

**БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ**

**ИНСТИТУТ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА ОБЩЕСТВАТА  
И ЗНАНИЕТО**

**Секция „Публични политики и социални промени”**

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

**НА ДИСЕРТАЦИЯ**

**за присъждане на образователно-научна степен “доктор”  
по научна специалност 05.11.01 Социология**

**ИНСТИТУЦИИ И ИНСТИТУЦИОНАЛНА ПРОМЯНА  
НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР В БЪЛГАРИЯ СЛЕД 1990 г.**

**Докторант: гл. ас. Диян Динев Димитров**

**Научен консултант: проф. д.с.н. Духомир Минев**

**СОФИЯ  
2013**

Дисертационният труд се състои от въведение, три глави, заключение, списък с цитираната литература и източници, приложения. Общият обем е 232 страници, от които 186 страници е основният текст, който съдържа 281 пояснителни бележки под линия, 4 фигури и 27 таблици. Цитираната литература включва 181 заглавия, от които 97 на кирилица и 84 на латиница. Включени са 7 приложения.

Диян Димитров е докторант към Секция „Публични политики и социални промени” в Института за изследване на общества и знанието към БАН. Той е главен асистент в катедра “Философски науки” към Икономически университет – Варна.

Дисертационният труд е обсъден и насочен за защита от Секция „Публични политики и социални промени” в Института за изследване на общества и знанието към БАН с протокол № 3 от 2013 г.

Научно жури в състав:

1. проф. д.с.н. Духомир Минев
  2. доц. д-р Мария Желязкова
- Резервен член: доц. дсн Карамфил Манолов
3. доц. д-р Апостол Апостолов
  4. доц. д-р Антоний Гълъбов
  5. доц. д-р Александър Маринов
- Резервен член: доц. д-р Саша Тодорова

Материалите по защитата са на разположение на интересуващите се в канцеларията на Института за изследване на общества и знанието.

## I. Съдържание на дисертационния труд

<b>СЪДЪРЖАНИЕ</b>	<b>стр.</b>
<b>ВЪВЕДЕНИЕ</b>	5
<b>ПЪРВА ГЛАВА. ИНСТИТУЦИИ, ИНСТИТУЦИОНАЛНА ПРОМЯНА И ТРУДОВ ПАЗАР</b>	7
1.1. Институции	7
1.1.1. Понятието институция	7
1.1.2. Социалната роля на институциите	11
1.1.3. Институции и икономика	22
1.2. Институционална промяна	28
1.2.1. Промяна	28
1.2.2. Социална промяна	30
1.2.3. Институционална промяна	36
1.3. Трудов пазар	39
1.3.1. Пазар	39
1.3.2. Същност и специфика на трудовия пазар	42
1.3.3. Видове трудов пазар	45
1.4. Институции на трудовия пазар	52
1.5. Изводи и обобщения	61
<b>ВТОРА ГЛАВА. ИНСТИТУЦИОНАЛНО СЪСТОЯНИЕ И ПРОМЯНА НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР В БЪЛГАРИЯ СЛЕД 1990 Г.</b>	64
2.1. Процеси на институционализация на българския трудов пазар	64
2.2. Основни институции на българския трудов пазар след 1990 г.	74
2.3. Промяна на институционалното състояние на българския трудов пазар	100
2.4. Дерегулация и деинституционализация на българския трудов пазар	107
2.5. Изводи и обобщения	114
<b>ТРЕТА ГЛАВА. СЪСТОЯНИЕ НА ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА СРЕДА НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР В ГР. ВАРНА</b>	116
3.1. Методология и методика на изследването	116
3.2. Съдържание и първичен анализ на получените резултати	125
3.3. Изводи и обобщения	180
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b>	188
<b>ЛИТЕРАТУРА</b>	191
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b>	203
Приложение 1	203
Приложение 2	214
Приложение 3	215
Приложение 4	219
Приложение 5	220
Приложение 6	222
Приложение 7	225

## **II. Резюме на отделните части на дисертационния труд**

### **ВЪВЕДЕНИЕ**

Липсата на яснота относно институционалната система на трудовия пазар и нейната промяна води до ниска ефективност не само на самия трудов пазар, но и на цялата социално-икономическа система в съвременна България.

В литературата не се дефинира самото понятие институции на трудовия пазар, а се екстраполира по подразбиране механичното свързване на понятията институция и трудов пазар, като смисловият обхват се определя до голяма степен от темата и спецификата на конкретния анализ – икономически, управленски и други. Това налага необходимостта не само от по-точно дефиниране на понятията, описващи трудовия пазар като социален феномен, но и да се потърси адекватен на съвременните условия модел на институционална промяна.

**В дисертацията се застъпва тезата**, че след 1990-та година процесите на институционализация в страната, и по-конкретно тия на трудовия пазар се намират под силното влияние на множество политически, икономически, културни, социално-психологически и др. под. фактори, като значима роля сред тях играе отсъствието на консенсусно приет от цялото общество, конкретен и адекватен на българските условия модел на социално-икономическо развитие. Доколкото подобна ситуация води до многообразие от кризисни процеси, то и състоянието на съвременния български трудов пазар би следвало да се разглежда като зависимо и произтичащо от тях, т.е. фактичното състояние на трудовия пазар се разглежда като производно на процесите на институционална промяна.

**Целта на дисертационния труд** е в светлината на съвременната теория и практика да се разкрият мястото и ролята на институциите на трудовия пазар и условията за тяхната промяна, да се изследва състоянието на институционалната структура на трудовия пазар в България след 1990 г., на основата на което да се изведат възможности за промяна на институционалното състояние на българския трудов пазар.

За постигането на поставената цел е необходимо да се решат следните основни **задачи**:

- да се извърши теоретично обобщение и критичен анализ на теорията в областта на институциите и на тази основа да се дефинира понятието институция като се разкрие социалната роля на институциите;
- да се определи същността на социалната и институционалната промяна;

- да се разкрият същността и спецификата на трудовия пазар и да се предложи работна дефиниция на трудовия пазар за целите на неговия анализ;
- да се изследва теорията в областта на институциите на трудовия пазар, да се изведе дефиниция на понятието институции на трудовия пазар като се определи неговата същност и обхват;
- да се изследва институционалната структура на трудовия пазар в България след 1990 г.;
- да се разкрият възможности за промяна на институционалното състояние на българския трудов пазар.

