

# ИНДЕКС НА ТРУДОВИЯ КЛИМАТ - СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ ЗА ПЕРИОДА 2010 - 2012 ГОДИНА

*Любен Томев<sup>\*</sup>, Мартин Димов<sup>\*\*</sup>*

## 1. Обща характеристика на резултатите от изследването

### 1.1. Цели на изследването

Основната цел на изследователския проект е да се направи анализ на **субективните оценки** на заетите в България по отношение на някои важни характеристики на трудовия климат у нас. По-конкретно, търси се оценка за характера, интензивността и условията на труд, работното време и възможностите за съвместяване на трудовия и семейния живот, работната заплата, отношенията на наемане и освобождаване, сигурността на работното място, предизвикателствата на новите технологии, обучението и възможностите за кариерно развитие, социално-психологическия климат, стила на управление и взаимоотношенията в колектива. Обобщените резултати са база не само за изработването на **моментна снимка на „трудовия климат“**, но и предпоставка за неговото подобряване и усъвършенстване - в интерес на наемния труд и мениджмънта на всяка фирма или организация.

Изследването протече през два отделни етапа, които имат две основни задачи. Първата е да се покаже моментното състояние на трудовия климат в страната, а втората - да се проследи в динамика развитието на заложените в инструментариума индикатори. Чрез използването на адекватни социологически инструменти и статистически методи изследването направи възможно да се извърши сравнителен анализ в различни социо-демографски разрези, както и да се проследи еволюцията на тези измерители във времето. Разработената методика осигурява както получаването на индекси за отделните индикатори, променливи и компоненти, така и конструирането/изчисляването на **интегрален „индекс на трудовия климат (ИТК)“**. Опитът на малкото страни, прилагали подобна практика, показва, че инструментариумът на изследването лесно може да се адаптира за условията на конкретни фирми, предприятия и организации и той често пъти се използва от мениджмънта за подобни оценки на фирмено равнище.

Изследването се проведе в два отделни времеви периода - последното тримесечие на 2010 г. и последното тримесечие на 2012 година. С цел максимална синергия между двете вълни бяха спазени няколко основни принципа<sup>1</sup>, с които се гарантира пълната сравнимост на крайните резултати:

- Съпоставимост по време - за период на провеждане и на двете изследвания бяха избрани едни и същи периоди от две различни години - последното тримесечие. По този начин настроената, мненията и нагласите на респондентите отразяват събитията и промените

---

<sup>\*</sup> Доктор по икономика, директор на Института за социални и синдикални изследвания на КНСБ; e-mail: ltomev@citub.net.

<sup>\*\*</sup> Доктор по статистика, GEMSEEK Consulting Sofia, Data; e-mail: martin.dimov@gemseek.com.

<sup>1</sup> Величкова, Н. Статистически методи за изучаване и прогнозиране на социално-икономическите явления, Наука и изкуство, 1981, с. 11 - 13..

през цялата изминала година, като същевременно крайните резултати между двете вълни са напълно сравними.

- Съпоставимост по място - основните характеристики и на двете извадки репликират в най-голяма степен териториалната структура на страната (табл. 1), като принципите на подбор в различните степени на извадката са идентични и при двете вълни.

- Съпоставимост по обхват - и за двете последователни проучвания основната единица на изследване са всички лица на 15 и повече години, които са трудово заети в периода на изследването (наети или самонаети).

- Съпоставимост на съдържанието - еднаквостта в методиката за изчисляването на основните статистически величини се гарантира от използването на едни и същи индикатори, операционализирани идентично както в едното, така и в другото изследване. От друга страна, методите за контрол на точността на изходните данни, тегла и структурна съпоставимост с генералната съвкупност са организирани и приложени по една и съща схема и за двете отделни вълни.

## **1.2. Категории изследвани лица**

**Основната единица на изследване** и при двете вълни са всички лица на 15 и повече години, които са трудово заети в периода на изследването (наети или самонаети)<sup>2</sup>. За по-точно определяне на лицата, които са обект на изследване, са използвани дефинициите на НСИ от методиката за Наблюдението на работната сила.

**Местоживеене** е адресът, на който лицето обикновено пребивава. Също така може да бъде и неговата официална адресна регистрация. Местоживеенето може да бъде различно от мястото, където се намира лицето в момента на изследването. За целите на изследването за местоживеене на лицето се приема мястото, на което то обикновено ношува.

## **1.3. Принципи при формиране на извадката**

За целите на изследователския проект е използвана **двустепенна клъстърна случайна извадка** с еднаква големина на гнездото.

Формирането ѝ премина през два етапа. През първия етап се генерира случайна извадка от предварително дефинирани териториални подразделения - избирателни секции (гнезда). В първата вълна (2010 г.) по случаен начин бяха избрани 330 първични единици (гнезда) за цялата страна на базата на списъка с избирателни секции за парламентарните избори през юни 2010 година. Генералната съвкупност включваше около 12 хил. секции. Във втората вълна (2012 г.) броят на предварително избраните гнезда беше запазен, като за основен източник за структурата на генералната съвкупност бяха използвани избирателните списъци от последните президентски избори. Принципът на подбор на единиците и при двете изследвания е:

- Всички избирателни секции се подреждат в списъци, съдържащи точния адрес на секцията, името на населеното място, областта и съответна община, както и броя на избирателите във всяка от тях.

- Списъкът се сортира според големината (броя на избирателите в него).

---

<sup>2</sup> За целите на настоящото изследване от съвкупността се изключват работодателите и неплатените семейни работници.

- Избира се случайна стъпка на подбор по следната формула:

$$k_m = \frac{M}{m},$$

където:

$k_m$  е стъпка на подбора;

$M$  - генерална съвкупност от първични единици (гнезда);

$m$  - извадка от първични единици (гнезда).

- Избира се случайно число от интервала  $k_0$  ( $1:k_m$ ), което служи за определяне на първата единица от извадката.

- Към първоначалната единица се добавя  $k_m$  толкова пъти, колкото е необходимо, до постигане на крайния обем единици в извадката, или в конкретния случай - 330.

Тази процедура за подбор осигурява следните характеристики на извадката: гнездата са избрани с вероятност, пропорционална на големината им; извадката е пропорционално разпределена на територията на страната и включва всички типове населени места (големи градове, малки градове, села).

**1. Разпределение на населените места в извадката и генералната съвкупност  
за изследваните периоди**

(Проценти)

| Области         | Трудов климат 2010 |                      |         | Трудов климат 2012 |                      |         |
|-----------------|--------------------|----------------------|---------|--------------------|----------------------|---------|
|                 | изпълнена извадка  | генерална съвкупност | разлика | изпълнена извадка  | генерална съвкупност | разлика |
| Благоевград     | 3.9                | 4.4                  | 0.5     | 4.55               | 4.36                 | 0.19    |
| Бургас          | 6.6                | 5.9                  | -0.7    | 6.36               | 5.9                  | 0.46    |
| Варна           | 6.4                | 5.7                  | -0.7    | 7.27               | 5.68                 | 1.59    |
| Велико Търново  | 3.0                | 3.5                  | 0.5     | 3.94               | 3.52                 | 0.42    |
| Видин           | 1.4                | 1.7                  | 0.2     | 1.82               | 1.66                 | 0.16    |
| Враца           | 2.6                | 2.8                  | 0.2     | 2.73               | 2.79                 | -0.06   |
| Габрово         | 2.3                | 1.9                  | -0.4    | 1.82               | 1.87                 | -0.05   |
| Добрич          | 1.9                | 2.7                  | 0.9     | 1.21               | 2.76                 | -1.55   |
| Кърджали        | 4.5                | 3.2                  | -1.3    | 2.12               | 3.12                 | -1.0    |
| Кюстендил       | 1.2                | 2.0                  | 0.7     | 1.52               | 1.99                 | -0.47   |
| Ловеч           | 1.2                | 2.1                  | 0.9     | 3.94               | 2.09                 | 1.85    |
| Монтана         | 3.1                | 2.3                  | -0.8    | 1.82               | 2.29                 | -0.47   |
| Пазарджик       | 4.3                | 3.5                  | -0.8    | 3.94               | 3.48                 | 0.46    |
| Перник          | 1.5                | 1.8                  | 0.2     | 1.52               | 1.77                 | -0.25   |
| Плевен          | 3.9                | 3.9                  | 0.0     | 4.24               | 3.86                 | 0.38    |
| Пловдив         | 10.3               | 9.4                  | -0.9    | 10                 | 9.39                 | 0.61    |
| Разград         | 1.7                | 1.9                  | 0.2     | 1.52               | 1.86                 | -0.34   |
| Русе            | 3.9                | 3.2                  | -0.7    | 4.85               | 3.19                 | 1.66    |
| Силистра        | 1.2                | 1.9                  | 0.7     | 1.21               | 1.93                 | -0.72   |
| Сливен          | 2.1                | 2.8                  | 0.7     | 2.73               | 2.82                 | -0.09   |
| Смолян          | 1.4                | 1.6                  | 0.2     | 2.12               | 1.64                 | 0.48    |
| София           | 3.9                | 3.0                  | -0.9    | 2.12               | 2.95                 | -0.83   |
| София (столица) | 14.9               | 15.0                 | 0.0     | 14.55              | 15.0                 | -0.45   |
| Стара Загора    | 3.8                | 4.0                  | 0.1     | 4.24               | 3.96                 | 0.28    |
| Търговище       | 2.3                | 1.7                  | -0.6    | 1.21               | 1.69                 | -0.48   |
| Хасково         | 3.4                | 3.7                  | 0.3     | 2.73               | 3.72                 | -0.99   |
| Шумен           | 1.6                | 2.7                  | 1.1     | 1.52               | 2.77                 | -1.25   |
| Ямбол           | 1.5                | 1.9                  | 0.5     | 2.42               | 1.94                 | 0.48    |
| <b>Общо</b>     | <b>100</b>         | <b>100</b>           |         | <b>100</b>         | <b>100</b>           |         |

Източник: НСИ, 2010 и 2012 година.

Регионалното процентно разпределение на населените места в изпълнената извадка и реалното им разпределение в генералната съвкупност е представено в табл. 1 и за двете изследвания. Разликата между тези две стойности е реалният измерител за грешката по регионален принцип. Във всички области както за 2010 г., така и за 2012 г. тя е под 2%.

Следващата стъпка е определянето на **стартова точка** по случаен път. Тя беше използвана за непосредствения избор на респонденти на следващия етап - подбор на самите респонденти.

За постигане на по-голям обхват на някои специфични професионални групи извадката беше разделена на две основни групи:

- **Основна** - включваща 3 300 трудово наети и самонаети лица;
- **Подсилена** - съставена от 500 самонаети лица.

Тази схема беше запазена и във втората вълна на проекта. Във всяко гнездо трябва да се интервюират точно по 10 души според изискванията за случаен подбор на респондентите. Така беше формирана основната извадка от  $n = 3\,301$  персонални стандартизирани интервюта за 2010 г. и  $n = 3\,300$  през 2012 година. Допълнителната извадка включваше провеждането на едно или две допълнителни интервюта във всяко гнездо само със самонаети лица, като беше използван същият принцип за подбор на респонденти. Хората със свободни професии също се числят към групата на самонаетите. В крайна сметка през 2010 г. бяха проведени 502 интервюта, а през 2012 г. - 500 интервюта със самонаети и хора със свободни професии. Така общият обем и на двете извадки беше 3 800 анкетирани лица.

## 2. Изпълнена извадка

| Изследване         | Тип извадка | Непретеглена извадка |              | Претеглена извадка |            |
|--------------------|-------------|----------------------|--------------|--------------------|------------|
|                    |             | брой                 | %            | брой               | %          |
| Трудов климат 2010 | Основна     | 3301                 | 86.8         | 3286.8             | 86.4       |
|                    | Подсилена   | 502                  | 13.2         | 516.2              | 13.6       |
|                    | <b>Общо</b> | <b>3803</b>          | <b>100</b>   | <b>3803</b>        | <b>100</b> |
| Трудов климат 2012 | Основна     | 3300                 | 86.8         | 3290               | 86.6       |
|                    | Подсилена   | 500                  | 13.2         | 510                | 13.4       |
|                    | <b>Общо</b> | <b>3800</b>          | <b>100.0</b> | <b>3800</b>        | <b>100</b> |

Използването на този метод дава равни шансове на всеки гражданин на възраст 15 и повече години да бъде интервюиран и осигурява представителност на изследването. Анкетьорите започват своя обход от конкретен адрес в населеното място, наречен **стартова точка**<sup>3</sup>, и винаги се движат надясно, избирайки всеки трети адрес, докато се интервюират необходимите 10 респонденти. Анкетьорът прави до 3 опита да осъществи контакт и да проведе интервюто с избрания респондент. Същата схема се използва и при подбор на единиците от подсилената извадка. Така в определени гнезда броят на интервюираните лица е 11 или 12. За да участват в изследването, респондентите трябва да отговарят на определени критерии за подбор. Интервюираното лице трябва:

- да има навършени поне 15 години;
- да бъде трудово нает или самонает;
- да е български гражданин;
- да е постоянен член на домакинството, независимо дали административно е регистриран на друго място;
- да е единственият член на домакинството, на когото се задават въпросите от изследването;

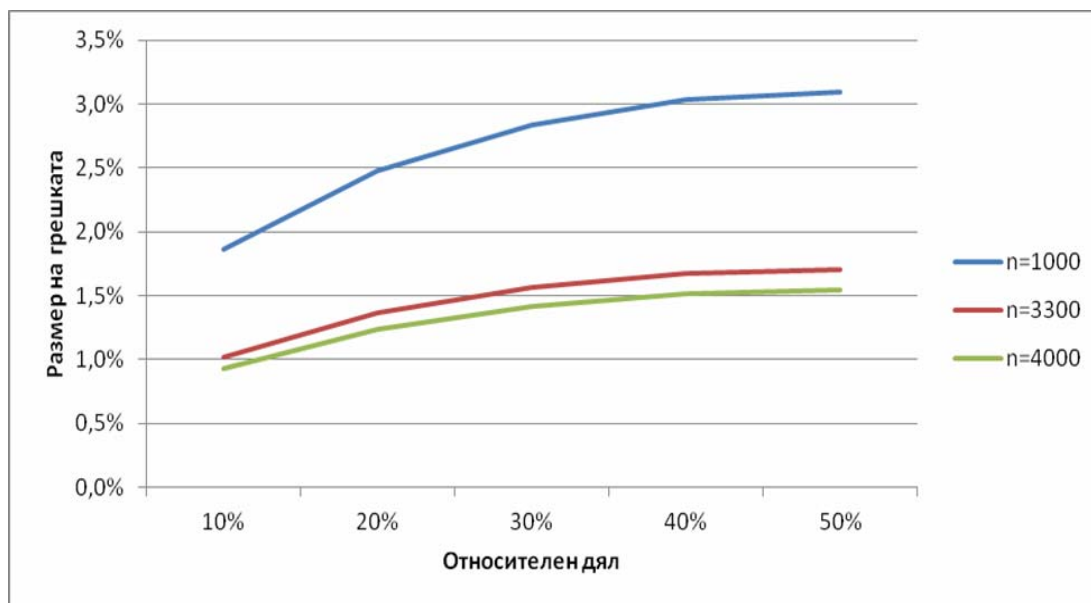
<sup>3</sup> Предварително случайно избран адрес от списъците с адреси на съответното населено място.

