



ГОДИШНИК НА СТУДЕНТИТЕ ПО СОЦИОЛОГИЯ
АСОЦИАЦИЯ НА СТУДЕНТИТЕ ПО СОЦИОЛОГИЯ В СУ
КАТЕДРА СОЦИОЛОГИЯ, ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ
СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
Том 2, 2005-2006

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА КООРДИНАЦИЯ МЕЖДУ ТЪРСЕНЕ
И ПРЕДЛАГАНЕ НА ТРУД В УСЛОВИЯТА НА
ТРАНСФОРМИРАЩАТА СЕ ИКОНОМИКА В
ГР. СЕВЛИЕВО

ДЕСИМИРА ДЕМИРОВА

КУРСОВА РАБОТА ПО ТЕОРИИ ЗА МОДЕРНИЗАЦИЯТА
РЪКОВОДИТЕЛ: АС. ВЕНЕЛИН СТОЙЧЕВ

Заниманието с проблемите и спецификите на пазара на труда, както и с всяка една съставна част на социалния живот изисква специален (определен) подход. В случая става въпрос за това - трудовият пазар да не бъде разглеждан като откъснат от останалите структури на обществото, а като системно-обвързан и взаимодействащ си с тях.

Системността на обществения живот предполага той да се разглежда като диференциран на отделни сфери, но едновременно с това да си даваме сметка, че тези сфери се намират в непосредствена връзка помежду си.

Такъв трябва да бъде подходът и в разглеждането на трудовия пазар, защото върху него оказват влияние различни по състав и произход сили - такива могат да бъдат състоянието на обществото, на политическата система, определени демографски тенденции; както и разнообразни икономически фактори.

Поради тази причина, за да могат да бъдат подложени на анализ някои от елементите на трудовия пазар – като състоянието на работната сила, изискванията към нея и прочие – едно от полетата, от които може да започне подобен анализ, е всекидневното съзнание.

Тук интересът към всекидневното съзнание е продиктуван от особеността му да отразява противоречията на социалния живот, които са резултат от разгръщащите се трансформационни процеси. Заниманието с всекидневното съзнание е легитимирано дотолкова, доколкото социалният живот се възприема от гледна точка на неговата системна организираност, която позволява на повърхността на всекидневното съзнание на изкристализират поредица от проблеми. Такъв е и следният проблем: *„Търсенето и предлагането на работа ...няма да се срещнат скоро - между тях стои пропастта на липсващата или недостатъчната квалификация”*¹. Този проблем е уловен не само от автора на статията, но и от редица експерти, занимаващи се с проблемите на пазара на труда. В същото време следствие на представително проучване осъществено от НЦИОМ (Национален Център За Изследване На Общественото Мнение) се оповестява: *„Повече от половината българи са убедени, че нивото на професионалната квалификация в България по – скоро отговаря на европейските изисквания,... а...15% от анкетираните твърдят, че българите дори са по- квалифицирани от европейците.”*²

Противоречието на описаните мнения визира наличието на социален проблем. Той се изразява в невъзможността за постигане на координация между търсенето и предлагането на работа, т.е. в невъзможността за координация между отделните субекти, които се срещат на пазара на труда.

Социологът не може да се доверява единствено на самосъзнанието на респондентите и поради тази причина, за да се идентифицира дадено състояние като проблематично, е нужно преминаване отвъд полето на всекидневното съзнание. Това означава, че трябва да бъде открита такава констелация от социални отношения, която прави възможно изкристализирането на подобна ситуация на повърхността на социалния живот – на ниво всекидневно съзнание – и преживяването и като проблематична от отделните субекти, които се срещат и взаимодействат на пазара на труда.

¹ Попова, Е. „Образованието крета след бизнеса” – в-к КАПИТАЛ, бр. 19, г. 13, стр. 12

² Попова, Е. „Нотка оптимизъм”- в-к КАПИТАЛ, бр.19, г. 13, стр. 12

За да може да бъде идентифицирана и следователно анализирана констелацията от социални отношения, която задвижва този социален процес, трябва да се пристъпи към изследване на конкретна социална реалност.

Този изследователски ход се налага поради спецификите на националното ни общество – в следствие на процесите на социална трансформация, които протичат в България след 1989г., то се е разпаднало на редица локални светове, които следват своя собствена логика на развитие (породена както от националните, така и от локалните особености на противоречията, разгръщащи социалната промяна). Поради тази причина, за да се получи детайлизирана представа за процесите на социална трансформация, анализът трябва да се насочи към един от автономните локални светове, на които се е разпаднало „оказалото се в следствие фикция национално общество”³.

Ето защо за обект на изследване се взема гр. Севлиево, който се явява нетипичен случай в сравнение с другите градове. Нетипичността му се дължи на мощните трансформационни процеси, които протичат в него и които са резултат от провеждането на една относително успешна приватизация на индустриалния сектор. В резултат на тези промени в гр. Севлиево настъпват процеси на ре-индустриализация. Те от своя страна създават предпоставки за формирането на една благоприятна икономическа среда, която позволява установяването и развитието на разнообразни бизнес активности. Така очертаните макроикономически промени водят до динамизация на социалния живот, т.е. „динамизмът се превръща в основен принцип и определител на социалния живот”⁴. Динамизацията на социалния живот създава предпоставки и за динамизация на трудовия пазар, което от своя страна създава условия за откриване на нови работни места. Тези работни места са резултат не само от реструктурирането на собствеността, но и от насочеността на производството към международни пазари. Това означава, че, за да може да се развива производството и да устои на конкуренцията на западната продукция, то трябва непрекъснато да се модернизира. Така очертаните промени създават предпоставки не само за откриването на работни места (ако такива бъдат установени в хода на анализа), но и за промяна в принципите на тяхното заемане, т.е. промяна в изискванията на пазара на труда към работната сила.