**Обект на изследване** е трудовият пазар в България в периода след 1990 г. до настоящия момент.

**Предмет на изследване** са институциите и институционалната промяна на трудовия пазар в теоретичен и практикоприложен аспект, на примера на трудовия пазар в България през периода след 1990 г. Конкретно е изследвана ситуацията с трудовия пазар в гр. Варна и неговото институционално състояние в рамките на три последователни години – 2010, 2011 и 2012 г.

При анализа са използвани методите на теоретичния анализ, синтетичния и сравнителния анализ, количествения и качествения анализ на резултати от емпирични социологически изследвания, както и на документални източници.

## **ГЛАВА ПЪРВА**

### **Институции, институционална промяна и трудов пазар**

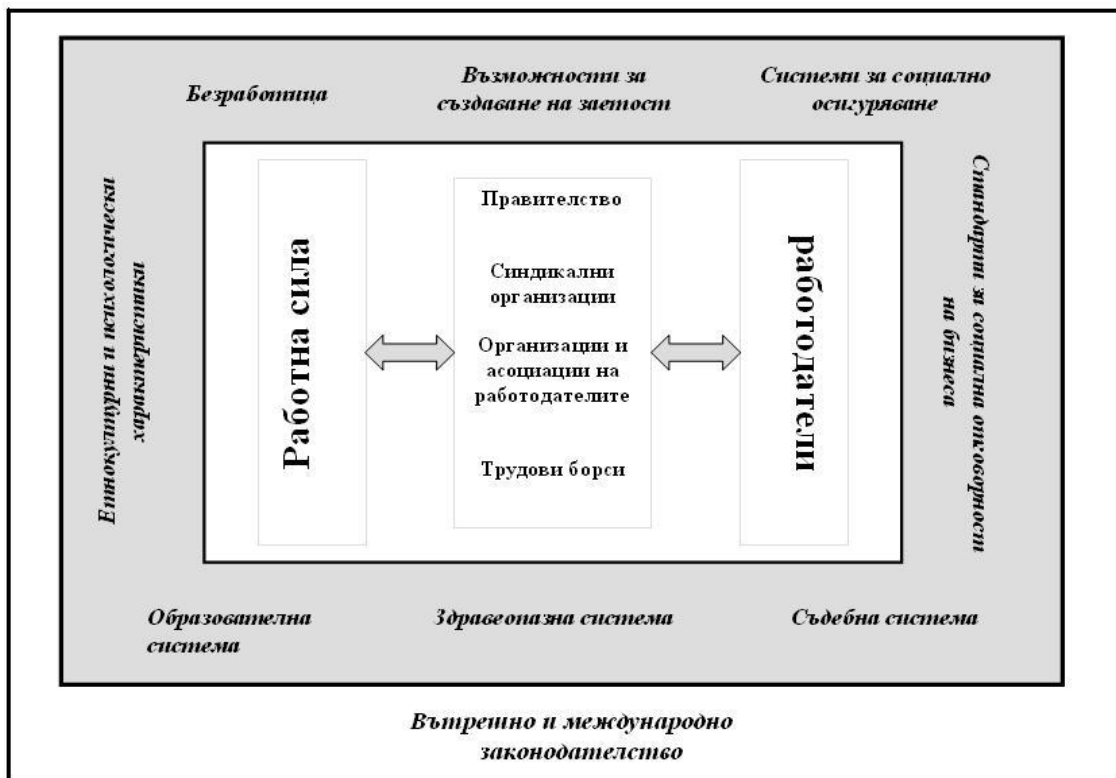
Първа глава е посветена на теоретичното изследване и дефиниране на ключовите понятия от темата на дисертационния труд.

Разгледана е същността на понятието “институция”, като е изведена работна дефиниция. По-нататъшният анализ се фокусира върху социалната роля на институциите и по-специално отношението институции и икономика, като е приет и общ критерий за оптималност на дадена институция.

Второто ключово понятие, което е изследвано в главата е „институционална промяна”, като логиката на анализа е следвала дедуктивния подход – от общата идея за „промяна”, през определяне на понятието „социална промяна” до извеждане на работна дефиниция за „институционална промяна”.

Следващо по ред ключово понятие е „трудова пазар“, като за да се изведе и негова работна дефиниция са разгледани идеите за „пазар“, същност и специфика на трудовия пазар и съответно видове трудов пазар.

Завършващата част на първа глава обхваща синтезирането на база предходен анализ на идеи и дефиниране на понятието “институции на трудовия пазар”, както и извеждане на схема на институционалната рамка на трудовия пазар (фигура 1).



**Фиг.1. Институционална рамка на трудовия пазар**

Основните постановки и дефиниции, изведени в теоретичното изследване в първа глава могат да бъдат представени като следните изводи и обобщения:

1. Многоплановата същност и контекстуално разнообразие, характеризиращи използването на понятието “институция”, предпоставят една по-голяма “отвореност” на подхода в случаите, когато се предполага дефиниране на понятието. Извършеният анализ позволява да се приеме следната дефиниция: *институции* можем да наречем различни социални конструкти, които притежават някаква устойчивост във времето и играят нормативна роля, т.е. задават/определят “правилността” на протичащите социални процеси на взаимодействия между хората. Има се предвид факта, че не всяка

институция притежава конкретна форма на социална организация, а много често обект на институционален анализ са различни социални процеси и явления.

2. Подходящо е приемането на един максимално общ критерий за оптималност на дадена институция, а именно *нейното съответствие с обществените потребности и степента, в която осигурява тяхното задоволяване*. Когато се разглежда проблемът, отнасящ се до взаимодействието между икономика и институции, най-често на преден план се поставя понятието “икономически институции”. От изключителна важност е да се отбележи съдържателната разлика между него и “институции в икономиката”. И от икономическа, и от социологическа гледна точка е необходимо да се отчете двупосочността на протичащите в обществото процеси и въздействия – в икономическата сфера съществуват и действат и неикономически институции (политически, културни, религиозни и т.н.), както и в някои неикономически сфери съществуват икономически институции. Следователно, когато се обособяват икономическите институции в относително самостоятелна група, трябва да се има предвид не само обществената сфера, към която безспорно принадлежат, но и функциите, които изпълняват и потребностите, които задоволяват.

3. Значително по-неутралният характер на понятието “промяна” в сравнение с “преход” и др. под. е естествено следствие не само от по-широкия му обхват, но и от процесуалната му акцентуация. При него вниманието е насочено към протичащите в и с даден обект процеси, без да се предполага задължително позитивен или негативен характер на крайния резултат, сравняван с предходни състояния.