- да бъде анкетиран индивидуално, без намесата на други членове на същото домакинство;
- да бъде този член на домакинството, който последен е имал рожден ден през последните 12 месеца, в случаите, когато в домакинството има повече от едно лице, отговарящо на посочените критерии.

Във всяко гнездо (избирателна секция) са направени 11 или 12 интервюта. Точният брой на анкетираните лица е предварително зададен за всяко гнездо според големината му.

Описаната процедура осигурява представителност на работещото население на възраст над 15 години, като същевременно следи и за териториалното разпределение на единиците. На тази основа могат да бъдат изчислени и стохастичните грешки на извадката.

**Фиг. 1. Размер на случайната грешка при различни нива на относителните дялове и големина на извадката**



При обем на извадката 1 000 души границите на стохастичната грешка са значително по-големи от тези на извадка с обем над 3 000 единици. В първия случай те варират в границите между 1.8 и 3.1%, а при по-големия обем - между 1 и 1.8%. В същото време разликата в неизместеността на оценките при извадки с размер 3 300 и 4 000 е минимална. Ето защо предложеният обем от 3 300 единици за основната и 500 за подсилена е оптимален както по отношение на точността на оценките, така и от разходно-организационна гледна точка, тъй като осигурява допустимо ниво на точност на относителните оценки както при повече на брой проведени интервюта.

#### 1.4. Полева работа и контрол

Методът за събиране на основните данни и при двете вълни на изследването беше **персонално стандартизирано интервю**. Полевата работа при първата вълна беше осъществена в периода септември 2010 - февруари 2011 г. от анкетърска мрежа, включваща около 182 анкетъри, от които 101 представители на регионалните подразделения на КНСБ. Втората фаза беше проведена в същия времеви диапазон, т.е. в периода септември 2012 -

януари 2013 година. Структурата и броят на анкетъорския състав (общо 174 души) също не бяха променени съществено.

Във всяка от областите, където се провеждаха отделните проучвания, функционираше **местен екип, координиран от ръководител на регионално ниво**. Той от своя страна беше наблюдаван и координиран от ръководител на полевата работа на централно ниво. И при двете вълни бяха спазени задължителните организационни етапи, гарантиращи качество на изходните данни:

**Инструктаж на анкетъорския състав.** С всички анкетъори беше проведен специален инструктаж, включващ кратко описание на целите на изследването и запознаване с въпросника. Всеки анкетъор имаше индивидуален идентификационен номер, отбелязан във въпросника, а работата му бе директно контролирана на следващите етапи от провеждането на изследването.

**Непрекъснат контрол на полевата работа.** Анкетъорите подписваха всеки въпросник, като така удостоверяваха, че той действително е бил попълнен според изискванията. С оглед повишаване на достоверността на набраната информация въпросниците, получени от различни анкетъори, след приключване на всяко гнездо бяха системно сравнявани и анализирани, като се разследваха всички случаи на непоследователност и противоречивост в отговорите на самите респонденти.

#### **Качествен контрол след приключване на полевата работа**

- Контрол на 100% от работата на анкетъорите от ръководителите на екипи (включва изпълнение на извадката, попълване на картите за интервю и поведение на анкетъора);
- Логически контрол на всички попълнени карти;
- Кодирание на отворени въпроси;
- Контрол на 10% от вече изпълнената извадка - повторно посещение в дома на респондента.

Една от важните предпоставки за увеличаване на броя на успешно завършилите интервюта е опазването на личните данни на респондентите съгласно законовите разпоредби в страната. Анкетъорите гарантират пълната анонимност на всеки респондент и се задължават да не предоставят на никого данни за хората, които са били интервюирани, с изключение на ръководителя на регионалния анкетъорски екип. На всички етапи от реализирането на проекта беше запазена конфиденциалност за участниците в изследването. Нито един от междинните или окончателните продукти от изследването не съдържаха техни лични данни или информация, която може да бъде използвана за разпознаване на конкретния респондент. Всеки анкетъор докладваше за откази и проблеми в процеса на интервюиране.

Допълнително бяха използвани определени процедури, които целяха увеличаване на дела на отговорилите:

- На всеки адрес се правят до 3 опита да се осъществи интервю с избрания респондент.
- Интервюта се провеждат следобед и вечер (от 12 до 20 часа) и през почивните дни (от 10 до 20 часа), за да се осигури необходимото присъствие на целевите групи.
- Ако респондентът не може да бъде намерен по време на първото посещение, анкетъорът контактува с другите членове на домакинството, събира информация за удобното за респондента време и се опитва да уговори час за интервю.

- Анкетьорът дава пълна информация за агенцията, от която е нает, и предоставя имена за контакт и телефони, в случай че респондентът иска да провери самоличността на анкетьора. Това представяне предразполага респондента да участва в изследването.

- Анкетьорът дава пълна информация за изследването - цели, типове въпроси, които ще бъдат зададени, както и всякаква информация, която ще предразположи респондента да участва.

#### **Адреси, на които не е осъществен контакт<sup>4</sup>**

За изпълнение на необходимата бройка от основната и подсилената извадка в първата фаза на изследването (2010 г.) са обходени общо 11 095 адреса, а през 2012 г. - 10 600. За да увеличи шанса за намиране на респондента, анкетьорът опитва различни стратегии:

- Прави опити да намери лицето в различни часове от деня, например сутрин, следобед и вечер, а също и през почивните дни.

- Събира информация от съседите за избраното домакинството - дали обитателите са извън населеното място, приблизителна дата на пристигането им, дали временно отсъстват и т.н.

#### **Проблеми с откази**

- Ако респондентът е намерен, но има „мек отказ“<sup>5</sup> за участие в изследването (например липса на време), се прави опит да се пренасрочи интервюто във време, което е удобно за респондента.

- Анкетьорът по различни начини се опитва да убеди респондента, че неговото участие е много важно за успеха на целия изследователски проект - например, защото е избран по случаен начин и този случаен подбор осигурява представителност на цялата извадка, и т.н.

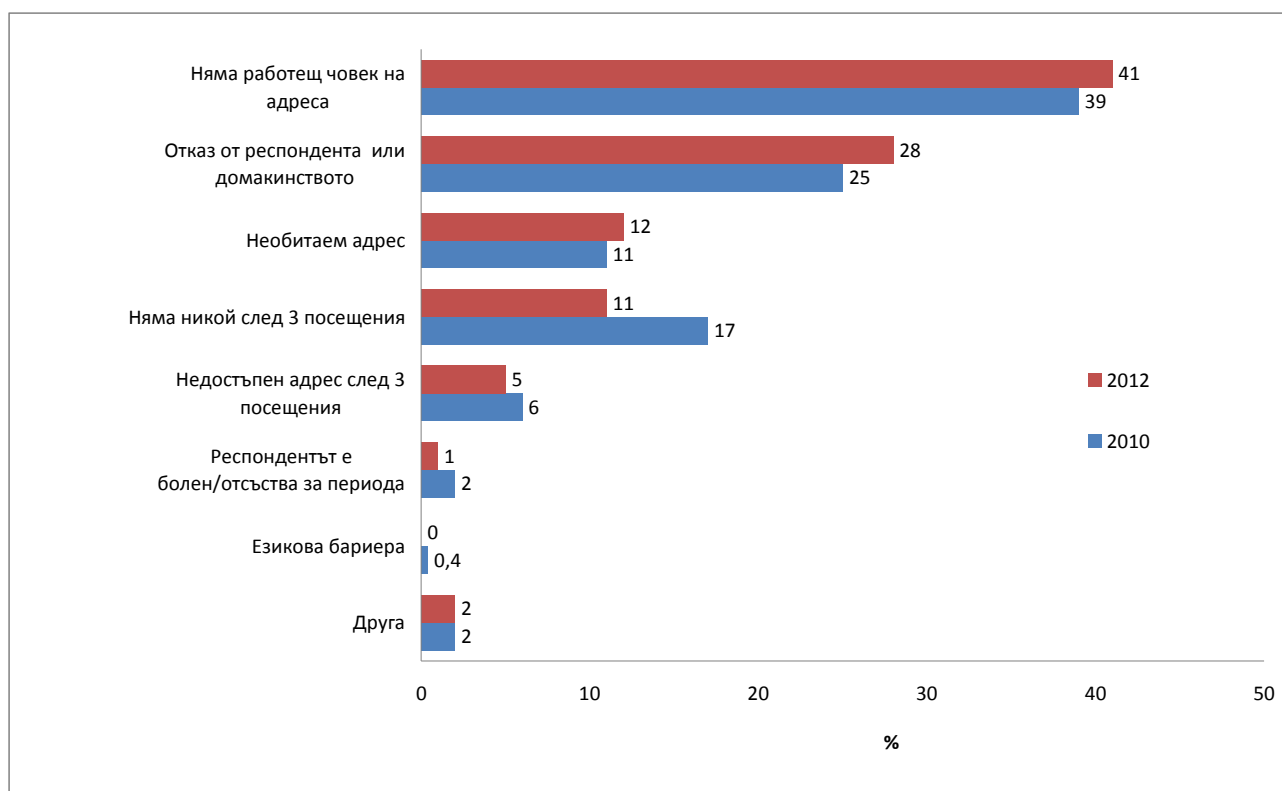
---

<sup>4</sup> Подробна информация за основните причини за неанкетирание при обходените адреси в динамика е представена на фиг. 2.

<sup>5</sup> Принципно съгласие за провеждане на интервюто, но отказ то да бъде проведено в момента, когато анкетьорът е на самия адрес.



**Фиг. 2. Причини за неанкетирани (общо за цялата страна)**



Източник: Анкетъорски дневници - 2010 и 2012 година.

### **1.5. Предварителна обработка и претегляне на данните**

След приключване на полевата работа и при двете вълни беше спазена стандартна процедура по въвеждане на данни. Най-общо тя включва:

- Предварителен оглед на данните от въпросниците;
- Изготвяне на програма за въвеждане на данните;
- Кодиране на откритите въпроси и на отговорите „друго“;
- Логически контрол на данните (изчистване на данните чрез въпросите „филтри“).

Файлът с данните беше предоставен в SPSS формат.

С цел уеднаквяване на резултатите, получени от извадкови изследвания, с реалното разпределение на генералната съвкупност се използва техника за претегляне на данните. Тя се прилага в случаите, когато процентното отношение на структурата на изследваната съвкупност и данните, получени от представителни изследвания, се различават със стойности, по-големи или по-малки от стандартната стохастична грешка.

Сравненията показват, че някои стойности на демографските показатели, осигуряващи представителност на извадката, са извън границите на стандартната стохастична грешка на извадката и интервалите на доверителност, което налага използването на претегляне.

И при двете вълни контролът се извършва на базата само на един демографски признак: „пол“. По този показател се наблюдава леко изместване на данните от стандартната

структура на единиците, което налага използването им като тегловни променливи. Сравнението с други признаци на заетите лица не показва значими различия. Това още веднъж илюстрира високото качество на полевата работа при стриктно спазване на организационните процедури и контрола на качеството на всеки етап. Разпределението на тегловната променлива за двете поредни изследвания е представено в табл. 3.

### 3. Разпределение на единиците по пол и коефициенти на тегловната променлива

| Изследване         | Пол  | Брой лица в извадката | Дял в непреглената извадка - % | Брой заети лица - хил.* | Брой заети лица - % | Тегловни коефициенти |
|--------------------|------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|
| Трудов климат 2010 | Мъж  | 1595                  | 41.94057                       | 1581                    | 52.28693            | 1.246691             |
|                    | Жена | 2208                  | 58.05943                       | 1442.7                  | 47.71307            | 0.821797             |
| Трудов климат 2012 | Мъж  | 1585                  | 41.7                           | 1560.90                 | 52.88               | 1.26810              |
|                    | Жена | 2215                  | 58.3                           | 1390.90                 | 47.12               | 0.80824              |

\* Използвани са данни от преброяването на работната сила за съответните периоди: Трудов климат 2010 - последно тримесечие на 2010 г.; Трудов климат 2012 - последно тримесечие на 2012 година.  
Източник: НСИ, 2011 - 2012 година.

#### 1.6. Характеристики на извадката

Разпределението на заетите лица по някои специфични характеристики е представено в табл. 4. Използвани са най-актуалните налични данни от НСИ за трудовия пазар.

