар на труда се предлага това, което е необходимо; може да възникнат трудности с адаптирането на новите кадри в работните екипи; възможно е възникването на конфликти при освобождаване на работната сила, която вече не е необходима [6]. Този подход е свързан с нарастването само на разходите за възнаграждения на квалифицираната работна сила, което съответства на точка (т. В) на фиг. 2. **Втора възможност** – развитие и усъвършенстване на наличната работна сила, чрез целенасочена дейност по обучение в съответствие с нуждите на организацията. Този подход е свързан с увеличаване само на инвестициите в човешки капитал от страна на работодателите (нарастване на средствата за обучение на персонала), което съответства на т. D на фиг. 2. Основните недостатъци на този подход са следните: риск от напускане на ключови за организацията специалисти поради „изоставане” от пазарните нива на възнагражденията; по-ниска мотивация на персонала; обстоятелството, че процесът на обучение изисква повече време и специфични ресурси; обучението може да е свързано с откъсване от работния процес. **Третата възможност** е съчетание от посочените два подхода, при която нарастват едновременно средствата за възнаграждения на квалифицираната работна сила и средствата за инвестиции в човешки капитал – т. С на фиг. 2. В този случай организацията разработва и прилага единна политика и стратегия по управление на човешките ресурси, която обединява и синхронизира политиката по възнагражденията и политиката по обучение и развитие на персонала [6,7,11]. Резултатът е повишаване на мотивацията, възможности за професионално развитие, приобщаване към целите и ценностите на организацията. Постигната е оптимална комбинация, която при дадено бюджетно ограничение максимизира полезността (т. А и т. С на фиг. 2).



Фиг. 2. Постигане на оптимална комбинация между разходите за възнаграждения на висококвалифицирани специалисти и разходите на работодателите за инвестиции в човешки капитал. (I_1, I_2 – линии на бюджетното ограничение за работодателите; I_1, I_2 – криви на безразличие, при които се получава една и съща сума на общата полезност за работодателите)

Относителният дял на разходите за професионално обучение от общите разходи за труд в България е един от най-ниските, в сравнение с другите европейски страни-виж фиг. 3. Например по данни на Евростат за 2008 г. [10], относителният дял на разходите за професионално обучение е най-нисък в Гърция (0,16%) и в Латвия (0,17%), следвани от България (0,19%). (Средно за ЕС-27 този показател е 0,77%.) От тези данни е видно, че в България инвестирането в човешките капитал от страна на работодателите е все още неразвита практика и равнището на тези инвестиции е ниско.

Сериозно е изоставането в развитието на системата „учене през целия живот“. По данни на Евростат [10], през 2008 г. едва 1,4% от населението в България е участвало в продължаващо обучение, при показател от 9,5% за ЕС-27.

Ясно е, че ниският относителен дял на разходите за инвестиции в човешки капитал в общите разходи за труд в определен момент ще доведе до неефективна структура на разходите за труд. В резултат на това, ще се увеличи търсенето на висококвалифицирана работна сила от страна на работодателите и съотношението между търсенето и предлагането на пазара на труда на този специфичен тип работна сила ще се промени. Поради ограниченото предлагане на висококвалифицирана работна сила и по-големите разходи на средства и време, които са необходими за нейното създаване и формиране, на пазара на труда ще се появи дефицит на този тип работна сила. Това ще доведе от една страна до нарастване на равнището на разходите на работодателите за труд и от друга страна до нарастване на диференциацията в заплащането на труда по степен на образование и квалификация.

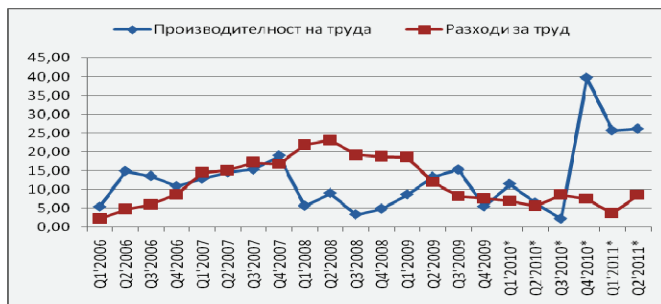
Дефицита на квалифицирана работната сила е най-силно изразен в секторите на строителството и промишлеността. Поради значителния относителен дял на неформалната икономика в сектора на строителството и ненадеждността на данните, ще изследваме само сектора на промишлеността. Недостига на работна сила в сектора на промишлеността би следвало да доведе до по-високи разходи на работодателите за труда в този сектор спрямо средните разходи за страната.



Фиг. 4. Разходи на работодателите за труд на едно наето лице по трудово и служебно правоотношение в добивната промишленост и средно за страната, по данни на НСИ [9]

Както е видно от фиг. 4 разходите на работодателите за труд на наетите лица по трудово и служебно правоотношение в добивната промишленост за периода 2000 г.-2009 г. са значително по-големи от разходите на работодателите за труд средно за страната. Това не може да се обясни само с по-високото равнище на производителност на труда в промишлеността.