4. Когато се разглеждат протичащите в една социална система процеси, основен елемент в разбирането на социалната динамика е понятието “социална промяна”. При дефиниране на понятието се изхожда от общите характеристики на “промяна”, но се отчита и спецификата на обекта – социалната система в цялото ѝ многообразие. Най-кратко и общо социалната промяна може да бъде определена като “различие между две фиксирани във времето състояния на дадена социална система или като процес, в резултат на който се установява това различие”<sup>1</sup>.

5. Ако приемем, че понятието “социална промяна” е базово и обхваща социални процеси от микро до макро ниво, то понятието “институционална промяна” се вписва в основното като частно, отнасящо се до специфични процеси, протичащи предимно на средно, мезо ниво на наблюдение и анализ. Особеното в случая е, че става дума за

---

<sup>1</sup> Наумов, И., Социалната динамика, Наука и изкуство, С., 1986, с. 119

промени, засягащи както институциите, така и институционалната структура в дадена социална система. Следователно под “институционална промяна” ще разбираме *промяна в и на институциите и/или институционалната структура на дадена обществена система.*

6. Необходимостта от уточняване на същността и спецификата на понятието *трудов пазар* се налага не само поради съществуващата дискуссионност, но и заради практическата необходимост от яснота на обхвата на това изключително сложно социално явление. Липсата на такава яснота води не само до формално-теоретични противоречия, но дава сериозно отражение върху *познаваемостта* и разбирането на реално протичащите на този пазар процеси, а оттам и върху възможностите за управлението им. Затова е необходимо и разграничаването на вижданията за трудовия пазар като *поле, на което се реализират трудовите и индустриални отношения* от по-широкото и комплексно разбиране за него като ***полето за реализация на различните дейности, свързани с условията за придобиване и реализация на трудовата собственост на отделните личности и социални групи.***

7. Понятието *институции на трудовия пазар* има синтетичен характер и може би затова най-често се определя субстанциално, по предметен обхват, а не съдържателно. На практика често пъти се дефинира не самото понятие, а се екстраполира по подразбиране механичното свързване на понятията *институции* и *трудов пазар*, като смисловият обхват се определя до голяма степен от темата и спецификата на конкретния анализ – икономически, политологически, социологически и т.н.

В нашия случай трудовият пазар се визира не просто като “мястото”, където се срещат търсенето и предлагането на работна сила, а като едно много по-широко социално поле, обхващащо цялото многообразие от процеси и дейности, формиращи, регулиращи и реализиращи усвояването на наличната в конкретното общество работна сила. Това е и причината да се излезе извън традиционния организационен критерий при дефиниране на институциите на трудовия пазар. Следователно под “институции на трудовия пазар” би трябвало да се разбират ***всички социални конструкти, които играят значима нормативна роля във формирането, регулирането и протичането на различните дейности и процеси, свързани с условията за придобиване и реализация на трудовата собственост<sup>2</sup> на отделните личности и социални групи.***

---

<sup>2</sup> Приемаме, че за целите на социологическия анализ е по-подходящо използването на това понятие. Под *трудова собственост* се разбират способностите на субекта за извършване на определена трудова



## ГЛАВА ВТОРА

### Институционално състояние и промяна на трудовия пазар в България след 1990 г.

Втора глава е посветена на анализ на процесите на институционализация на българския трудов пазар след 1990 г., формиране и развитие на основни за този пазар институции и процесите на промяна в институционалното му състояние. С оглед на сериозните социални проблеми, произтичащи от тези процеси, специално внимание е отделено на някои фактори, влияещи в посока на дерегулация и деинституционализация<sup>3</sup> на българския трудов пазар през разглеждания период.

Основните постановки от направения анализ във втора глава могат да бъдат представени в следните изводи и обобщения:

1. В съвременната ни българска социална практика трудовият пазар се разглежда като *отделна*, а не интегрална и интегрираща част на единна социално-икономическа система. От там и действията на различни политически, икономически, съдебни и др. под. субекти през последните над 20 години са по-скоро в посока дефрагментация, а не засилване на интегративността на социално-икономическата система. Това особено ярко си проличава в използването на „коминна” стратегия на институционално строителство и развитие: паралелни, слабо взаимодействащи си организации с номинална институционалност.

2. Управление на процесите на трудовия пазар в страната – от дистанцията на предпоставени политически и частноикономически цели и без задълбочено познаване на *действителното* състояние. Пример в това отношение са методологическите и методически „разминавания” в официозните информационни организации, агенции и системи и техните бази данни.<sup>4</sup> В такива условия и информационна среда става **невъзможно** адекватното вземане на управленски решения, но от гл. т. на упражняващите властови функции политически субекти това е изключително удобно с цел манипулиране на **всички** данни за **всичко** във **всеки** необходим момент и ситуация. Липсата на единни и синхронизирани бази данни, регистри, кадастри и т. н.,

---

дейност или дейности, вместо близкото по смисъл, използвано в икономическата литература понятие *човешки капитал*.

<sup>3</sup> Тук *деинституционализация* се разглежда в широкия социологически смисъл, като процес на изпразване от реално съдържание на нормативно заложените ценности и правила, а не в по-популярното в литературата и в сферата на социалните дейности, тясно разбиране на понятието, обвързано с вариантите на „извеждане” на индивида извън опеката, контрола и т.н. на дадена социална институция (затвор, социален дом и др. под.)

<sup>4</sup> Виж по-подробно в глава 3, точка 1.

на **реално** функциониращо е-правителство и всичко свързано с това, са само проявления на общия проблем.

3. Институционалната фрагментация намира синтезиран израз в подготовката и провеждането на **отделни** реформи: за здравеопазване, образование, заетост и т.н. на фона на кризисна икономика без **реални**, а не декларативни приоритети. Минималното следствие от подобни действия е създаването на порочен реформен кръг без устойчиви позитивни резултати за обществото.

4. Влошаващата се демографска картина може да се разглежда и като **следствие**, а не само като причина за голяма част от негативните процеси на националния трудов пазар.

5. Скъсяването на социалните хоризонти в условия на свиване на възможностите за индивидуален избор и реакция предполага създаването на *социални капани*, в които се оказват цели генерации.

6. Естествено следствие на всичко това е продължаването на единствено възможната в такива условия **реактивна**, а не **проактивна** политика на всички нива на държавно управление.

7. Развитието на *сивия сектор* в икономиката може да се разглежда като социален проблем или въпрос на държавна политика. Ако е второто, трябва да се уточни за каква: насочена към ограничаването му (декларативно и номинално) или за развиването му (реално)? Или – знае ли дясната ръка какво върши лявата?<sup>5</sup>

8. Съчетаването на поддържана ниска цена на труда и ограничени възможности за трудова реализация на националния трудов пазар, в комбинация с на практика съществуваща формална институционална рамка, водят до трансформирането ѝ в компендиум от неработещи и дори „мъртви“ норми и процедури в сферата на трудовото договаряне, т.е. става дума не само за дерегулация, но и за реална деинституционализация на основни елементи на трудовопазарната система.