#### 4. Разпределение на работещите лица в генералната съвкупност и получената извадка

|                    |                                  | Брой работещи<br>лица - хил. | %     | Непретеглена<br>извадка - % | Претеглена<br>извадка по пол -<br>% |
|--------------------|----------------------------------|------------------------------|-------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Трудов климат 2010 | <b>Общо - хил.</b>               | <b>3253.6</b>                |       |                             |                                     |
|                    | <b>По пол</b>                    |                              |       |                             |                                     |
|                    | Мъже                             | 1732.3                       | 53.24 | 41.94                       | 52.29                               |
|                    | Жени                             | 1521.3                       | 46.76 | 58.06                       | 47.71                               |
|                    | <b>По местоживееене</b>          |                              |       |                             |                                     |
|                    | В градовете                      | 2526.1                       | 77.64 | 70.92                       | 71.26                               |
|                    | В селата                         | 727.5                        | 22.36 | 29.08                       | 28.74                               |
|                    | <b>По възраст</b>                |                              |       |                             |                                     |
|                    | 15 - 24                          | 240                          | 7.38  | 4.73                        | 4.87                                |
|                    | 25 - 34                          | 691                          | 21.24 | 18.64                       | 19.31                               |
|                    | 35 - 44                          | 965.2                        | 29.67 | 28.74                       | 28.41                               |
|                    | 45 - 54                          | 856.6                        | 26.33 | 26.53                       | 25.79                               |
|                    | 55 - 64                          | 452                          | 13.89 | 17.54                       | 17.61                               |
|                    | 65 и повече                      | 48.8                         | 1.50  | 3.81                        | 4.00                                |
|                    | <b>По степени на образование</b> |                              |       |                             |                                     |
|                    | Висше                            | 858.9                        | 26.40 | 28.51                       | 27.63                               |
|                    | Средно                           | 1924.7                       | 59.16 | 60.88                       | 56.88                               |
| Основно            | 415.7                            | 12.78                        | 9.82  | 9.83                        |                                     |
| Начално и по-ниско | 54.2                             | 1.67                         | 0.79  | 0.79                        |                                     |
| Трудов климат 2012 | <b>Общо - хил.</b>               | <b>2951.8</b>                |       |                             |                                     |
|                    | <b>По пол</b>                    |                              |       |                             |                                     |
|                    | Мъже                             | 1560.90                      | 52.88 | 41.7                        | 52.9                                |
|                    | Жени                             | 1390.90                      | 47.12 | 58.3                        | 47.1                                |
|                    | <b>По местоживееене</b>          |                              |       |                             |                                     |
|                    | В градовете                      | 2341.80                      | 79    | 75.3                        | 75.0                                |
|                    | В селата                         | 610                          | 21    | 24.7                        | 25.0                                |
|                    | <b>По възраст</b>                |                              |       |                             |                                     |
|                    | 15 - 24                          | 178.1                        | 6     | 4.2                         | 4.4                                 |
|                    | 25 - 34                          | 683                          | 23    | 16.4                        | 16.4                                |
|                    | 35 - 44                          | 834.5                        | 28    | 28                          | 28.2                                |
|                    | 45 - 54                          | 733                          | 25    | 27.7                        | 27.4                                |
|                    | 55 - 64                          | 481.3                        | 16    | 20.4                        | 20.2                                |
|                    | 65 и повече                      | 41.9                         | 1     | 3.3                         | 3.5                                 |
|                    | <b>По степени на образование</b> |                              |       |                             |                                     |
|                    | Висше                            | 882.4                        | 30    | 31.6                        | 30.4                                |
|                    | Средно                           | 1765.70                      | 60    | 60.4                        | 61.2                                |
| Основно            | 277.4                            | 9                            | 7.0   | 7.4                         |                                     |
| Начално и по-ниско | 26.32                            | 1                            | 1.0   | 1.0                         |                                     |

Източник: НСИ, 2010 - 2012 година.

## 2. Общ интегрален индекс на трудовия климат

Първата и втората вълна от изследването се придържат стриктно към възприетите в методиката: работна дефиниция на понятието трудов климат, структура, съдържание и начин на оценка на индикаторите, променливите и компонентите на ИТК на различните равнища, както и конструирането на общия индекс. Затова само маркираме тези изходни позиции към анализа на резултатите.

**Дефиниция.** Трудовият климат представлява съвкупността от всички материални и нематериални предпоставки и условия, в които се реализира трудовата функция на работната сила - непосредствено на работното място и по-общо, в рамките на цялата фирма или организация.

**Начин на оценка.** ИТК е интегрален измерител на субективното усещане, оценка на респондентите за степента на тяхната удовлетвореност от трудовия климат (по компоненти и като цяло). Тази оценка (или стойността на индекса) се интерпретира в диапазона от 0 до 100 и колкото е по-висока, толкова по-голяма е удовлетвореността от трудовия климат.

**Конструкция на ИТК.** Конструкцията на ИТК е ветрилообразна, като се изчисляват индекси на 4 нива:

Най-ниско ниво **индикатори:** 63 за наети и 48 за самонаети (това са всъщност отделните въпроси в анкетната карта);

Второ ниво **променливи:** 21 за наети и 12 за самонаети (усреднени стойности по групирани индикатори);

Трето ниво **компоненти:** 7 за наети и 4 за самонаети (усреднени стойности по групирани променливи);

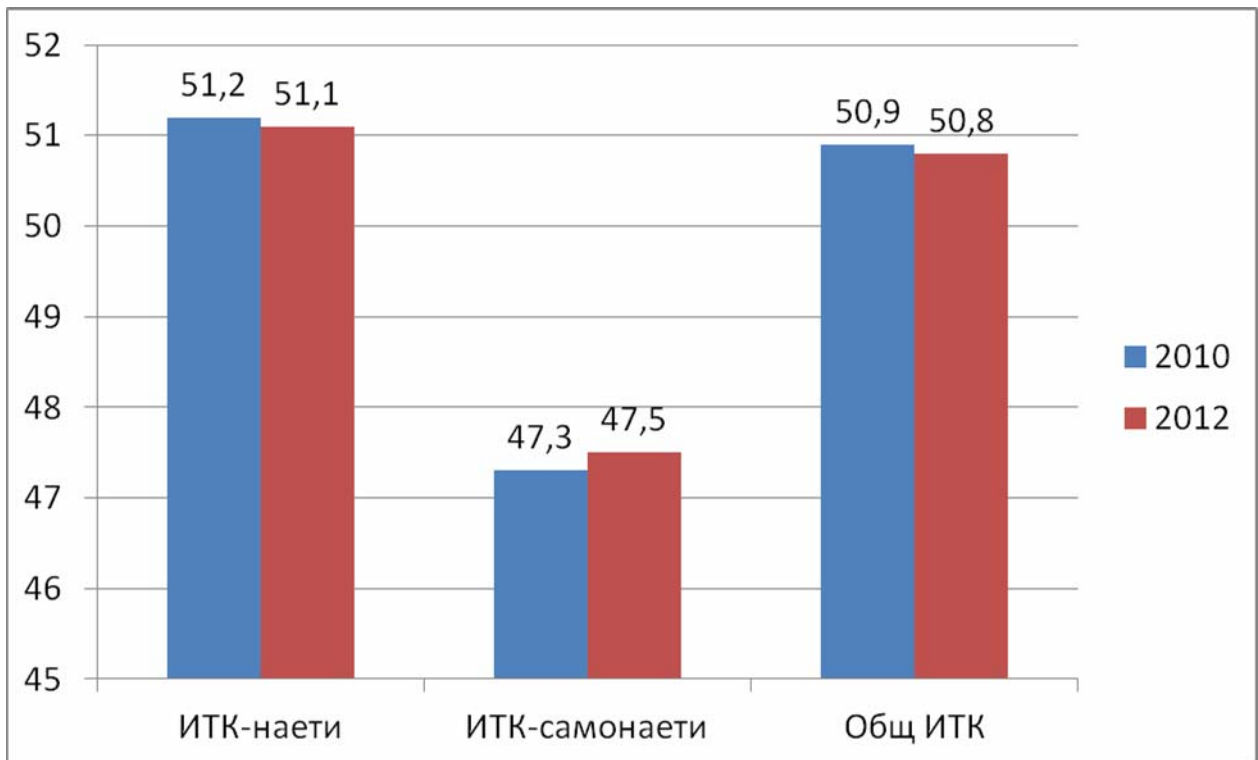
Четвърто ниво **интегрални индекси:** 3 индекса - ИТК за наети, ИТК за самонаети (усреднени стойности по компоненти) и общ ИТК (среднопретеглена стойност от предишните два индекса с тегла - фактическо съотношение между наети и самонаети).

В условията на продължителна криза изследването не отчита съществени промени в индекса на трудовия климат - като цяло и по компоненти. ИТК-наети бележи лек спад от 0.1 процентни пункта спрямо предходната вълна от 2010 г. (от 51.2 на 51.1). ИТК-самонаети има съвсем леко увеличение с 0.2 процентни пункта (от 47.3 на 47.5), вследствие на което общият ИТК е 50.8, при установени тегла на съотношение за четвъртото тримесечие на 2012 г. - 92.3% към 7.7% (наети към самонаети)<sup>6</sup>. Като цяло това се дължи както на непроменената ситуация по компоненти на трудовия климат, така и на липсата на конкретни очаквания - за подобрене или влошаване. Това заключение не засяга, разбира се, състоянието на пазара на труда, където безработицата влошава качествените и количествените си характеристики.

---

<sup>6</sup> НСИ, Наблюдение на работната сила - четвърто тримесечие на 2012 година.

**Фиг. 3. Интегрални индекси на трудовия климат**



Потвърждават се резултатите от предишната вълна на изследването, които показват, че степента на удовлетвореност от трудовия климат е близка за наетите и самонаетите лица. Разликата се запазва в диапазона от 4 - 5 процентни пункта. Незначителните отклонения (подобрене при самонаетите и влошаване при наетите) се дължат на конкретни промени при двете групи заети.

Икономическата среда продължава да влияе негативно върху самонаемането. Периодът 2010 - 2012 г. се характеризира с протичането на много динамични процеси на закриване и откриване на малки фирми, характерни за семейния бизнес. Самият факт, че самонаетите са попаднали в извадката на изследването, показва, че това са фирми, които са оцелели на пазара вследствие на добри пазарни позиции, подобрена конкурентоспособност или успешно са реорганизирали бизнеса си съобразно промените в конюнктурата. Като цяло това са основните предпоставки, които биха могли да обяснят удовлетвореността на самонаетите от трудовия климат.

При наетите трудовият климат в условията на криза предполага негативни изменения в оценката за сигурността на работното място и възнаграждението на труда. Практиката да се режат разходи за социални придобивки, квалификация, премии, а също и някои други гъвкави елементи на работната заплата, се потвърждава. В подобни ситуации обаче нараства необходимостта от по-добро представителство и защита на интересите на работниците и служителите, като това се отразява върху очакванията и реалната оценка за дейността на синдикатите.

### 3. ИТК на наетите

Общият индекс на трудовия климат на наетите е резултат от сравнително високата устойчивост на различните компоненти и променливи. Въпреки това се наблюдават и някои по-съществени изменения (подобрене или влошаване), които обаче взаимно се неутрализират при усредняването на различните нива в конструкцията на индекса.

### 5. Общ индекс на трудовия климат на наетите

| Компоненти и променливи на общия индекс   | 2010        | 2012        | Разлика       |
|---|-------------|-------------|---------------|
| Трудово законодателство                   | 60.8        | 62.1        | 1.290         |
| Социалноосигурително законодателство      | 62.6        | 62.7        | 0.094         |
| Икономическа ситуация                     | 37.0        | 38.4        | 1.396         |
| <b>Обществено регулиране</b>              | <b>53.5</b> | <b>54.1</b> | <b>0.6</b>    |
| Работно време                             | 75.9        | 76.2        | 0.316         |
| Почивка                                   | 77.9        | 79.3        | 1.433         |
| Съвместяване на трудовия и семейния живот | 54.2        | 50.3        | -3.890        |
| <b>Труд и отдих</b>                       | <b>69.3</b> | <b>68.6</b> | <b>-0.713</b> |
| Характер на труда                         | 64.3        | 64.1        | -0.217        |
| Условия на труд                           | 66.4        | 66.6        | 0.224         |
| Стресогенна среда                         | 54.7        | 54.7        | 0.002         |
| <b>Работно място</b>                      | <b>61.8</b> | <b>61.8</b> | <b>0.003</b>  |
| Мениджмънт/управление на фирмата          | 58.9        | 58.6        | -0.258        |
| Взаимоотношения във фирмата               | 75.5        | 74.6        | -0.937        |
| Насилие на работното място                | 98.7        | 98.2        | -0.510        |
| <b>Мениджмънт и взаимоотношения</b>       | <b>77.7</b> | <b>77.3</b> | <b>-0.401</b> |
| Работна заплата                           | 40.4        | 41.7        | 1.261         |
| Условия на заплащане                      | 79.7        | 77.8        | -1.873        |
| Социални придобивки                       | 28.4        | 24.3        | -4.133        |
| <b>Възмездяване на труда</b>              | <b>49.5</b> | <b>48.0</b> | <b>-1.515</b> |
| Обучение                                  | 21.7        | 20.5        | -1.158        |
| Професионално развитие                    | 13.3        | 13.2        | -0.115        |
| Кариерно развитие                         | 27.2        | 31.8        | 4.609         |
| <b>Развитие на работната сила</b>         | <b>20.7</b> | <b>21.9</b> | <b>1.178</b>  |
| Роля на синдикатите                       | 35.1        | 39.2        | 4.084         |
| Възможност за влияние                     | 13.4        | 13.7        | 0.250         |
| Форми на представителство                 | 28.1        | 30.7        | 2.589         |
| <b>Представителство на интереси</b>       | <b>25.6</b> | <b>26.0</b> | <b>0.441</b>  |
| <b>Общ индекс наети</b>                   | <b>51.2</b> | <b>51.1</b> | <b>-0.054</b> |

От данните в табл. 5 става ясно, че респондентите ранжират в същите съотношения степента на тяхната удовлетвореност по основни компоненти и променливи. Най-висока оценка получават компонентите:

- Мениджмънт и взаимоотношения - 77.3;
- Труд и отдих - 68.6;
- Работно място - 61.8.

Около средата са компонентите „Обществено регулиране” (54.1) и „Възмездяване на труда” (48.0), а отново с много ниска степен на удовлетвореност са компонентите „Представителство на интереси” (26.0) и „Развитие на работната сила” (21.9).

Това показва трайно формирана структура по степените на удовлетвореност на трудовия климат и тя трудно може да бъде нарушена дори в условията на безпрецедентна по своята продължителност, обхват и дълбочина икономическа криза.

### 3.1. Анализ по компоненти, променливи и индикатори

Анализът по компонент „Обществено регулиране” на ИТК-наети показва, че докато удовлетвореността от социалноосигурителното законодателство се запазва почти непроменена, известно нарастване бележи оценката на трудовото законодателство, неговото спазване и контрол от компетентните органи. Неблагоприятната външна среда продължава да се определя от икономическата ситуация. Кризата поддържа много ниски нива на очаквания по отношение на възможностите за смяна на работата и за подобряване на жизнения стандарт (съответно 28.8 и 31.6).