Както е видно от фиг. 5, разходите за труд в промишлеността нарастват по-бързо от производителността на труда през 2007 г. и 2008 г., когато е отчетен и най-голям дефицит на работна сила в този сектор (в т.ч. и квалифицирана работна сила) – виж също фиг. 1. По данни на НСИ [9], нарастването на разходите за труд в промишлеността е 15,6% през 2007 г. и 19,5% през 2008 г., при 11,7% през 2006 г., 11,1% през 2009 г., 6,5% през 2010 г.



Фиг. 5. Нарастване спрямо същия период на предходната година на разходите за труд и на производителността на труда (брутна добавена стойност на един зает) в сектора на промишлеността (* - предварителни данни, по данни на НСИ [9])

В България в предкризисния период трудовете възнаграждения растат по-бързо от производителността на труда, поради недостиг (предимно) на квалифицирана работна ръка в много от бързорастящите сектори. Това лесно може да се установи, ако се съпоставят данните за разходите за труд и производителността на труда средно за страната.



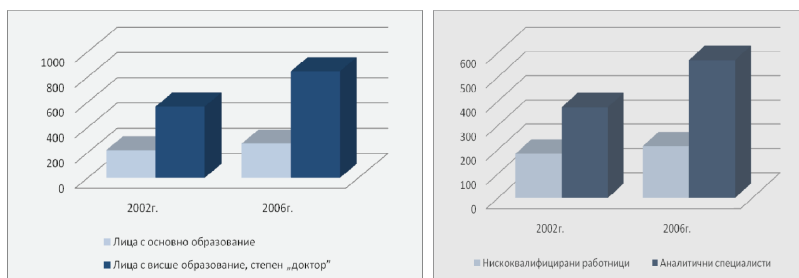
Фиг. 6. Нарастване спрямо същия период на предходната година на разходите за труд и на производителността на труда (БВП на един зает) средно за страната (* - предварителни данни, по данни на НСИ [9])

Но периодът на кризата е свързан с намаляване на разходите за труд поради трудностите на работодателите за намирането на пазари, съкращаването на персонал и съответно увеличеното предлагане на труд, както е видно и от фиг. 6.

Един от най-важните показатели за възвръщаемост на инвестициите в човешки капитал е степента на диференциация на заплащането по степен на образование. Кол-

кото по-голяма е разликата между заплащането на труда в зависимост от образователното равнище, толкова по-голяма е възвращаемостта на инвестициите за обучение.

Съгласно изследване на НСИ [9] значително се увеличава диференциацията на заплащането на труда през октомври 2006г. спрямо октомври 2002 г. по степен на образование (от 38,83% на 32,07%) и квалификация (от 48,66% на 37,43%) – виж фиг. 7.



Фиг. 7. Диференциация на заплащането на труда по степен на образование и квалификация

Една от причините за увеличаване на диференциацията на заплащането на труда по степен на образование и квалификация е свързана с ниското равнище на инвестиции от страна на работодателите за обучение на персонала в България – виж фиг.3.

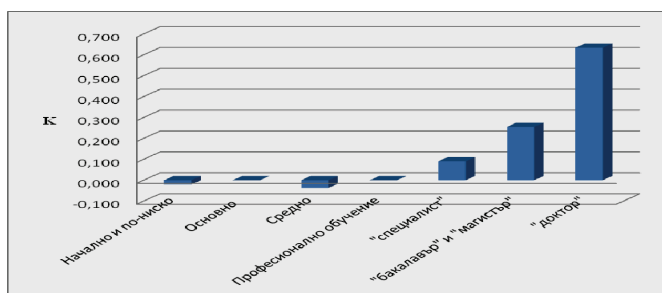
Съществуването на тенденция за увеличаване на диференциацията на заплащането на труда по степен на образование се доказва и от данните от таблица 1.

Таблица 1. Диференциация на brutната месечна работна заплата по степен на образование през октомври 2002 г. и през октомври 2006 г.

Образователно равнище	Октомври 2002 г.		Октомври 2006 г.		Разлика $K=K_2 - K_1$
	Брутна месечна работна заплата, лв.	K_1	Брутна месечна работна заплата, лв.	K_2	
Общо	283	1,292	362	1,335	0,043
Начално и по-ниско	225	1,027	273	1,007	-0,020
Основно	219	1,000	271	1,000	0,000
Средно	244	1,114	292	1,077	-0,036
Професионално обучение след средно	310	1,415	-	-	-
Висше – степен "специалист"	284	1,296	376	1,387	0,090
Висше – степени "бакалавър" и "магистър"	408	1,863	574	2,118	0,255
Висше – степен "доктор"	544	2,484	845	3,118	0,634

Забележка: Стойностите на коефициента K_1 и K_2 са равни на отношението между brutната месечна заплата за даденото образователно равнище и най-ниската brutна месечна заплата по образователно равнище съответно за 2002 г. и 2006 г.