9. Налага се предположението за системни усилия от страна на всички управляващи през годините след 1990та по посока на деинституционализация на основните стълбове на трудовия пазар в страната, неизбежно водещи до нарастващо обедняване на населението и засилване на социалното неравенство и изключване.

---

<sup>5</sup> Или „Кой организира организираната престъпност в наши дни?“ – старата шега за криминологи, социолози, икономисти и политици (доколкото част от последните са част и от отговора). Нима е нарушена хилядолетната традиция в държавното управление, че тероризмът и организираната престъпност са прерогатив и инструмент на същото това управление?

## ГЛАВА ТРЕТА

### Състояние на институционалната среда на трудовия пазар в гр. Варна

#### 3.1. Методология и методика на изследването

Цялостното изследване на социален обект като трудовия пазар е изключително трудно както поради синтетичния му характер, така и заради неясните му граници спрямо другите подобни социални обекти, изграждащи тъканта на обществото. Това ни разбиране се опира и на приетото определение за **трудов пазар** (виж гл.1, т. 3.2.)<sup>6</sup>, както и на дефиницията за **институции на трудовия пазар** (виж гл. 1, т.4)<sup>7</sup>, предполагащи обхвата на изследователското поле по принцип и спрямо българския трудов пазар след 1990 г. в частност.

Развитието на трудовия пазар винаги може и трябва да се разглежда от поне две взаимно допълващи се гледни точки – в качеството му на един от основните фактори за общественото развитие и като резултат от това развитие. В първия случай се има предвид, че трудовият пазар не е само *един от* факторните пазари в една икономика, а и неговата ключова, свързваща останалите елементи в процеса на определяване роля. Втората гледна точка изразява двойствената, синтетична същност на този пазар не само като причина, но и като следствие на действащия в дадено общество модел на развитие. В тази си роля трудовият пазар най-точно отразява цялото многообразие от икономически, политически, културни, нормативни и психологически компоненти на този модел, както и различните вътрешни и външни влияния, на които е подложен в своето развитие.

Обективното и емпирично обосновано (поне от статистическа гледна точка) проследяване на развитието на трудовия пазар в България и процесите на неговата (ре- и де-) институционализация през визирания период се изправя пред две основни и взаимосвързани пречки. На първо място е липсата на *ясно дефиниране* на модела на развитие на страната и към настоящия момент<sup>8</sup>. Това неизбежно води до втората пречка

---

<sup>6</sup> „...по-широкото и комплексно разбиране за него като полето за реализация на различните дейности, свързани с условията за придобиване и реализация на трудовата собственост на отделните личности и социални групи.”

<sup>7</sup> „...под “институции на трудовия пазар” би трябвало да се разбират всички социални конструкти, които играят значима нормативна роля във формирането, регулирането и протичането на различните дейности и процеси, свързани с условията за придобиване и реализация на трудовата собственост на отделните личности и социални групи.”

<sup>8</sup> “Един от най-неприятните аспекти на ситуацията в съвременна България е непредсказуемостта на нейното бъдеще. Неяснотата на социално-политическите перспективи е пряк резултат от неопределения характер на протичащия в страната преход.” Dimitrov, D., A. Krasteva “Europe and the constituting of modern Bulgaria” in *State Building in the Balkans – Dilemmas on the Eve of the 21<sup>st</sup> Century*, edited by S. Bianchini and G. Schopflin, Longo Editore Ravenna, 1998, p. 123.

– липсата на адекватна на реално протичащите процеси, а оттам и качествена статистическа информация за случващото се в страната като цяло и на трудовия пазар, в частност. Достатъчно е да се провери състоянието на официалните данни за страната в годишниците на Националния статистически институт (НСИ) за периода от 1989 година насам. Обобщените данни за трудовия пазар, предлагани от Агенцията по заетостта (АЗ) към Министерството на труда и социалната политика обхващат периода от началото на 1995 година до сега, т.е. липсва обобщена и верифицирана информация за първите 5 години от работата на основната за страната институция, занимаваща се с процесите на този пазар<sup>9</sup>. Интерес представлява и разликата в методиките за отчитане на безработните от НСИ и АЗ.

Отнесен към спецификата на обекта този проблем има не само негативен, но и позитивен изследователски аспект. Тъй като в случая става дума за изследване на *институционалното* състояние на част от българската обществена система, липсата на адекватна и пълна информация може да се разглежда и използва като симптом, а оттук и като индикатор за състоянието на обществената система като цяло, и на институциите в частност. Заложените различия и разминавания в използваните методологии *не позволяват* реална съпоставимост на натрупаните данни, а това предпоставя дискуссионния характер на всички чисто статистически обобщения и изследвания поради недостатъчната пълнота и достоверност на събраните данни.

За целите на настоящото изследване, с оглед преодоляване на горепосочените проблеми и вместване в реалните организационни и финансови граници, бе използван алтернативен подход. След въвеждане на допълнителните ограничения за използване на информационната база данни на ЕСГРАОН през 2005 г. с колегите ми се обърнахме към приоритетното използване на един метод, който преди това сме използвали като помощен или контролен – квотните извадки. Паралелното използване на двата метода – на стохастични и квотни извадки за пълнолетното население на гр. Варна на практика доказва тяхната взаимозаменяемост. Сравнителният анализ на резултатите от различни изследвания, които сме провеждали през последните близо 15 години показва, че достоверността на получената информация и при двата метода е сходна, а разликите винаги са били статистически незначими – в рамките на стандартната статистическа грешка.

---

<sup>9</sup> Виж <http://www.az.government.bg/internal.asp?CatId=25/01&WA=Summaries.asp>, последно посещение на сайта – февруари 2012 г.

Специфичното за обект като град Варна е, че е разделен на пет административни района (районни кметства), които доста точно отразяват различните етапи в демографското развитие на града. На база взаимен интерес – като част от провежданите изследвания бяха включвани ежегодно блокове въпроси, подадени от дирекции на Община Варна, бе получена информацията, с която общинската администрация разполага за разпределението на пълнолетното население в съответните райони по пол и възраст. За разпределяне на респондентите по възраст бе използвана доказалата своята ефективност в практиката петстепенна скала: 18-30 години; 31-40 години; 41-50 години; 51-60 години и над 60 години. На практика тя се оказа много по-точна в отразяване на генерационните социално-психологически характеристики на пълнолетното население в сравнение с други подобни скали, използвани за нуждите на различни административни служби и организации (НСИ, Агенция по Заетостта и др. под.). За всеки от петте района бе изработена квотна матрица, отразяваща разпределението по пол за всяка от петте възрастови групи. По този начин се получава адекватна картина както за районите поотделно, така и за града като цяло.