### 6. Индекси по променливи на компонент „Обществено регулиране”

| Променливи                           | 2010        | 2012        | Разлика    |
|--------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| Трудово законодателство              | 60.8        | 62.1        | 1.290      |
| Социалноосигурително законодателство | 62.6        | 62.7        | 0.094      |
| Икономическа ситуация                | 37.0        | 38.4        | 1.396      |
| <b>Обществено регулиране</b>         | <b>53.5</b> | <b>54.1</b> | <b>0.6</b> |

Компонентът „Труд и отдых” е оценен от респондентите на второ по значимост място (68.6) след „Мениджмънт и взаимоотношения” (77.3). Сравнително висока продължава да бъде удовлетвореността от режимите на труд и почивка (съответно 76.2 и 79.3). Това обаче не е достатъчно, за да се постигне по-добро съчетаване на трудовия и семейния живот. Като цяло тази възможност е оценена слабо (50.3), нещо повече - регистриран е спад от близо 4 процентни пункта спрямо предходното изследване. Това показва, че балансът между трудовия и семейния живот като понятие има значително по-голям обхват в съдържателен аспект и той далеч не се изчерпва с регулиране на режимите на труд и отдых. Влошаване на оценката за удовлетвореност се констатира и по отношение на трите заложи индикатора: възможност за влияние върху работния график (минус 6.5 процентни пункта), вземане на отпуск при необходимост (минус 5.1 процентни пункта) и семейни политики и мероприятия, провеждани от фирмата (минус 1.1 процентни пункта).

### 7. Индекси по променливи на компонент „Труд и отдых”

| Променливи                                | 2010        | 2012        | Разлика       |
|---|-------------|-------------|---------------|
| Работно време                             | 75.9        | 76.2        | 0.316         |
| Почивка                                   | 77.9        | 79.3        | 1.433         |
| Съвместяване на трудовия и семейния живот | 54.2        | 50.3        | -3.890        |
| <b>Труд и отдых</b>                       | <b>69.3</b> | <b>68.6</b> | <b>-0.713</b> |

Най-голяма стабилност на данните е регистрирана в компонента **„Работно място”**. Като цяло оценката се запазва на същото ниво (61.8), стресогенната среда също не се изменя, а при променливите „Условия на труд” и „Характер на труда” има незначителни отклонения от 0.2 процентни пункта. Единствено индикаторите „монотонност на труда” и „санитарно-хигиенни условия” показват изменения (при първия - минус 0.8 процентни пункта, а при втория - плюс 1.3 процентни пункта), но до голяма степен влиянието им се неутрализира. Работното място е компонент на трудовия климат, който е с висока степен на устойчивост. Съществени изменения в степента на удовлетвореност могат да се очакват при резки промени в характеристиките на работната среда, но като правило кризата не може да има пряко влияние върху този компонент като цяло и по-точно върху променливите „Характер на труда” и „Условия на труд”, докато „Стресогенната среда” е под въздействието на различни фактори и динамични изменения могат да се очакват при настъпването на конкретни обстоятелства и ситуации. В случая обаче не е регистрирана никаква промяна, или по-скоро стресогенната среда невинаги се оценява в негативна светлина (като дистрес), а и като неизбежно напрежение, свързано с производствения процес, или дори като „позитивен стрес”.

#### 8. Индекси по променливи на компонент **„Работно място”**

| Променливи           | 2010        | 2012        | Разлика      |
|----------------------|-------------|-------------|--------------|
| Характер на труда    | 64.3        | 64.1        | -0.217       |
| Условия на труд      | 66.4        | 66.6        | 0.224        |
| Стресогенна среда    | 54.7        | 54.7        | 0.002        |
| <b>Работно място</b> | <b>61.8</b> | <b>61.8</b> | <b>0.003</b> |

Подобна е ситуацията и при компонента **„Мениджмънт и взаимоотношения”**, който отново получава най-висока оценка в трудовия климат (77.3). Факторът „Насилие на работното място” показва известно отклонение (минус 0.5 процентни пункта), но няма индикации за рязко влошаване като цяло. Регистрираното увеличение на случаите на насилие на работното място се концентрира най-вече в отраслите „Здравеопазване”, „Образование”, „Транспорт” и „Операции с недвижими имоти”. При това става въпрос най-вече за психическо и физическо насилие, докато въпросът за сексуалното насилие на работното място като че ли не съществува в българското общество, или по-точно той си остава недостатъчно разбран и осъзнат като риск в ежедневието трудов живот. Взаимоотношенията между работниците остават на добро ниво, но лек спад отбелязва удовлетвореността от връзката началник - подчинен (1 - 2 процентни пункта).

#### 9. Индекси по променливи на компонент **„Мениджмънт и взаимоотношения”**

| Променливи                          | 2010        | 2012        | Разлика       |
|-------------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| Мениджмънт/управление на фирмата    | 58.9        | 58.6        | -0.258        |
| Взаимоотношения във фирмата         | 75.5        | 74.6        | -0.937        |
| Насилие на работното място          | 98.7        | 98.2        | -0.510        |
| <b>Мениджмънт и взаимоотношения</b> | <b>77.7</b> | <b>77.3</b> | <b>-0.401</b> |



**„Възмездяването на труда”** като компонент се представя от променливите работна заплата, условия на заплащане и социални придобивки. Ако през 2010 г. 58.1% от респондентите показват липсата на промяна в заплатата си спрямо предходната година, през 2012 г. те са 51.1%, но 28.4% регистрират влошаване (през 2010 г. те са 23.0%), докато повишение е налице за 17.3% от респондентите (2010 г. - 16.4%). Замразяването на заплатите е факт за преобладаващата част от наемния труд. Влошават се условията на заплащане - редовността на изплащане на заплатите, равнището на социално осигуряване. С близо 3 процентни пункта спада удовлетвореността от прилаганите системи на заплащане. Очевидно тук ясно се откроява връзката между равнище на заплащане и системи на заплащане. Използваните системи на заплащане са обект на специално внимание в допълнителен модул на инструментариума и безспорно си остават изключително важен фактор за справедливото възмездяване на вложения труд. Това, което прави най-силно впечатление, е резкият спад на социалните придобивки - индивидуални бонуси (минус 3.2 процентни пункта), столово хранене, ваучери за храна (минус 2.9 процентни пункта) и допълнителни възнаграждения за празници (минус 7.3 процентни пункта). Едва 25% от респондентите получават индивидуални бонуси за своите резултати от труда, за 21.3% има осигурено столово хранене или ваучери за храна, а допълнителните заплати (за празници) са познати само за 23.9% от наетите работници и служители.

#### 10. Индекси по променливи на компонент „Възмездяване на труда”

| Променливи                   | 2010        | 2012        | Разлика       |
|------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| Работна заплата              | 40.4        | 41.7        | 1.261         |
| Условия на заплащане         | 79.7        | 77.8        | -1.873        |
| Социални придобивки          | 28.4        | 24.3        | -4.133        |
| <b>Възмездяване на труда</b> | <b>49.5</b> | <b>48.0</b> | <b>-1.515</b> |

Компонентът **„Развитие на работната сила”** е най-слабо оценен от респондентите (21.9). Изключително тревожен е фактът, че вътрешнофирмено обучение е осигурено за 29.9% от работниците и служителите, в квалификационни и преквалификационни курсове от външни доставчици участват още по-малко от тях - 20.2%, а възможности за повишаване на образованието са осигурени за едва 9.7% от наетите. Като цяло променливата „Обучение” показва понижена удовлетвореност от страна на респондентите с 1.2 процентни пункта. Още по-тревожна е ситуацията с възможностите за професионално развитие във фирмата. На продължаващо професионално обучение се радват 18.2% от работниците. Изучаването на допълнителна професия е изключителна рядкост (едва за 7.6% от респондентите), незадоволително е и равнището на прилагане на формите на съвместяване на професии (12.4%). Поради посочените слабости на фирмените политики в сферата на образованието, квалификацията и професионалното обучение възможностите за кариерно развитие са оценени слабо (31.8), като при това шансовете се оценяват приблизително по равно между „настоящата фирма”, „друга фирма от бранша” и „друга фирма от различен бранш”. Очевидно и „чувството за принадлежност към фирмата” е слабо развито. Особено негативни са тенденциите в малките предприятия и микропредприятията, където отделянето на пари за

квалификация и обучение е „абсолютен лукс”, а примери за „добри практики” могат да се наблюдават предимно в българските поделения на мултинационални компании.

### 11. Индекси по променливи на компонент „Развитие на работната сила”

| Променливи                        | 2010        | 2012        | Разлика      |
|-----------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Обучение                          | 21.7        | 20.5        | -1.158       |
| Професионално развитие            | 13.3        | 13.2        | -0.115       |
| Кариерно развитие                 | 27.2        | 31.8        | 4.609        |
| <b>Развитие на работната сила</b> | <b>20.7</b> | <b>21.9</b> | <b>1.178</b> |

„Представителството на интереси” като компонент на трудовия климат показва положителна тенденция на изменение (плюс 0.4 процентни пункта). Отчетливо нараства ролята на синдикатите. Синдикалната плътност достига 21.9% от наетите, като по-висока е при възрастните работници (30 и повече години) - 23.7%, и много по-ниска при младите (15 - 29 години) - 10.3%. В същото време обаче покритието с колективен трудов договор на наемния труд е на сравнително ниско равнище - 28.5%. Най-високо е оценена ролята на синдикатите на национално ниво (41.5), близки до нея са оценките за браншовите синдикати (38.1) и регионалните съвети (37.6). Като цяло на всички равнища има повишение на доверието в синдикатите с 3 до 6 процентни пункта. Формите за представителство на интересите на работниците и служителите във фирмата получават също повишена оценка (от 28.1 на 30.7), като удовлетвореността от общото събрание на колектива достига 32.3, от синдикалната организация в предприятието - 29.0, а от комитетите по условия на труд - 25.6. Като много ниска обаче е оценена възможността на респондентите да влияят пряко върху:

- Охраната и условията на труд (16.7);
- Заетостта и работната заплата (11.8);
- Развитието на човешките ресурси (12.2).

### 12. Индекси по променливи на компонент „Представителство на интереси”

| Променливи                          | 2010        | 2012        | Разлика      |
|-------------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Роля на синдикатите                 | 35.1        | 39.2        | 4.084        |
| Възможност за влияние               | 13.4        | 13.7        | 0.250        |
| Форми на представителство           | 28.1        | 30.7        | 2.589        |
| <b>Представителство на интереси</b> | <b>25.6</b> | <b>26.0</b> | <b>0.441</b> |

#### 3.2. Анализ в различни разрези

Възможността за анализиране на резултатите по разрези с висока степен на достоверност е едно от големите предимства на изследването на индекса на трудовия климат, защото то може да предостави допълнителни детайли и специфики за целите на различни политики - отраслови, регионални, професионални и т.н.

#### По отрасли

В сравнение с предходната вълна от изследването се запазва значителната диференциация в удовлетвореността от трудовия климат по отрасли. При първата вълна

разликата между максималната и минималната оценка варира в диапазон от 15.1 процентни пункта, а при втората - от 14.6 процентни пункта.

### 13. ИТК-наети по отрасли

| Отрасли  | 2010 | 2012 |
|--|------|------|
| Финансово посредничество   | 57.1 | 59.1 |
| Образование  | 60.1 | 58.5 |
| Операции с недвижими имоти                                       | 55.3 | 57.1 |
| Държавно управление, обществено осигуряване                      | 56.8 | 56.9 |
| Производство и разпределение на електрическа енергия, газ и вода | 55.1 | 54.4 |
| Здравеопазване и социални дейности                               | 52.7 | 53.0 |
| Транспорт, складиране и съобщения                                | 48.8 | 49.1 |
| Търговия и ремонт на автомобили                                  | 49.7 | 49.0 |
| Преработваща промишленост  | 47.8 | 48.7 |
| Добивна промишленост   | 45.0 | 48.6 |
| Хотели и ресторанти  | 49.5 | 47.0 |
| Селско, ловно и горско стопанство                                | 46.1 | 45.1 |
| Строителство   | 45.7 | 44.5 |

Първите пет отрасли запазват челните си позиции с тази разлика, че на първо място излиза „Финансово посредничество” (59.1), а на второ място е „Образование”. Своите позиции разменят също „Операции с недвижими имоти” (57.1) и „Държавно управление” (56.9). Сравнително стабилна е позицията на пето място на „Енергетика” независимо от лекия спад на индекса с 0.7 процентни пункта. Нагоре в своеобразната класация се придвижват „Транспорт”, „Търговия”, „Добивна промишленост”, „Преработваща промишленост”, а надолу - „Хотели и ресторанти” и „Строителство”.

Междоотрасловите различия са обусловени от специфичните условия на труд и заетост, параметрите на работната среда, характера на труда, равнището и условията на заплащане, т.е. всички отделни компоненти на трудовия климат намират своеобразно отражение в удовлетвореността на наетите. Дори такъв компонент като „Обществено регулиране”, който принципно предоставя еднаква национална регулативна и икономическа среда, в крайна сметка се проектира като пречупено през призмата на отрасловата принадлежност възприятие. По този начин наетите в строителството оценяват значително по-ниско (49.8) защитата, която им дава трудовото законодателство, в сравнение с работещите в държавното управление (74.9). Същата е констатацията за двата отрасли и по отношение на

социалноосигурителното законодателство (съответно 49.9 и 75.0). Очевидно влияние в случая оказва често срещаната „сива заетост” в строителния бранш. Различни са и мненията на наетите в различните отрасли по отношение на влиянието на икономическата ситуация върху сигурността на тяхната работа и жизнения им стандарт (между 31.9 в добивната промишленост и 33.7 в строителството до 46.5 във финансовото посредничество и 51.0 в операциите с недвижими имоти).

Отново се появяват характерни особености в някои отрасли. Типичен пример е образованието, където трудовият климат като цяло се оценява високо, но удовлетвореността от равнището на заплащане е под средната. В същото време отрасълът е водещ по условия на заплащане (редовност на изплащане на заплатите и степен на социално осигуряване). Заедно с „Държавно управление” отрасъл „Образование” е в челните позиции по характер и условия на труд, но стресогенната среда е значително по-неблагоприятна в образованието (с близо 6 процентни пункта).