От таблицата се вижда, че съществува връзка между степента на образование на наетите лица и стойностите на коефициента **К** – колкото по-голяма е степента на образование на наетите лица, толкова по-голяма е стойността на коефициента **К**. (Изключение от наблюдаваната зависимост са само лицата със средно образование.) Тази зависимост ясно се вижда и от графиката на фиг. 8.



Фиг. 8. Нарастване (през октомври 2006 г. спрямо октомври 2002г.) на диференциацията на заплащането на труда по степен на образование

От съществуването на зависимост между стойностите на коефициента **К** и образователното равнище може да се направи извода, че колкото по-високо е образователното равнище на наетите лица, толкова в по-голяма степен е нарастнала (през октомври 2006 г. в сравнение с октомври 2002 г.) брутната месечна работна заплата, съответстваща на това образователно равнище спрямо най-ниската брутна месечна заплата по образователно равнище и обратно. Следователно, в България като следствие от повишеното търсене на пазара на труда на специалисти и висококвалифицирани работници и служители се наблюдава по-голямо увеличение на трудовите възнаграждения на тези лица в сравнение с увеличението на трудовите възнаграждения на останалите наети лица.

Въз основа на получените резултати може да се направят няколко основни извода:

- Проблемът с недостига на квалифицирана работна сила ще се задълбочава в бъдеще и може да застраши развитието на европейската и в частност развитието на българската икономика.
- В България инвестирането в човешки капитал от страна на работодателите е неразвита практика и страната е на едно от последните места по този показател в Европа. Работодателите предпочитат да набавят необходимата квалифицирана работна сила от външния пазар на труда, вместо да инвестират в обучение на персонала.
- През периодите на най-голям недостиг на (квалифицирана) работна сила, разходите за труд нарастват по-бързо от производителността на труда. Увеличава се диференциацията на заплащането на труда по степен на образование.

Като възможните решения и стратегии за преодоляването на проблема с недостига на квалифицирана работна сила са може да се посочат:

- Стимулиране на инвестиции в човешки капитал от страна на работодателите, чрез данъчни облекчения, привличането на средства от европейските оперативни програми и др.

- Стимулиране на работниците и служителите да повишават квалификацията и да участват активно в професионалните обучения;

- По-тясно сътрудничество между работодателите и техните организации и университетите при определянето и планирането на необходимата работна сила на пазара на труда;

- Насърчаване на ученето през целия живот, като се има предвид и негативните демографски тенденции в България. Това е заложено и в европейската стратегия 2020: „Развитие на квалифицирана работна сила, отговаряща на потребностите на пазара на труда и насърчаване ученето през целия живот” (Насока 8 от стратегията „Европа 2020”);

- Да се усъвършенства инструментариума и механизмите за финансиране на образованието и повишаване на размера на средствата, които се отделят. Подобряване функционирането на образователната и обучителната системи на всички нива и увеличаване на участието във висшето или еквивалентно образование (Насока 9 „Европа 2020”);

- Ограничаване на процеса на изтичане на квалифицирана работна сила и мерки за привличане на специалисти отвън;

- Разширяването обхвата на активната политика на пазара на труда. Намаляване на структурната безработица и насърчаване на качествената заетост (Насока 7 „Европа 2020”).

Най-съществената и необходима промяна е преосмислянето на разходите за образование и професионално обучение като социална инвестиция с висока възвръщаемост, без която не може да се достигне икономически, социален и обществен просперитет. Необходима е ясна политика и стратегия по управление на човешките ресурси в организациите, чрез която ще се постигне оптимална структура на разходите на работодателите за труд. Това е свързано с увеличаване на размера на средствата, които се отделят за обучение на персонала, но не самоцелно, а при ясно начертани цели и количествени и качествени показатели, по които да се оценява степента на изпълнение на целите. Необходимо е инвестициите в човешки капитал от страна на работодателите в България да достигнат средните за Европа равнища на този показател.

Литература:

- [1] Manpower Group: Talent Shortage Survey Results 2011, www.manpower.com
- [2] European Economic and Social Committee: GREEN PAPER On the European Workforce for Health, 2008, <http://www.eesc.europa.eu/>
- [3] Българска стопанска камара: Пазар на труда, 2011, <http://www.bia-bg.com/>
- [4] European Centre for the Development of Vocational Training: Skill needs in Europe: Focus on 2020, (2008), <http://www.cedefop.europa.eu>
- [5] European Centre for the Development of Vocational Training: Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020, (2010), <http://www.cedefop.europa.eu>
- [6] Шопов, Д., Атанасова, М., Управление на човешките ресурси, Част 1, изд. “Тракия-М”, С., 1998
- [7] Стефанов, Л., Управление на възнагражденията, изд. „София консултинг”, С., 2010
- [8] Франц, В., Пазар на труда, изд. „Алтенбург” и др., С., 1996
- [9] Национален статистически институт, <http://www.nsi.bg/index.php>
- [10] Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- [11] McConnel, C., Brue, S., Macpherson, D., Contemporary labor economics, McGraw-Hill Irwin, N.Y., 2006

За контакти:

Милен Велчев Велев

докторант в УНСС

тел. 0887217696, e-mail: milen.velev@gmail.com