При избора на основен метод за набиране на първичната информация бяха отчетени редицата слабости, свързани с прилагането на анкетиране при подобни изследвания – непълна и с ниско качество информация, с ограничени възможности за контрол върху реакциите както на респондентите, така и на анкетърите, относително висок дял на непопълнени и невърнати въпросници и др. под. В конкретната ситуация прякото (face to face) стандартизирано интервю е най-подходящо като инструмент, позволяващ неутрализиране на основните проблеми, свързани с анкетирането. При добре обучени и мотивирани интервюйори на практика могат да бъдат сведени до минимум нежеланите странични ефекти, съпровождащи неизбежно всяка теренна работа. В конкретния случай сериозно предимство бе наличието на достатъчно голям брой студенти, които да играят ролята на интервюиращи. За повишаване на контрола и качеството на регистрация на информацията, както и за улесняване на достъпа им до подходящи респонденти, интервютата бяха правени от екипи по 2 студенти, като работещите сами бяха изключения. За респондент по изследването се приемаше всяко лице, което живее постоянно в дадения район и отговаря по пол и възраст на данните от съответната клетка на квотната матрица за района. При регистрация на първичната информация по време на всяко интервю студентите следяха не само за вербалните, но и за невербалните реакции на всеки респондент и отбелязваха получения **действителен**, а не **деклариран** отговор. В случаите, когато не са получили достатъчно информация, за

да могат да преценят кой е действителният отговор на респондента, трябваше да задават допълнителни въпроси и под формата на свободен разговор да открият липсващата информация. Работата в екип се оказа много полезна и от гледна точка повишаване на достоверността на крайната информация по линия на двустепенен логически контрол на първичните данни.

Квотните извадки бяха изготвени съобразно 2 фактора: 1. текущите изменения в разпределението на квотната матрица спрямо базовата с данни за 2008-2009 година и 2. наличният брой екипи с интервюиращи. През трите години на провеждане на изследването извадките и получените крайни резултати като действителен брой интервюта бяха както следва:

- за 2010 г.: от заложили 1242 броя интервюта – 1241 действителни;
- за 2011 г.: от заложили 1193 броя интервюта – 1184 действителни;
- за 2012 г.: от заложили 1126 броя интервюта - 1125 действителни.

Изборът на стандартизираното пряко интервю като основен инструмент за набиране на първична информация предопределя и начина на оформяне на изследователския въпросник (виж Приложение 7). Събирането на толкова голямо количество персонална информация с максимална точност и достоверност налага приоритетното формулиране на емпиричните индикатори в закрит тип въпроси<sup>10</sup>. В случаите, когато не е възможно или желателно предварителното формулиране на целия възможен набор от отговори, са използвани открит тип въпроси, като получените при тях отговори са допълнително класифицирани и кодирани за по-нататъшна обработка.

Спецификата на изследваната проблематика наложи и доста широкото използване на скалиране – предимно на различни видове рангови скали (включително и сложни) за отчитане на оценки и самооценки на респондентите, както и (в по-редки случаи) номинални скали за отчитане на социални позиции, източници на доходи и др. под.

### **3.2. Съдържание и първичен анализ на получените резултати**

В точката са представени и анализирани резултатите, получени по трите блока с въпроси на използвания инструмент: ”Варненското домакинство”, ”Трудът на варненци” и ”Трудова миграция и институции”, както и кросирането им с данните от

---

<sup>10</sup> За да се избегне ефекта на сугестиране на респондентите, само в отделни случаи, с цел избягване на други потенциални проблеми в теренната работа, на респондентите е показвана схемата с отговори с помощта на шоукарта.

блока с паспортни данни за респондентите. Поради големия обем на изложената информация, в следващата точка ще бъдат дадени основните изводи и обобщения.

### 3.3. Изводи и обобщения

1. Всяка значима социална промяна е намирала своето отражение в модела и структурата на домакинството. В случая наблюдаваната картина може да бъде съотнесена към общата съвременна урбанистична тенденция за фрагментиране и намаляване на домашните общности и намаляване на междугенерационните контакти в техните граници. Това на свой ред е сериозна предпоставка за преосмисляне на социалните функции и очаквания към тези общности по отношение на възпитание, образование и култивиране на социален опит, знания и умения на по-младите поколения.

2. В разглежданата ситуация разпределенията в домакинствата бележат ясно изразена низходяща тенденция във времето, без екстремуми, а интервалите на промяна в относителните тегла не предполагат драстични външни въздействия върху протичащите процеси извън общоприетите фактори на демографски срив и общо влошена социално-икономическа среда в условия на локална, регионална, национална и глобална криза.

3. По отношение на безработните в града при всички изследвания през последните повече от 10 години резултатите, отнасящи се до нивото на безработица, винаги са се разминавали с официалните от два до два и половина пъти. Сегашните данни само допълват по аналогичен начин тази тенденция и са достатъчно показателни като обяснение на ситуацията – липсва доверие в системата на Агенцията по заетост, като основният мотив за регистрация, а оттам и попадане в официалния регистър, е получаването на обезщетение за съответен период от време. След изтичането на този период мнозинството **все още** безработни просто излизат извън обхвата на тази система. Този публично известен факт пасва на мотивираното институционално поведение за подобряване на показателите на работа чрез елиминиране на част от причините за проблеми. На практика това е един от основните **не** теоретични и методологически, а управленски и политически проблеми, чието *нерешаване* създава както палиативно успокоение („нашето равнище на безработица е по-ниско от ... и спрямо ...”), така и *нерешаването* на значително по-мощабни социално икономически проблеми, с които е свързана и чийто симптоматичен израз е безработицата.