Вариациите по отделни променливи на трудовия климат в отраслов разрез са твърде съществени:

|  |      |  |      |
|--|------|--|------|
| <b>Работно време</b>                                 |      | <b>Условия на труд</b>                               |      |
| Hotели и ресторанти                                  | 66.4 | Добивна промишленост...                              | 35.2 |
| Строителство   | 67.2 | Строителство .....                                   | 46.2 |
| Селско и горско стопанство                           | 67.7 | Преработваща промишленост                            | 53.3 |
| Образование  | 83.6 | Държавно управление                                  | 79.6 |
| Финансово посредничество                             | 85.2 | Операции с недвижими имоти                           | 88.2 |
| Държавно управление                                  | 86.5 | Финансово посредничество                             | 89.0 |
| <b>Работна заплата</b>                               |      | <b>Роля на синдикатите</b>                           |      |
| Образование  | 38.9 | Hotели и ресторанти                                  | 27.2 |
| Селско и горско стопанство                           | 39.3 | Търговия и ремонт                                    | 34.0 |
| Hotели и ресторанти                                  | 40.0 | Транспорт, складиране и съобщения                    | 35.6 |
| Производство и разпределение на електрическа енергия | 46.8 | Производство и разпределение на електрическа енергия | 44.5 |
| Финансово посредничество                             | 53.0 | Държавно управление                                  | 45.8 |
| Операции с недвижими имоти                           | 54.1 | Образование  | 50.0 |
| <b>Социални придобивки</b>                           |      | <b>Обучение</b>                                      |      |
| Строителство   | 13.0 | Селско и горско стопанство                           | 8.4  |
| Селско и горско стопанство                           | 16.3 | Hotели и ресторанти                                  | 10.1 |
| Търговия и ремонт                                    | 18.5 | Търговия и ремонт                                    | 10.6 |
| Производство и разпределение на електрическа енергия | 40.7 | Производство и разпределение на електрическа енергия | 38.1 |
| Образование  | 41.8 | Образование  | 39.7 |
| Добивна промишленост                                 | 43.3 | Финансово посредничество                             | 41.3 |

Променливите „Работно време” и „Условия на труд” показват най-ниска степен на удовлетвореност в добивната промишленост и строителството, а на обратния полюс са държавното управление и финансовото посредничество. „Hotели и ресторанти” посочват най-ниска степен на удовлетвореност от работното време (това е един от отраслите с най-голямо приложение на „асоциално работно време” - работа в празнични и почивни дни).

Като правило променливите „Роля на синдикатите”, „Социални придобивки” и „Обучение” са с най-ниски оценки от наетите в отрасли с ниска степен на синдикализация („Хотели и ресторанти”, „Търговия и ремонт”, „Селско и горско стопанство”, „Строителство”). И обратно - образованието, държавното управление и производството и разпределението на електрическа енергия са отраслите, в които тези променливи на трудовия климат са оценени значително по-високо. При социалните придобивки на първо място е добивната промишленост.

Резултатите, които се получават в отраслов разрез по отношение на работните заплати, показват, че наред с нископлатените отрасли „Селско и горско стопанство” и „Търговия и ремонт” най-ниска удовлетвореност има в „Образование”. Най-висока е удовлетвореността от заплащането на труда в отрасли, в които заплатите са над средните за страната. Очевидно в случая с отрасъл „Образование” става въпрос не само за преценка от гледна точка на равнището на заплащане, а и за неудовлетвореност на фона на обществената значимост и качеството на вложения труд.

### **По форма на собственост и вид на договора**

Вариациите на индекса на трудовия климат по форма на собственост са в диапазона на 12 процентни пункта, като най-висока степен на удовлетвореност посочват държавните служители (60.8), наетите в неправителствения сектор (57.9) и наетите в държавната администрация по трудово правоотношение (56.4). В реалния сектор индексът е по-нисък, но различията не са много съществени. Все пак трябва да се изтъкне, че удовлетвореността е най-ниска при работещите в частна българска фирма (48.8), наетите в кооперативна фирма (50.6), докато частните чуждестранни фирми, тези със смесено участие, държавните и общинските фирми показват близки резултати - около 53.0 - 55.0.

Особено внимание трябва да се обърне на факта, че чуждестранните фирми и тези със смесено участие предоставят значително по-добри условия за обучение, квалификация и развитие на работната сила в сравнение с частните български фирми. Удовлетвореността от заплащането на труда е по-висока, а разликата от 10 процентни пункта в условията на заплащане и от над 20 процентни пункта в социалните придобивки още по-силно подчертава предимствата на чуждия пред българския работодател.

#### 14. ИТК-наети по форма на собственост и вид на договора

| Форма на собственост/вид договор                                    | 2012 |
|---|------|
| Наемен работник на договор в частна българска фирма                 | 48.8 |
| Наемен работник на договор в частна чуждестранна фирма              | 53.9 |
| Наемен работник на договор във фирма със смесено участие            | 54.8 |
| Наемен работник на договор в държавна фирма/организация             | 54.8 |
| Наемен работник на договор в общинска фирма/организация             | 53.3 |
| Наемен работник на договор в кооперативна фирма                     | 50.6 |
| Наемен работник на договор в неправителствен сектор                 | 57.9 |
| Нает на договор в държавната администрация (трудова правоотношение) | 56.4 |
| Държавен служител (служебно правоотношение)                         | 60.8 |
| Наемен работник на граждански договор                               | 46.8 |
| Наемен работник без писмен договор                                  | 35.1 |

Наетите по трудово и служебно правоотношение в държавната администрация също показват значителни различия в удовлетвореността си от трудовия климат.

- Ако по променливите „Трудово законодателство” и „Социалноосигурително законодателство” двете категории служители дават близки оценки (с разлика от 2 процентни пункта в полза на тези по служебно правоотношение), то „Икономическата ситуация” е много по-несигурна за тези на трудово правоотношение (разлика от 10 процентни пункта, съответно 35.3 и 45.4).

- Режимите на „труд и отдих” и възможностите за „счетаване на трудовия и семейния живот” отново облагодетелстват държавните служители с разлика от 3 - 4 процентни пункта (съответно 75.2 и 78.9).

- Работното място” за двата типа служители има различни характеристики. По-добри са условията на труд (79.1 към 83.0) и самият характер на труда (70.0 към 76.2) за наетите по служебно правоотношение, но в същото време те посочват по-неблагоприятна стресогенна среда от наетите по трудово правоотношение (60.1 към 52.9).

- „Мениджмънтът и взаимоотношенията” в държавната администрация не разделят наетите по трудово и служебно правоотношение, а индексите по променливи дават минимални отклонения от по-малко от 1 процентен пункт между двете категории служители.

- „Възмездяването на труда” обаче значително наклонява везните към държавните служители - разликата по този компонент на ИТК между тях е близо 10 процентни пункта (съответно 47.8 и 57.0). По-добро е равнището на удовлетвореност от заплащането на труда

(40.0 към 47.5), от условията на заплащане (81.0 към 91.5), а разликата при социалните придобивки е още по-голяма (18.4 към 30.5).

- Възможностите за „развитие на работната сила” са значително по-добри при наетите по служебно правоотношение спрямо наетите на трудов договор (26.6 към 35.8), като тук основно изпъква променливата „Кариерно развитие” (разлика от над 10 процентни пункта, съответно 31.0 и 41.7).

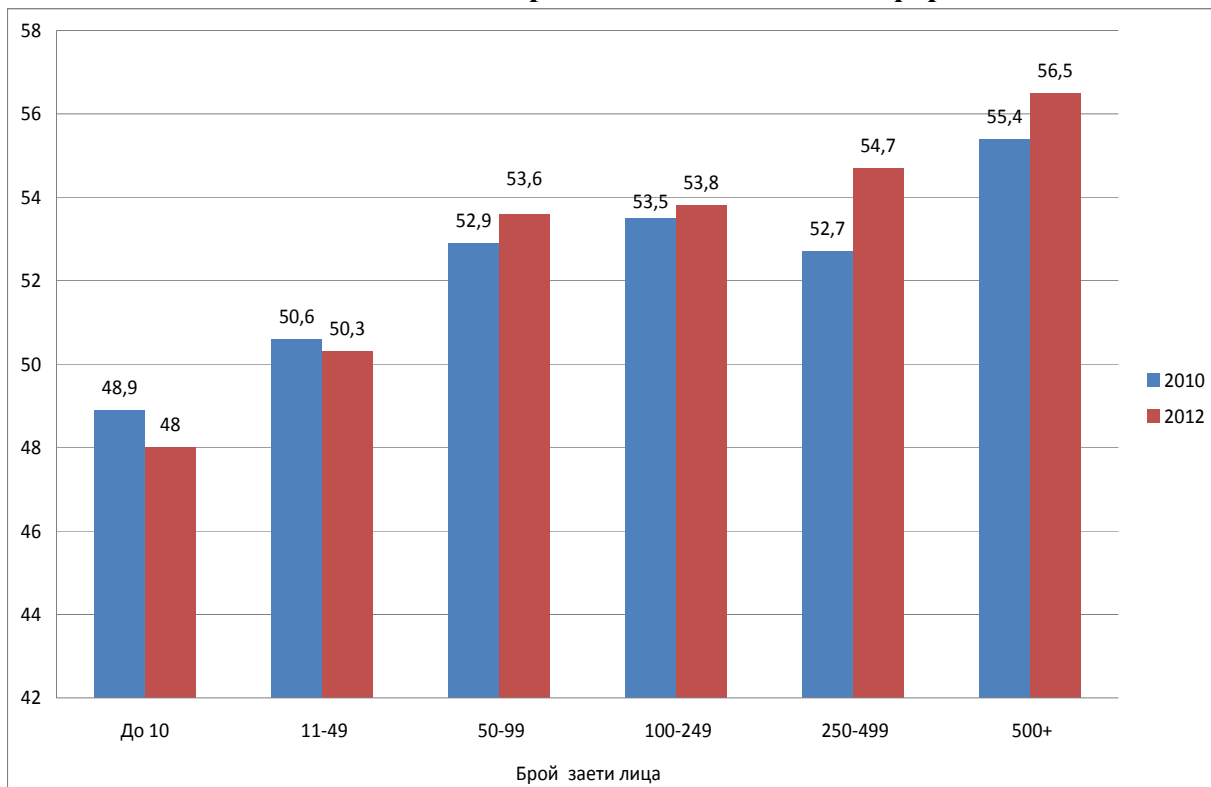
- „Представителството на интереси” е компонентът, който дава противоречиви резултати. Като цяло разликата в индексите е малка (31.8 към 33.8), но ако по променливите „Роля на синдикатите” (43.7 към 44.5) и „Възможност за влияние” (19.3 към 21.1) държавните служители показват по-добра удовлетвореност, то по променливата „Форми на представителство” очевидно законовите ограничения за синдикална дейност на държавните служители ограничава техните възможности за представителство (40.3 към 36.7).

Ниска е степента на удовлетвореност от трудовия климат на работещите по граждански договор (46.8), а на дъното са работещите без трудов договор (35.1). При „черноработниците” по повечето компоненти разликата със средното равнище за наетите в страната е с над 20 процентни пункта, а що се отнася до компонента „Развитие на работната сила”, разликата е близо 3 пъти. Абсолютната незащитеност и пълната несигурност на работещите без договор е най-точната характеристика на този тип заетост.

### **По брой на заетите във фирмата/организацията**

Микрофирмите и малките предприятия предоставят по-неблагоприятен трудов климат от средните и големите. Нещо повече, при тях се отчита дори влошаване на параметрите между двете вълни на изследването - през 2010 и 2012 г., докато средните и големите фирми показват подобрене между 1 и 3 процентни пункта.

**Фиг. 4. ИТК-наети по брой на заетите лица във фирмата**



В общата картина се открояват някои особености:

- В микрофирмите с до 10 заети лица е сравнително висока удовлетвореността от мениджмънта и взаимоотношенията (76.8), а по условия и параметри на работното място изпреварва дори средното за страната равнище (64.6). По всички останали компоненти обаче индексът изостава с 3 до 7 процентни пункта, като най-голяма е неудовлетвореността от социални придобивки (12.9), обучение (11.0) и професионално развитие (6.8). На фона на пониските възможности за представителство на интереси те демонстрират равни и дори малко по-големи възможности за пряко влияние спрямо останалите (14.0).

- Неблагоприятната икономическа среда се отразява по-слабо върху трудовия климат на големите фирми в сравнение с малките. Големите фирми са водещи в заплащането на труда, условията на заплащане и социалните придобивки, както и в предоставянето на възможности за развитие на работната сила (обучение, квалификация и професионално развитие).

- Ролята на синдикатите е най-високо оценена от работещите във фирми с брой на персонала 100 - 249 души. Те демонстрират и най-добри възможности за представителство на интереси и за кариерно развитие.

#### **По синдикално членство**

Разликата в удовлетвореността от трудовия климат между синдикалните членове и тези, които не членуват в синдикат, е 8.5 процентни пункта, като предимството е по почти всички компоненти на трудовия климат (с изключение на „Работно място”).



## 15. Компоненти на ИТК според синдикалното членство

| Компоненти и общ ИТК                 | Членува     |             | Не членува  |             |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                      | 2010        | 2012        | 2010        | 2012        |
| Обществено регулиране                | 60.7        | 61.6        | 51.2        | 51.8        |
| Труд и отдих                         | 75.9        | 73.3        | 67.8        | 67.1        |
| Работно място                        | 62.7        | 61.5        | 61.5        | 61.8        |
| Мениджмънт и взаимоотношения         | 80.3        | 79.0        | 77.0        | 76.7        |
| Възмездяване на труда                | 57.1        | 56.1        | 47.6        | 45.4        |
| Развитие на работната сила           | 30.0        | 31.2        | 18.8        | 19.1        |
| Представителство на интереси         | 40.0        | 40.6        | 21.2        | 21.4        |
| <b>Общ индекс на трудовия климат</b> | <b>58.1</b> | <b>57.6</b> | <b>49.3</b> | <b>49.1</b> |

Между двете вълни на изследване при синдикалните членове се отбелязва подобрение по компонентите „Обществено регулиране”, „Развитие на работната сила” и „Представителство на интереси”, а влошаване е налице при компонентите „Труд и отдих”, „Работно място”, „Мениджмънт и взаимоотношения” и „Възмездяване на труда”. По някои от тях разликата с несиндикалните членове е незначителна. Това е тревожен факт, който показва, че в някои основни сфери на синдикално влияние ефективността не е на достатъчно високо ниво. Констатацията отпреди две години, че колективното трудово договаряне на браншово и фирмено равнище не акцентира върху тях, а договорите често възпроизвеждат текстове от трудовото законодателство, продължава да е валидна.

По друга група променливи предимството на синдикалните членове е ярко изразено, но като цяло става въпрос за удовлетвореност на много ниско равнище - „Социални придобивки”, „Обучение”, „Професионално развитие”, „Кариерно развитие”, „Възможности за влияние”, „Представителство на интереси”. Трябва да се подчертае, че синдикализацията и колективното договаряне са много важен фактор за подобряване на трудовия климат. По тези два показателя е налице силна диференциация в отраслов разрез. От табл. 16 се вижда, че като правило високата синдикална плътност води и до по-голямо покритие с колективен трудов договор (КТД). В това отношение безспорен лидер е образованието, а на обратния полюс са строителството, търговията, хотелиерството и ресторантьорството.

## 16. Синдикална плътност и степен на покритие с КТД по отрасли

| Отрасъл   | Синдикална плътност - % | Покритие с КТД - % |
|---|-------------------------|--------------------|
| Селско, ловно и горско стопанство                                   | 10.6                    | 20.7               |
| Добивна промишленост  | 36.9                    | 50.0               |
| Преработваща промишленост   | 25.3                    | 32.3               |
| Производство и разпределение на електроенергия, газ и вода          | 46.7                    | 55.2               |
| Строителство  | 7.2                     | 12.0               |
| Търговия и ремонт на автомобили, лични вещи, стоки за домакинството | 2.8                     | 5.2                |
| Хотели и ресторанти   | 1.7                     | 15.0               |
| Транспорт, складиране и съобщения                                   | 29.4                    | 31.1               |
| Финансово посредничество  | 10.6                    | 17.7               |
| Държавно управление, задължително обществено осигуряване            | 25.5                    | 33.0               |
| Образование   | 74.2                    | 73.8               |
| Здравеопазване и социални дейности                                  | 37.8                    | 44.3               |
| <b>Общо</b>   | <b>21.9</b>             | <b>28.5</b>        |

### По социално-професионални групи

Диференциацията между „сините” и „белите якички” е в полза на последните, като по някои компоненти на трудовия климат - „Обществено регулиране”, „Развитие на работната сила”, „Работно място”, „Възмездяване на труда”, разликата е от 10 до 15 процентни пункта.

## 17. Компоненти на ИТК за „сини” и „бели якички”

| Компоненти на ИТК            | „Сини якички” |             | „Бели якички” |             |
|------------------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
|                              | 2010          | 2012        | 2010          | 2012        |
| <b>Общ ИТК</b>               | <b>48.0</b>   | <b>47.2</b> | <b>57.4</b>   | <b>58.3</b> |
| Обществено регулиране        | 49.4          | 49.4        | 61.3          | 63.1        |
| Труд и отдих                 | 66.1          | 64.6        | 76.6          | 75.9        |
| Работно място                | 58.1          | 57.5        | 68.3          | 69.1        |
| Мениджмънт и взаимоотношения | 76.5          | 74.8        | 79.9          | 81.9        |
| Възмездяване на труда        | 47.2          | 44.8        | 54.6          | 54.6        |
| Развитие на работната сила   | 16.7          | 17.1        | 30.0          | 30.8        |
| Представителство на интереси | 22.1          | 22.2        | 31.0          | 32.6        |

„Сините якички” оценяват значително по-ниско своето работно място, режимите на труд и отдих, възможностите за обучение, за професионално и кариерно развитие, за влияние върху фирменото управление. Те се чувстват по-слабо защитени, несигурността на работата им е по-голяма, а като цяло и възмездяването на техния труд (равнище, условия на заплащане и социални придобивки) е по-ниско. Разликата в степента на удовлетвореност между двете

социално-професионални групи се задълбочава, тъй като по повечето компоненти на трудовия климат при „сините якички” се наблюдава влошаване, докато при „белите якички” е налице подобряване като цяло и по 5 от компонентите на трудовия климат.

### По степен на образование

Налице е ясно изразена зависимост между удовлетвореността от трудовия климат и образователната степен. Данните от табл. 18 показват, че по всички компоненти всяка следваща образователна степен носи по-висока удовлетвореност. Тази закономерност е спазена както при първата, така и при втората вълна на изследването.

### 18. Компоненти на ИТК по степен на образование

| Компоненти на ИТК            | Основно и по-ниско |             | Средно      |             | Полувисше и висше |             |
|------------------------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|
|                              | 2010               | 2012        | 2010        | 2012        | 2010              | 2012        |
| <b>Общ ИТК</b>               | <b>43.8</b>        | <b>44.9</b> | <b>49.2</b> | <b>48.8</b> | <b>56.9</b>       | <b>56.4</b> |
| Обществено регулиране        | 43.8               | 46.3        | 50.8        | 51.5        | 60.2              | 60.4        |
| Труд и отдих                 | 61.5               | 64.3        | 67.8        | 66.5        | 75.1              | 73.2        |
| Работно място                | 52.8               | 57.5        | 60.1        | 59.6        | 67.3              | 66.4        |
| Мениджмънт и взаимоотношения | 75.8               | 74.8        | 77.1        | 76.4        | 79.2              | 79.4        |
| Възмездяване на труда        | 42.4               | 38.2        | 48.2        | 46.6        | 54                | 52.9        |
| Развитие на работната сила   | 9.2                | 12.2        | 17.5        | 18          | 31.4              | 30.5        |
| Представителство на интереси | 21.2               | 20.7        | 22.8        | 23.2        | 30.7              | 31.9        |

Разликата между двете крайни образователни степени е 12 - 13 процентни пункта, а по някои компоненти надхвърля дори и 20 процентни пункта. Особено малки са шансовете на нискообразованите да се образуват или да се квалифицират по месторабота. Те са значително по-уязвими от външната среда, от неблагоприятното влияние на кризата, затова и в крайна сметка възмездяването на техния труд е на много по-ниско ниво. Впрочем данните в динамика показват, че заплащането на труда и социалните придобивки се влошават през двегодишния период при всички образователни групи.

### По етническа принадлежност

Подобна зависимост се установява и при разпределението по етническа принадлежност и в голяма степен това се определя именно от образователната степен и спецификата на заетост на двете етнически малцинства - турци и роми.

## 19. Компоненти на ИТК по етническа принадлежност

| Компоненти на ИТК            | Българи     | Турци       | Роми        |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Общ ИТК</b>               | <b>51.5</b> | <b>49.1</b> | <b>43.5</b> |
| Обществено регулиране        | 54.7        | 50.1        | 48.2        |
| Труд и отдих                 | 68.9        | 67.0        | 61.1        |
| Работно място                | 62.2        | 59.4        | 52.1        |
| Мениджмънт и взаимоотношения | 77.3        | 77.6        | 73.4        |
| Възмездяване на труда        | 48.6        | 43.9        | 38.0        |
| Развитие на работната сила   | 22.5        | 18.0        | 11.0        |
| Представителство на интереси | 26.1        | 27.7        | 21.0        |

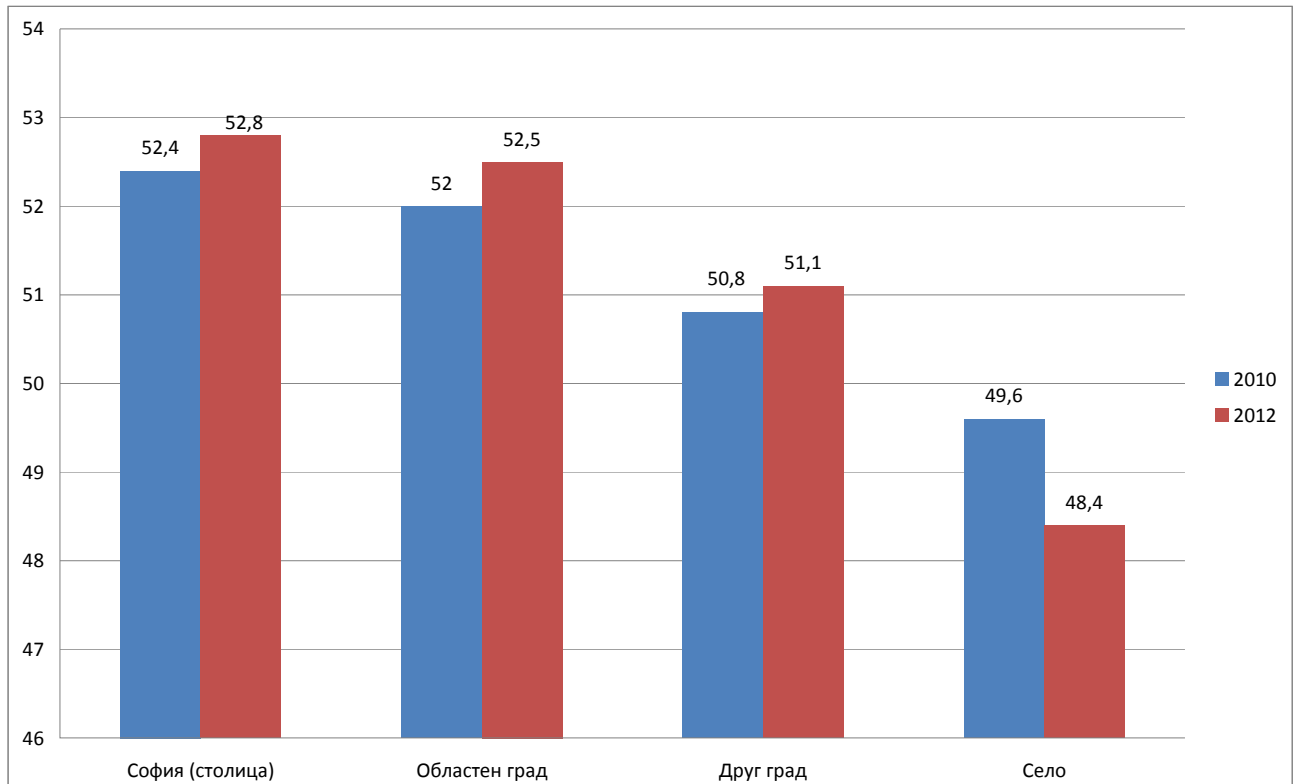
Извън общата закономерност данните показват, че при турската общност е по-висока удовлетвореността от мениджмънта и взаимоотношенията в колектива и от представителството на интереси. Прави впечатление, че и двете етнически малцинства дават значително по-висока оценка за ролята на синдикатите от българите. Индексите по тази променлива са: българи (38.4), турци (47.8), роми (45.2).

Разликата в заплащането на труда се предопределя от характера на заетостта - има се предвид, че етническите малцинства преобладаващо са наети в нископлатени отрасли. Това се наблюдава и при удовлетвореността от социални придобивки - българи (25.1), турци (18.8) и роми (9.6).

### По местоживееене

Не толкова силно изразена е зависимостта на ИТК от вида на населеното място, но все пак най-висока е оценката за трудовия климат в столицата, а в селата тя е по-ниска с 4.4 процентни пункта.

**Фиг. 5. ИТК-наети по вид на населеното място**



В градовете като цяло е налице (макар и незначително) подобряване на трудовия климат, докато в селата има влошаване с 1.2 процентни пункта. Разбира се, трябва да се има предвид, че голяма част от живеещите в селата, работят в близки градове, т.е. извършават ежедневни трудови пътувания. Това обяснява и най-ниската оценка за работното време (индекс 74.0), докато за столицата оценката е 81.1.

Тежката икономическа ситуация най-силно се отразява на несигурността на наетите в селата (32.2), малките градове (36.6) и в по-малка степен в областните градове (43.0) и столицата (42.9). Другата особеност е, че синдикатите и тяхната роля намират по-голямо признание в областните градове (39.5), малките градове (40.8) и селата (39.4), докато в столицата неговата оценка е 35.0.

### **3.3. Основни изводи**

- Не се регистрират големи промени в трудовия климат между двете вълни на изследването. Като цяло това се дължи както на непроменената ситуация по компоненти на трудовия климат, така и на липсата на конкретни очаквания - за подобрене или влошаване. Това заключение не засяга, разбира се, състоянието на пазара на труда, където безработицата влошава качествените и количествените си характеристики, а жизненият стандарт на населението продължава да спада. Устойчивостта на индекса показва трайно формирана структура по степените на удовлетвореност на трудовия климат и тя трудно може да бъде нарушена дори в условията на безпрецедентна по своята продължителност, обхват и дълбочина икономическа криза.

- Неблагоприятната външна среда продължава да се определя от икономическата ситуация. Кризата поддържа много ниски нива на очаквания по отношение на възможностите за смяна на работата и за подобряване на жизнения стандарт. В такива случаи заетостта е съществено предимство и това се оценява от наетите - особено в отраслите и фирмите с добри условия на труд, високо заплащане и възможности за квалификация и кариерно развитие.

- При непроменен режим на труд и отдых съществен спад бележи възможността за съвместяване на трудовия и семейния живот. Това показва, че балансът между трудовия и семейния живот като понятие има значително по-голям обхват в съдържателен аспект и той далеч не се изчерпва с регулиране на режимите на труд и отдых. Много по-важно е да се реализират фирмени инициативи, които дават по-голяма свобода и избор на режими на труд, на гъвкаво ползване на отпуски, и социални политики по местоработата.

- Работното място е компонент на трудовия климат, който е с висока степен на устойчивост. Съществени изменения в степента на удовлетвореност могат да се очакват при резки промени в характеристиките на работната среда, но като правило кризата не може да има пряко влияние върху този компонент като цяло и по-точно върху променливите „Характер на труда” и Условия на труд”, докато „Стресогенната среда” е под въздействието на различни фактори и динамични изменения могат да се очакват при настъпването на конкретни обстоятелства и ситуации.