4. Двата основни източника на доходи за домакинствата са работните заплати и пенсии. Това може да бъде обяснено както с естествените демографски процеси и

кризисната икономическа ситуация през изследвания период, така и с процеси, протичащи под социалната повърхност и водещи до по-нататъшни промени в приходната и всички свързани с нея социални структури. Най-често срещаното обяснение на ефекта на намаляващите постъпления отвън е свързано с финансовата и прочее криза, т. е. с все по-ограничените възможности на „инвеститорите“. Този фактор има своето място и значимост, но определено не е единствената причина или процес, оказващ подобно въздействие. Например все по-често се срещат случаи, когато емигрантите „изтеглят“ при себе си своите близки, вместо да им изпращат финансови помощи. Тук вече става дума за смяна на стандарта и качеството на живот, но не толкова по линия на материална осигуреност, а като социална сигурност и спокойствие, т. е. за търсене на **реална versus декларативна** институционалност на ниво всекидневен живот. В подкрепа на тази теза може да се разглежда и нарастващият тренд на *другите доходи*, за които повечето респонденти не желаят да споделят и коментират. Тъй като в това изследване преднамерено бе подтиснат акцентът върху *сенчестия сектор* при работата на терен с цел повишаване на доверието на респондентите, може да се допусне, че специално този резултат – за „други доходи“, далеч не е изчерпателен по отношение на реалните измерения на проблема.

5. Ясно се вижда тенденция, изразяваща се в занижение на дела на тези, които са работили с безсрочен трудов договор, спрямо делът на респондентите, които не са работили никога с безсрочен трудов договор. Потвърждава се заложената изследователска хипотеза, че младите, излизачи тепърва на трудовия пазар, са в ситуация да са принудени да работят без договор или със срочен такъв.

6. Имаме фактическо разрастване на заетостта в администрацията, като същевременно липсват обективни данни процесите на приватизация и раздържавяване да са спрели. Картината се допълва от друг парадокс на социално-икономическата ни реалност – перманентно деклариране на държавно ниво на въвеждане на мерки за стимулиране на средния и малък бизнес, а реално – особено през последните кризисни години – се наблюдава засилващо се свиване на сектора и възможностите му за оцеляване, което е показател за номинална институционалност и очевидно неефективна държавна/общинска политика и мерки в това отношение.

7. Един от ключовите въпроси на трудовия пазар е този за сигурността, в контекста и на двете основни страни – работодатели и работещи. Този проблем е определящ както за договорната практика, така и за законодателството, на база на което тя се реализира. Това на свой ред играе определяща роля за поведението на всички



участващи в процесите страни, което от своя страна е пряко релевантно на институционалната структура като задаваща нормите и механизмите, контролиращи поведението на участниците. От тази гледна точка интерес за изследването представляват получените оценки и самооценки относно нивата на сигурност, засягащи формата на заетост, нейната продължителност и получаваните доходи.

8. След като лица, които работят с временен трудов договор, не успяват да направят разграничение между действителната и недопустимите по закон форми, това може да се разглежда като пряк индикатор за занижена информираност, базирана на ниска правна култура, водеща до непознаване на собствените трудови права и задължения. Това на свой ред е в пряка зависимост от характера на институционалната среда, чието задължение е да осигури необходимото ниво на информираност и познаване на нормите, както и механизмите за тяхното прилагане.

9. Възможните интерпретации на получените данни могат да бъдат разглеждани в няколко направления, но в случая като водещи са психологическите аспекти, както и фактори на институционалната среда. Има се предвид привидната парадоксалност на някои от получените резултати от гледна точка на съпоставката им с обективните показатели на социално-икономическата среда – реално увеличение на безработицата, свиване на сектора на реалната икономика и влошени перспективи за обозримо излизане от кризисната ситуация, в която се намира страната.

10. Определено жените са по-слабо колебаещи се в своите оценки. Интерпретацията на този факт трудно може да бъде изведена само на чисто психологическа основа – тук определено влияние оказва и променената през последните над 10 години институционална среда с феномена, който се наблюдава в сферата на реалната икономика на много бързо изравняване на заеманите от жени позиции по всички етажи на бизнеса, както и все по-устойчивата заетост сред тях. Вече говорим не само за юридически декларирана и гарантирана равнопоставеност между половете в аспекта на трудовата заетост, но и за процеси на реално изравняване на позициите.

11. Получените резултати потвърждават като очертани тенденции основните параметри в развитието на общоикономическите процеси в страната през тези три години, а именно – че имаме развитие и задълбочаване на кризата, колкото като обективни показатели, толкова и като тяхната психо-социална проекция. Липсата на добре изразени корелации по доста от поставените въпроси с паспортните индикатори (извън все още традиционните и естествени зависимости) може да се разглежда в

посока на „изравняване” на реакциите на респондентите под въздействие на социалната среда и социалноикономическите процеси, особено през последните, кризисни години.

12. Отбелязаният спад на крайно несъгласните с получаваното от тях заплащане в съчетание с нарастването на дела на „доволните” съвсем определено може да се разглежда като израз на отрезвяване спрямо възможните очаквания в ситуация на задълбочаваща се общоикономическа криза, където заплащането като ценност отстъпва пред сигурността и запазването на работното място и на трудовата заетост като цяло.

13. Полагането на нощен и извънреден труд и тяхното заплащане заедно с въпроса за здравословните и безопасни условия на труд, режимът и отчитането на положен нощен и извънреден труд се явяват едни от основните показатели за развитието на трудовите отношения и организация на труда в страната, като играят и важна роля по отношение разкриването на един сериозен и болезнен проблем за всяка съвременна икономика – нивата на “скрита”, макар и негласно явна за обществото, експлоатация на наемните работници и служители, особено в кризисна среда. Оттук могат да бъдат изведени и по симптоматично-индикативен път съответни заключения за институционалното състояние на конкретния трудов пазар – не само като наличие на съответна нормативна рамка и нейната адекватност на установените и утвърдени трудово-правни стандарти, а доколко тя се спазва, какви са формите и ефективността на предвидения институционален контрол.

14. Очертават се ясни тенденции за намаляване на дела на полагащи различни форми на извънреден труд. Възможните обяснения могат да бъдат търсени в няколко посоки: реструктуриране на трудовата заетост и въздействие на кризата и от там – намаляване на необходимостта от такъв труд; затягане на контрола по спазване на нормативите в тази област и заплахата от глоби и др. санкции за работодателя, т.е. става неоправдано и сложно използването, отчитането и заплащането на такъв труд. Това може да бъде пряко разглеждано и като проявление на промяна на институционалната среда.

15. Привидно инцидентният характер на различни форми на извънреден труд е свързан с редица усложнения, които и на нормативно, и особено на практическо ниво се подценяват. Това определено е относимо както към съществуващата институционална рамка, регулираща тези ситуации, така и с произтичащата от нормативните „слабости” порочна практика на фактическо изнудване на работника/служителя от страна на работодателите.

16. През годините, предшестващи и следващи присъединяването на България към ЕС беше извършена голяма по обем работа по хармонизиране на националната нормативна база в сферата на трудовия пазар с европейските и други международни стандарти. Това трябваше да се случи на всички институционални нива, като от решаващо значение за развитието на страната бе транспонирането на нормативите в реалната бизнес практика, като по този начин се редуцира „сивият сектор” в икономиката и съпътстващите го лоши практики.