- Замразяването на заплатите е факт за преобладаващата част от наемния труд. Влошават се условията на заплащане - редовността на изплащане на заплатите, равнището на социално осигуряване. Спада удовлетвореността от прилаганите системи на заплащане. Очевидна е връзката между равнище на заплащане и системи на заплащане. Много ярко се откроява загубата на редица социални придобивки в предприятията и организациите.

- Особено негативни са тенденциите в малките предприятия и микропредприятията, където отделянето на пари за социална политика, квалификация и обучение е „абсолютен лукс”, а примери за „добри практики” могат да се наблюдават предимно в българските подразделения на мултинационални компании.

- Отчетливо нараства ролята на синдикатите. При това доверието нараства и на трите равнища - национално, отраслово и териториално. По-висока е степента на доверие в провинцията отколкото в столицата. Етническите малцинства също отдават по-голяма роля на синдикатите в днешната ситуация. При синдикална плътност от 21.9% степента на покритие с колективен трудов договор на наемния труд е едва 28.5%.

- Трябва да се подчертае, че синдикализацията и колективното договаряне са важен фактор за подобряване на трудовия климат. По тези два показателя е налице силна диференциация в отраслов разрез. Като правило високата синдикална плътност води и до по-голямо покритие с колективен трудов договор. В това отношение безспорен лидер е образованието, а на обратния полюс са строителството, търговията, хотелиерството и ресторантьорството. Особено на фирмено равнище трябва да се обърне сериозно внимание при провеждането на различните видове политики, а колективното трудово договаряне да бъде съобразено със спецификите на социално-професионалните групи („сини и бели якички”).

- Междутрасловите различия са обусловени от специфичните условия на труд и заетост, параметрите на работната среда, характера на труда, равнището и условията на заплащане, т.е. всички отделни компоненти на трудовия климат намират своеобразно

отражение в удовлетвореността на наетите. Поради тази причина сред първенците в оценката на трудовия климат могат да се открият както добре платени отрасли, така и дейности с ниски равнища на работните заплати, и обратно.

- Особено внимание трябва да се обърне на факта, че чуждестранните фирми и тези със смесено участие предоставят значително по-добри условия за обучение, квалификация и развитие на работната сила в сравнение с частните български фирми. Наетите по трудово и служебно правоотношение в държавната администрация също показват значителни различия в удовлетвореността от трудовия климат. При държавните служители се очертава проблем с възможностите за представителство на интереси и това определено се свързва със съществуващите законови ограничения при тях.

#### 4. ИТК на самонаетите

И при втората вълна на изследването оценката на трудовия климат на самонаетите (47.5) е по-ниска от тази на наетите (51.1). Разликата между наетите и самонаетите намалява поради факта, че удовлетвореността при наетите спада с 0.1 процентни пункта, а тази на самонаетите се увеличава с 0.2 процентни пункта. При анализа на тези данни, разбира се, трябва да се имат предвид съществените различия в самата структура и съдържание на индекса на трудовия климат при двата типа заети лица.

#### 20. Общ ИТК на самонаетите

| Общо   | 2012        | 2012        | Разлика       |
|--|-------------|-------------|---------------|
| Законодателство                                  | 36 3        | 36 5        | 0 220         |
| Икономическа ситуация и перспективи за развитие  | 28 8        | 27 0        | -1 790        |
| Конкурентни позиции                              | 62 6        | 63 8        | 1 216         |
| <b>Законодателна и икономическа среда</b>        | <b>42 6</b> | <b>42 2</b> | <b>-0 352</b> |
| Условия на работното място                       | 70 0        | 69 1        | -0 931        |
| Работно време                                    | 53 9        | 57 4        | 3 491         |
| Характер на труда                                | 59 7        | 58 8        | -0 875        |
| <b>Характер и условия на труд</b>                | <b>61 2</b> | <b>61 5</b> | <b>0 295</b>  |
| Управление и удовлетвореност                     | 68 2        | 69 8        | 1 573         |
| Доходи   | 36 9        | 37 7        | 0 806         |
| Развитие на уменията                             | 54 7        | 61 4        | 6 688         |
| <b>Удовлетвореност и възможности за развитие</b> | <b>53 3</b> | <b>56 2</b> | <b>2 922</b>  |
| Зависимост от външни контрагенти                 | 53 4        | 41 6        | -11 795       |
| Контакти с партньори                             | 22 7        | 32 4        | 9 686         |
| Защита и представителство на интереси            | 20 9        | 17 4        | -3 530        |
| <b>Съвременни тенденции в самонаемането</b>      | <b>32 3</b> | <b>30 2</b> | <b>-2 146</b> |
| <b>Общ индекс самонаети</b>                      | <b>47 3</b> | <b>47 5</b> | <b>0 180</b>  |

Законодателната и икономическата среда, както и някои тенденции в самонаемането, са причина за лекия спад в оценката на самонаетите за трудовия климат. В същото време съществено нараства удовлетвореността от възможностите за развитие.

#### 4.1. Анализ по компоненти, променливи и индикатори

Компонентът „Законодателна и икономическа среда” показва, че не са настъпили никакви съществени промени в законодателството през изследвания период, които да доведат до съществено понижаване или увеличаване на неговото влияние върху трудовия климат.

Единствено при данъчното законодателство е налице по-ниска оценка от порядъка на минус 0.8 процентни пункта, докато при трудовото, социалноосигурителното и търговското законодателство се регистрират незначителни отклонения.

#### 21. Индекси по променливи на компонент „Законодателна и икономическа среда”

| Променливи                                      | 2010        | 2012        | Разлика       |
|---|-------------|-------------|---------------|
| Законодателство                                 | 36.3        | 36.5        | 0.220         |
| Икономическа ситуация и перспективи за развитие | 28.8        | 27.0        | -1.790        |
| Конкурентни позиции                             | 62.6        | 63.8        | 1.216         |
| <b>Законодателна и икономическа среда</b>       | <b>42.6</b> | <b>42.2</b> | <b>-0.352</b> |

С близо 2 процентни пункта обаче се влошава оценката за икономическата ситуация и перспективите за развитие на дребния бизнес. Намалява вероятността да бъдат назначени работници (от 17.1 през 2010 г. до 14.3 през 2012 г.). По-песимистични са и очакванията на самонаетите за подобряване на техния жизнен стандарт (30.0 към 26.8). В същото време фактът, че оцеляват на пазара, ги прави по-конкурентоспособни и това се оценява от самонаетите както по отношение на качеството на предлаганите продукти и услуги, така и по отношение на търсенето и предлагането.

При компонента „Характер и условия на труд” по-съществените промени са свързани с работното време. Значително (с 3 - 4 процентни пункта) нараства удовлетвореността от възможността самонаетият да определя сам работното си време, да регулира режимите на труд и отпих и да си гарантира по-добра седмична и годишна почивка. Въпреки това не се подобряват като цяло условията за балансиране на трудовия и семейния живот (индикаторът остава почти непроменен, дори бележи лек спад от 0.2 процентни пункта). В сравнение с наетите обаче възможностите тук се оценяват като много по-големи (50.3 при наетите и 62.5 при самонаетите).

#### 22. Индекси по променливи на компонент „Характер и условия на труд”

| Променливи                        | 2010        | 2012        | Разлика      |
|-----------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Условия на работното място        | 70.0        | 69.1        | -0.931       |
| Работно време                     | 53.9        | 57.4        | 3.491        |
| Характер на труда                 | 59.7        | 58.8        | -0.875       |
| <b>Характер и условия на труд</b> | <b>61.2</b> | <b>61.5</b> | <b>0.295</b> |

Условията на работното място, свързани с офисни площи, оборудване, техника и санитарно-хигиенни условия, показват лека тенденция към влошаване, но удовлетвореността като цяло е на високо ниво (около 70.0) и това е определящият фактор компонентът „Характер и условия на труд” да получава сравнително добра оценка. Понижава се атрактивността на



труда поради увеличаване с 4 процентни пункта на риска от злополуки и повишеното психическо натоварване (с близо 3 процентни пункта).

Компонентът „Удовлетвореност и възможности за развитие” показва най-голям ръст в оценката на самонаетите. Това се дължи най-вече на подобряване на условията и възможностите за собствено усъвършенстване и квалификация. Конкретните индикатори са:

- Повишаване на общообразователните знания (41.6 през 2010 г. и 48.3 през 2012 г.);
- Усъвършенстване на професионалните и квалификационните умения (52.6 и 58.7);
- Подобряване на управленските умения (53.4 и 59.3);
- Развитие на уменията за общуване с хората (71.1 и 78.6).

### 23. Индекси по променливи на компонент „Удовлетвореност и възможности за развитие”

| Променливи                                       | 2010        | 2012        | Разлика      |
|--|-------------|-------------|--------------|
| Управление и удовлетвореност                     | 68.2        | 69.8        | 1.573        |
| Доходи   | 36.9        | 37.7        | 0.806        |
| Развитие на уменията                             | 54.7        | 61.4        | 6.688        |
| <b>Удовлетвореност и възможности за развитие</b> | <b>53.3</b> | <b>56.2</b> | <b>2.922</b> |

Подобрение се наблюдава и при останалите две променливи. Самостоятелността при вземането на решения и удовлетвореността да работиш за себе си е в основата на повишената оценка за управлението на фирмата. Променливата „Доходи” покачва с 0.8 процентни пункта стойността си, но остава на много ниско равнище. Това е индикатор за високата натовареност на самонаетите, която много трудно се „отплаща”, а рисковете не са за пренебрегване. Тук трябва да се отбележи спадът с 2.5 процентни пункта на оценката за миналогодишните и сегашните доходи, което показва, че като цяло доходите на самонаетите са намалели през последната една година.

Компонентът „Съвременни тенденции в самонаемането” показва интересна динамика. Налице са разнопосочни тенденции, които в крайна сметка водят до намаляване на стойността на компонента като цяло (от 32.3 на 30.2).

### 24. Индекси по променливи на компонент „Съвременни тенденции в самонаемането”

| Променливи                                  | 2010        | 2012        | Разлика       |
|---|-------------|-------------|---------------|
| Зависимост от външни контрагенти            | 53.4        | 41.6        | -11.795       |
| Контакти с партньори                        | 22.7        | 32.4        | 9.686         |
| Защита и представителство на интереси       | 20.9        | 17.4        | -3.530        |
| <b>Съвременни тенденции в самонаемането</b> | <b>32.3</b> | <b>30.2</b> | <b>-2.146</b> |

Все по-голяма става зависимостта на самонаетите от външни контрагенти, което се изразява в спад на стойността на всички индикатори. Най-големи промени се регистрират в зависимостта от конкретни доставчици и възложители, което много приближава тяхната дейност до тази на зависимите наемни работници.

Подобряват се обаче възможностите контактите с контрагентите да се осъществяват по виртуален път, от офиса, което е съществено улеснение за бизнеса. Все пак трябва да се има предвид, че удовлетвореността като цяло е на много ниско равнище (едва 32.4 през 2012 г.),

което показва, че значителна част от самонаетите нямат такива възможности или поради технически затруднения, или защото това е неприложимо за тяхната икономическа дейност.

Задълбочават се проблемите с представителството на интересите и защитата на самонаетите. Най-високо се оценява възможността това да става през професионални общности/гилдии (24.2) и значително по-ниско - през работодателски организации (16.3), виртуални общности (14.2), синдикати (11.6). Във всеки случай става въпрос за много ниски оценки, които засега не дават ясна перспектива на самонаетите да намерят подходяща форма на сдружаване и представителство.

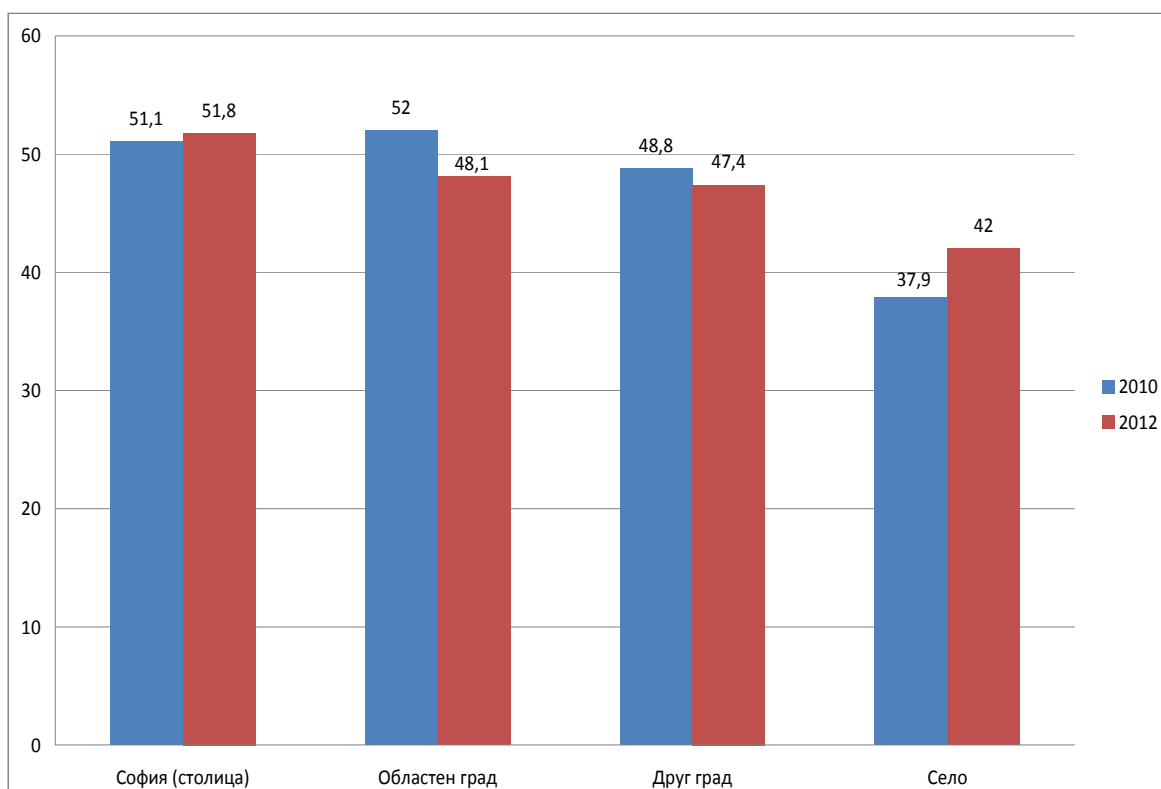
#### 4.2. Анализ в различни разрези

Анализът обхваща само някои основни разрези, които биха представлявали интерес от изследователска гледна точка, без претенции за представителност на резултатите по всички признаци.

##### По местоживеене

Данните ясно показват, че удовлетвореността от трудовия климат е по-висока в столицата (51.8) и постепенно спада в зависимост от големината на населеното място - областен град (48.1), малък град (47.4), село (42.0).

Фиг. 6. ИТК-самонаети по населено място

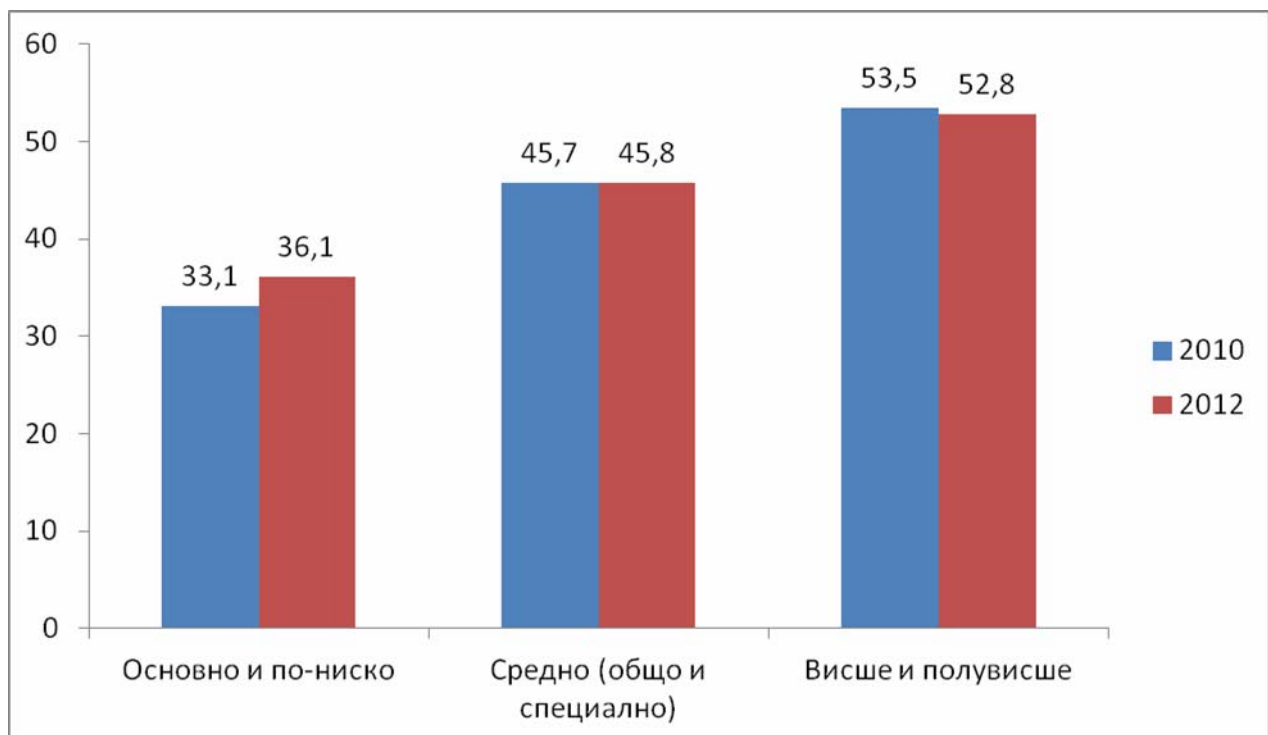


Преобладаващата част от самонаетите в селата са регистрирани селскостопански производители и тютюнопроизводители, при които условията на труд са тежки, външната среда (икономическа и регулативна) е неблагоприятна, а рискът от загуби - твърде висок. Това ги прави една от най-уязвимите групи не само при самонаетите, но и в заетостта като цяло.

## По образование

Както при наетите, и тук се наблюдава зависимост на ИТК от степента на образование. Висшистите изразяват удовлетвореност от трудовия климат, която е по-висока от тази при нискообразованите с над 20 процентни пункта. Тази корелация е следствие както от различията в икономическите дейности, в които се осъществява дребният бизнес, така и от населеното място, т.е. налице е влияние на фактори, които вече са анализирани. Самонаемането в дейности, които са високодоходни, като правило изисква образователна степен, квалификационни умения и натрупан опит. Всичко това се отразява в разликите между стойностите на трите индекса.

Фиг. 7. ИТК-самонаети по степен на образование



Сравнението между най-ниската и най-високата образователна степен по компоненти и променливи дава ярко изразено предимство на високообразованите, но най-значителни са разликите по следните променливи:

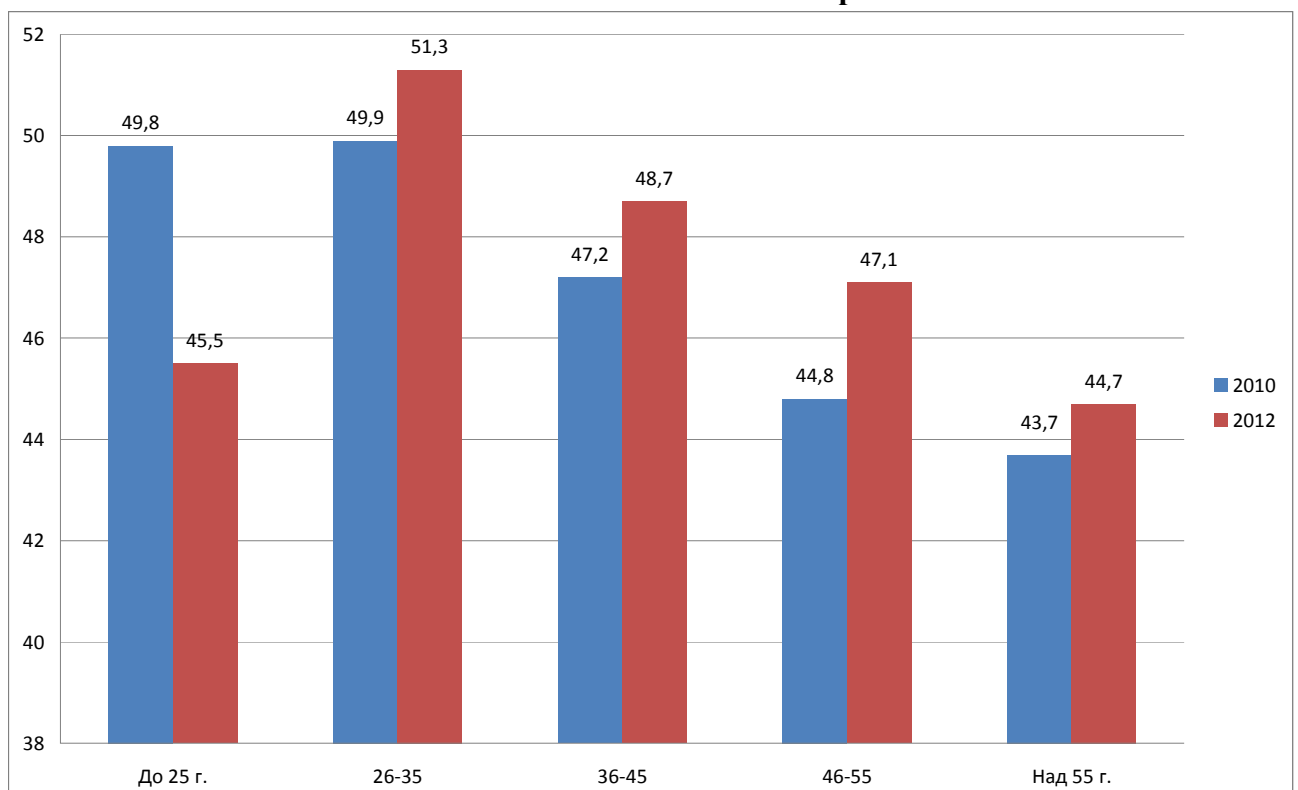
- Икономическа ситуация и перспективи за развитие (15.3/31.6);
- Работно време (38.4/63.1);
- Характер на труда (43.9/63.9);
- Доходи (21.9/44.6);
- Развитие на уменията (41.4/72.4);
- Контакти с партньори (9.1/35.4).

Очевидно е, че високата образователна степен е съществена предпоставка за успешен бизнес под формата на самонаемане. Сигурността при висшистите е много по-висока, условията на заетост - много по-добри, вследствие на което идва и значително по-високата степен на удовлетвореност от трудовия климат.

## По възраст

Възрастта определено оказва влияние върху удовлетвореността от трудовия климат, при това в най-благоприятни позиции са самонаетите във възрастовата група 26 - 35 години. С увеличаване на възрастта намалява степента на удовлетвореност. Прави силно впечатление, че при втората вълна на изследването силно се влошава оценката за трудовия климат на най-младите във възрастовата група до 25 години. Ако прибавим към този факт и проблема с младежката безработица, и невъзможността на завършващите средно и висше образование да си намерят подходяща работа, то очевидно тежката ситуация придобива допълнителни измерения в сферата на самонаемане.

Фиг. 8. ИТК-самонаети по възраст



Сравнението по всички компоненти и променливи на най-младите самонаети с общите данни за всички самонаети през 2012 г. показва, че с малки изключения изоставането е значително. Законодателството се оценява приблизително еднакво, но по променливите „Икономическа ситуация” и „Конкурентни позиции” разликата вече е 2 - 4 процентни пункта. Още по-неблагоприятни са резултатите относно характера и условията на труд (4 и повече процентни пункта). Удовлетвореността от управлението на фирмата и от възможностите за самоусъвършенстване и развитие е по-ниска при младите с 3 - 4 процентни пункта.

Контактите с партньори по виртуален път остават единственото предимство на младите самонаети (39.3), но това е крайно недостатъчно, за да се очертаят по-добри перспективи пред младите хора, които биха желали да се занимават с дребен и семеен бизнес.

## 25. ИТК-самонаети - общо и във възрастовата група до 25 години

| ИТК-самонаети, 2012 г.                          | Общо | До 25 г |
|---|------|---------|
| Законодателство                                 | 36.5 | 36.3    |
| Икономическа ситуация и перспективи за развитие | 27.0 | 25.4    |
| Конкурентни позиции                             | 63.8 | 59.8    |
| Законодателна и икономическа среда              | 42.3 | 39.6    |
| Условия на работното място                      | 69.1 | 63.8    |
| Работно време                                   | 57.4 | 51.9    |
| Характер на труда                               | 58.8 | 54.9    |
| Характер и условия на труд                      | 61.5 | 57.3    |
| Управление и удовлетвореност                    | 69.8 | 62.9    |
| Доходи  | 37.7 | 36.3    |
| Развитие на уменията                            | 61.5 | 59.5    |
| Удовлетвореност и възможности за развитие       | 56.2 | 52.6    |
| Зависимост от външни контрагенти                | 41.6 | 40.1    |
| Контакти с партньори                            | 32.4 | 39.3    |
| Защита и представителство на интереси           | 17.4 | 15.4    |
| Съвременни тенденции в самонаемането            | 30.2 | 32.5    |

### 4.3. Основни изводи

- През изследвания период не са настъпили резки промени в законодателството, които да доведат до съществено понижаване или увеличаване на неговото влияние върху трудовия климат на самонаетите. Негативна тенденция бележи единствено оценката на данъчното законодателство.

- Влошава се оценката за икономическата ситуация и перспективите за развитие на дребния бизнес. Намалява вероятността да бъдат назначени работници. По-песимистични са и очакванията на самонаетите за подобряване на жизнения им стандарт. В същото време фактът, че оцеляват на пазара, ги прави по-конкурентоспособни и това се оценява от самонаетите както по отношение на качеството на предлаганите продукти и услуги, така и по отношение на търсенето и предлагането.

- Нараства удовлетвореността от възможността самонаетите да определят сами работното си време, да регулират режимите на труд и отдих и да си гарантират по-добра седмична и годишна почивка. Въпреки това не се подобряват като цяло условията за балансиране на трудовия и семейния живот.

- Самостоятелността при вземането на решения и удовлетвореността „да работиш за себе си” е в основата на повишената оценка за управлението на фирмата. Променливата „Доходи” като цяло бележи слабо покачване, но остава (както и при предходната вълна на изследването) на много ниско равнище. Това е индикатор за високата натовареност на

самонаетите, която много трудно се „отплаща”, а рисковете (особено в условията на криза) нарастват.

- Все по-голяма става зависимостта на самонаетите от външни контрагенти, което се изразява в спад на стойността на всички нейни индикатори. Най-големи промени се регистрират в зависимостта от конкретни доставчици и възложители, което много приближава характера на тяхната дейност до тази на зависимите наемни работници.

- Подобряват се обаче възможностите тези контакти да се осъществяват по виртуален път, от офиса, чрез работа на екран, което е съществено улеснение за бизнеса. Младите самонаети на възраст до 25 години показват по-голяма степен на удовлетвореност по тази променлива.

- Задълбочават се проблемите с представителството на интересите и защитата на самонаетите. Най-високо се оценява възможността това да става през професионални общности/гилдии и значително по-ниско - през работодателски организации. Във всеки случай става въпрос за много ниски оценки, които засега не дават ясна перспектива на самонаетите да намерят подходяща форма на сдружаване и представителство.

Преобладаващата част от самонаетите в селата са регистрирани селскостопански производители и тютюнопроизводители, при които условията на труд са тежки, външната среда (икономическа и регулативна) е неблагоприятна и рискът от загуби е твърде висок. Това ги прави една от най-уязвимите групи не само при самонаетите, но и в заетостта като цяло.

Високата образователна степен е съществена предпоставка за успешен бизнес под формата на самонаемане. Сигурността при висшистите е много по-висока, условията на заетост - много по-добри, вследствие на което идва и значително по-високата степен на удовлетвореност като цяло от трудовия климат.

Силно се влошава оценката за трудовия климат на най-младите във възрастовата група до 25 години. Ако прибавим към този факт и проблема с младежката безработица, и невъзможността на завършващите средно и висше образование да си намерят подходяща работа, то очевидно тежката ситуация придобива допълнителни измерения в сферата на самонаемане.