Доколко това е постигнато може да се отчете и по получените отговори, тъй като заплащането на извънредния труд е една от завършващите фази на значително по-дълъг процес, обхващащ прилагане на голяма част от общата и специална нормативна база в трудовото право. Като се отчетат официалните мерки в тази посока би трябвало да се предполага, че благодарение на засиления институционален контрол и санкции „лошите практики” са ако не изцяло премахнати, то поне сведени до „поносими граници”.

17. Има ясно изразена тенденция в социалните нагласи, а именно – ръст на негативните оценки за образователната система и ръзък спад в положителните оценки. Като се отчита устойчивия характер на получените резултати по отделните ситуации, определено може да се твърди една висока степен на обективност на фиксирани реакции, което предполага сериозно осмисляне от страна на съответните институции на обществените нагласи и очаквания по отношение на образованието в обозримо бъдеще. Тъй като проблемът е подчертано институционален, състоянието на образователната система трябва да се разглежда през призмата на нейното фундаментално значение за състоянието и развитието на редица други системи и най-вече на трудовия пазар.

18. Развитието на отношението към всяка една от институциите намира логичната си интерпретация в тяхното поведение и роля в ситуацията на криза и нарастващо самоосъзнаване и една по-проактивна нагласа сред хората да търсят и защитават правата си, в сравнение с друга кризисна ситуация – началото на промените след 1990 г. Или *summa summarum* – получената картина на социално доверие в основни институции на трудовия пазар е **обективно** негативна, а статистическите позитивни тенденции са не само слаби, но и не променят факта, че дефицитът на доверие е около и над 50 %. Разликите в нивата на доверие би трябвало да се търсят през допълнителен анализ на други данни, засягащи определени аспекти от функционирането и публичната реализация на отделните институции. В крайна сметка

именно доверието е основният капитал и ресурс за развитието и оцеляването на всяка една обществена институция.

19. По отношение равнището на информираност на населението относно отговорностите на институциите в сферата на трудовия пазар, от констатираните ниски нива на информираност страдат и двете страни – респондентите не са в състояние да се ползват от услугите на институциите, а последните не са в състояние да функционират пълноценно.

По повод на степента си на информираност за отговорностите на институциите в сферата на трудовия пазар и оценката за дейността им в тази сфера, респондентите разпределят най-ценния капитал за всяка публична институция – степента на обществено доверие в нея. Липсата на достатъчен ресурс от доверие обрича институционалната същност и трансформира институцията от *реална* в *номинална*, т.е. връща я в съвкупността от организации и структури, лишени от тази най-важна иманентна характеристика.

20. Най-ясно, категорично и еднозначно е определено отношението на респондентите към правителството. В ситуацията имаме възможност да изследваме динамиката в доверието към едно правителство след като е изтекъл гратисният период от 100 дни и сме навлезли във втората и третата година от неговия мандат. Азбучна истина е, че повечето правителства, особено в ситуация на икономическа криза, получават най-ниска степен на доверие през последната година от своя мандат. Притеснителното в случая е, че още през третата си година (пролетта на 2012 г.) правителството е достигнало едно своеобразно дъно – над 80 % негативни оценки, под 11 % *по-скоро имащи доверие* и под 1 % деклариращи категорично доверие – това е значително по-малко и от твърдото електорално ядро, което би трябвало да има безрезервно доверие в своята политическа сила. Наличието на едва 7 % колебаещи се не оставя кой знае какво социално пространство за търсене на потенциална подкрепа, а и маркираните тенденции по-скоро не позволяват интерпретации в такава посока. По-вероятното е разглеждането на отказа от заемане на определена позиция от тази група като израз на социална апатия, фрустрация и др.под. – нещо, което е трудно да бъде прието като потенциал за доверие.

21. По отношение на доверие в институциите на трудовия пазар, на практика и работещите, и работодателите имат негативен социален опит от начина, по който се решават трудовоправните конфликти. В този смисъл работата на съдебната и законодателната система и начинът, по който се формулира и прилага трудовото

законодателство, се оценяват от респондентите в качеството им и на работещи, и на работодатели, като неудовлетворителни.

22. Поради предпоставената им на формално-юридическо ниво функция на основен представител на хората на наемния труд, за синдикатите е от още по-голямо значение общественото припознаване и приемане. В противен случай може да се наблюдава постепенното им преминаване от *реална* институция в *номинална*.

Отчитайки реалиите през последните повече от 10 години, можем да приемем, че синдикатите постепенно осъзнаха и организираха усилия за навлизане в частния сектор, както и полагат усилия да затвърдят позициите си сред представителите на различните администрации.

23. След преминаването на първоначалната мега-вълна на миграция през 1990те и постепенното успокояване на процеса на бурно изтичане на трудови ресурси от страната, темпът на протичане и обществените нагласи спрямо този процес се превърна в един от симптомите за нормализиране на социално-икономическото положение в страната.

Общата тенденция за града е – не се наблюдава масов *exodus*, независимо от промените в социалните условия. Разбира се, това е *добра новина*, ако приемем за нормално определен процент от пълнолетното и трудоспособно население да търси трудова реализация извън рамките на националната ни икономика. Ако съпоставим този процент с идентичен, но от сферата на безработицата, то това би било тревожен сигнал за състоянието на заетостта, а оттам и на цялата икономика, а ако сумираме двата показателя – на безработица и трудова миграция зад граница, резултатът определено би трябвало да буди тревога, тъй като става дума за между една пета и една четвърт от трудоспособните граждани.

Малко над половината от пълнолетните граждани в трудоспособна възраст държат на трудовата си реализация в страната, по една или друга причина. Водеща причина за вземането на такова тежко решение – за напускане на страната и емиграция е не толкова и само икономическата криза, а именно социалната умора и липса на доверие в способността на публичните институции да създават усещането за сигурност и обозрим социален хоризонт, който да предлага възможности за приемлива социална реализация в рамките на *настоящия* човешки живот.

24. Липсата на добре изразени корелации по повечето въпроси с паспортните индикатори (извън естествените) може да се разглежда в посока на „изравняване” на

реакциите на респондентите под въздействие на социалната среда и социалноикономическите процеси, особено през последните, кризисни години.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Основната цел на дисертационния труд бе да хвърли допълнителна светлина върху актуални и социално значими, но недостатъчно разглеждани в теорията и практиката аспекти на мястото и ролята на институциите на трудовия пазар и условията за тяхната промяна като цяло и конкретно в рамките на ситуацията в България след 1990 г.

В първа глава са представени резултатите от реализираното теоретично изследване посветено на обобщен и критичен анализ на теорията в сферата на институциите, промяната и трудовия пазар. На първо място е направеният обзор на различни подходи при дефиниране на ключовото понятие *институции* и извеждането на собствено работно определение. На база на така изведеното определение е разгледан въпросът за социалната роля на институциите и по-конкретно за връзката *институции – икономика*.

Следващата стъпка в теоретичното изследване е разглеждането на другото ключово понятие – *промяна*. Поетапно са разкрити различните аспекти на използване на понятието и е направена съпоставка с употребата на други понятия от същото смислово поле, като е изведено работно определение за *промяна*, а от там и последващо е дефинирано разбирането за *социална промяна*. Стъпвайки на цялостния анализ до тук е разгледано и дефинирано конкретно разбиране за *институционална промяна*.

За да бъде очертана теоретичната рамка на изследването е необходимо да се разгледа проблемът за същността и спецификата на трудовия пазар. За целта е анализиран въпросът за *пазара* като такъв и дефинирано конкретно разбиране, на което да се основава по-нататъшния анализ. Разгледани са различни аспекти на същността и уникалността на *трудовия пазар* в сравнение с другите видове пазари, като са систематизирани различни класификации на видовете трудов пазар в теорията и практиката и е изведена крайна дефиниция на самото понятие *трудова пазар*.

Цялостният анализ по тези въпроси е синтезиран в последната стъпка на теоретичното изследване, при която е изведена една по-широка схема на разглеждане и дефиниране на крайното понятие *институции на трудовия пазар*.

По този начин са изпълнени по-голямата част от предварително поставените основни задачи, като реализирането на останалите задачи е отразено в глави втора и трета на дисертацията.

Във втора глава е изследвано общото институционално състояние и промяната на трудовия пазар в страната в периода след 1990 г. Проследени са процесите на (ре)институционализация на българския трудов пазар и обособяването на някои основни негови институции. Разгледани са условията и възможностите за промяна на институционалното състояние на този пазар в ретроспектива и в перспектива.

В трета глава са представени методологическите и методическите рамки на реализираното представително за гр. Варна социологическо изследване на състоянието на институционалната среда на трудовия пазар в града, както и получените през трите години на изследване резултати, техен анализ, изводи и обобщения. Като част от анализа са формулирани определени виждания за възможности за промяна и оптимизация на съществуващото към момента институционално състояние на трудовия пазар в града и страната. Използваните в емпиричното изследване методология, методи и инструментариум могат да бъдат както директно приложени в други сродни изследвания, така и да послужат за основа на изследователска работа в редица свързани с темата на дисертацията направления, допълващи и надграждащи вече постигнатото тук. Отправни точки за това са заложили и в голяма част от анализа на получените резултати.

Като цялостен резултат от работата по дисертацията може да се посочи потвърждаването на изследователската теза относно актуалното състояние на български трудов пазар. Комплексният характер на институционалната структура на този пазар и сложните взаимовръзки между факторите и динамиката на условията, влияещи върху процесите на неговата промяна през изминалите повече от 20 години, налагат един по-различен, холистичен подход към търсенето на стратегически решения за предизвикателствата, пред които е изправен.

Конвенционалните мерки, основаващи се на чисто икономически или политически принципи са доказали своя палиативен характер и водят често до задълбочаване на и без това сериозните проблеми. Симптоматичната загуба на обществено доверие в основни за трудовия пазар институции е рефлексия на общото институционално състояние и е предпоставка за задълбочаване на кризисната ситуация отвъд рамките на икономическите ѝ измерения. Предложените в настоящата работа тези и заключения, в теоретичен и в емпиричен аспект, биха могли да послужат за един

по-различен подход към решаването на толкова важните и отговорни въпроси по управление на съвременния български трудов пазар.

### **ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ОРИГИНАЛНОСТ**

Декларирам, че настоящата дисертация е изцяло авторски продукт и в нейното разработване не са ползвани в нарушение на авторските им права чужди публикации и разработки.

### **III. Списък на приносните моменти**

1. Въз основа на обобщение и критичен анализ на теорията в областта на институциите са изведени собствени работни определения за *институции*, *оптималност* на дадена институция и за *институционална промяна*. Извършена е и съпоставка между *икономически институции* и *институции в икономиката*.
2. На база на направения анализ на спецификата на трудовия пазар и конкретно на продукта на този пазар, е изведена работна дефиниция за *трудов пазар* и *институции на трудовия пазар*, като е предложена и схема на институционалната среда на трудовия пазар.
3. Проследени са процесите на институционализация и деинституционализация на трудовия пазар в България след 1989 г. на база на комплексен, интердисциплинарен подход.
4. Изследвана е институционалната структура на трудовия пазар в България след 1990 г. и са формулирани изводи за промяната на институциите на трудовия пазар.
5. Извършено е конкретно емпирично изследване на ситуацията с трудовия пазар в гр. Варна и неговото институционално състояние в рамките на три последователни години – 2010, 2011 и 2012 г. по разработена от автора цялостна методика.
6. В резултат на проведеното тригодишно панелно ЕСИ бяха получени резултати, които могат да бъдат практически използвани и прилагани от представители на различни институции, имащи отношение към процесите протичащи на трудовия пазар, както на регионално, така и на национално ниво.



#### **IV. Списък на публикации по темата на дисертацията**

1. Димитров, Диян Социална роля и ефективност на институциите. сп. Философски алтернативи, 2008, бр. 4, с. 174-184, София, ИФИ на БАН, ISSN 0861-7899 (поради печатна грешка на фамилията на автора има приложено писмо от редакцията на изданието, удостоверяващо авторството)

2. Димитров, Диян Развитие на трудовите пазари в съвременна Европа. в Обединена Европа – интеграция и идентичност. (сборник доклади), Изд. „Наука и икономика”, ИУ-Варна, 2009, стр. 54 - 59

3. Димитров, Диян Процеси на институционализация на българския трудов пазар след 1989 г. в Тенденции и предизвикателства в развитието на икономиката – сборник с доклади от международна научна конференция, том 2, Изд. „Наука и икономика”, ИУ – Варна, 2012, стр. 372-380, ISBN 978-954-21-0601-2

4. Dimitrov, Diyan On the road of institutionalization – the Bulgarian labor market after 1990. in BULGARIA IN EU – CHALLENGES AND PERSPECTIVES, Proceedings of International Seminar, Publishing house “Science and Economics”, University of Economics-Varna, 2007, p. 30-34, ISBN 978-954-21-0332-5