От тук може да бъде формулирано и основното изследователско питане: Следствие на протичащата* ре-индустриализация в град Севлиево, настъпва ли **промяна** в изискванията на трудовия пазар към работната сила, и ако да, каква е тя и осъзната ли е необходимостта от адаптиране на работната сила към трансформиращата се социална реалност?

Предмет на изследването ще бъде - промяната в изискванията на трудовия пазар (ако такава бъде установена) и възможността / невъзможността на работната сила за приспособяване към трансформиращите се условия на пазара на труда, което от своя страна ще създаде възможности за взаимодействието на различните субекти, които се срещат на трудовия пазар.

³ Благоев, Д. С. 2005г. „Иновативна социология”, „Процеси на стратификационна трансформация в България след 1989г. : Методологически предизвикателства и социо – исторически контексти на динамизация на социалния живот ”.

⁴ Пак там, стр. 5

*целта е да се покаже, че процесът на трансформация все още не е приключил

Как ще бъде уловена тази промяна? Целта е да се покаже осъществява ли се промяна в принципа , по който функционира трудовия пазар. Като промяната ще е резултат от социално – икономическите трансформации, които протичат в социалната реалност на гр. Севлиево.

Основният принцип, по който е функционирал трудовия пазар преди стартиране на процесите на реструктуриране на собствеността, се изразява в осигуреността на работно място за всеки, който попадне на пазара на труда. Тази осигуреност се гарантира чрез преразпределителните механизми на социалната държава.

Тези уточнения налагат формулиране на времевите граници на изследвания предмет. Анализът ще обхваща периода след 1989 г. до началото на 2004г, когато е проведено изследването в гр. Севлиево. Това разпространение във времето се налага, за да могат да бъдат илюстрирани основните трансформационните процеси, които протичат в Севлиево. Основният изследователски фокус ще бъде насочен към трансформационните процеси, които протичат следствие на приватизацията.

В резултат на така формулирания изследователски проблем могат да бъдат набелязани и основните изследователски задачи, които се свързват с :

1. Идентифициране на модернизиращите се сектори и предприятия в гр. Севлиево.
2. Очертаване на основните работни места и изискванията , които трябва да бъдат покрити :
 - за да може работните места да станат достъпни.
 - за да се гарантира запазване на работното място.
3. Анализ на възможностите за квалификация / преквалификация
 - на ниво личност
 - на ниво фирма / предприятие
4. Анализирание на случаите, в които възможността за квалификация / преквалификация се преживява / не се преживява като алтернатива за запазването (или намирането) на работно място.

На базата на така формулираните изследователски проблем и задачи могат да бъдат изведени и основните изследователски хипотези:

1. Следствие на протичащата ре-индустриализация в гр. Севлиево се създават възможности за разширяването на кръга от икономически бизнес активности , което води до динамизация на трудовия пазар.
2. Динамизацията на трудовия пазар се изразява в откриването на нови работни места.
3. Откриването на нови работни места е свързано с промяна на изискванията, осигуряващи достъп до тях.
4. Квалификацията / преквалификацията се явяват като алтернатива за запазване на работното място (в случая с работещите) и за започване на работа (в случая с безработните)

Анализът ще се съсредоточи основно върху предприятията с чуждестранно участие, т.е. върху тези предприятия, които след приватизацията са се

трансформирали посредством чуждестранни инвестиции и чието производство е насочено не само към български, но и към международни пазари. Това означава, че предприятията / фирмите могат условно да бъдат разделени : а) според дейността им – сфера на производство, сфера на услугите; б) насоченост на производството – към български пазари; към български и международни пазари.

Като интерес на анализа ще представляват предприятията, които се занимават с производство, което е насочено към български и международни пазари.

Това ограничение се прави не само заради обзримостта на проблема в рамките на написването на курсова работа, но и поради обстоятелството, че първите успешни приватизационни сделки в Севлиево се сключват с чуждестранни инвеститори. Тези чуждестранни инвестиции дават тласък на по нататъшното икономическо развитие на гр. Севлиево. (Тази промяна ще бъде изследвана и доказана на по-късен етап от анализа.)

Насочеността на производството към чуждестранни пазари предполага насочване на усилията към подобряване качеството на продукцията – чрез технологични и организационни промени (които се обуславят в значителна степен и от характера на проведената приватизация – джойнт - венчър). Като тези иновации от своя страна се оказват предпоставка за промяна в изискванията към работната сила. Но на този етап от анализа се описва идеалният случай на протичане на процеса на реструктуриране на собствеността и резултатите от него. Дали това се случва в действителност ще се проследи чрез емпирична верификация на данните от проведеното в гр. Севлиево изследване.

От фокуса на анализа се изключват тези предприятия, чиято продукция е насочена към български пазари не само заради неразвитостта на пазара, което предполага невъзможността за конкуренция между отделните стоки и услуги, но и поради липсата на достатъчно инвестиции (от българска или международна страна), които да осигурят стабилизирането на предприятията чрез технологични и организационни иновации.

Фирмите в сферата на услугите се изключват от анализа , защото в резултат на проведеното изследване в гр. Севлиево и доклада⁵ от него се извежда, че тяхното съществуване и развитие се случва благодарение на развитата инфраструктура и благоприятната икономическа среда, които са развити благодарение на инвестициите на предприятията с чуждестранно участие. Предприятията с чуждестранно участие се оказват онзи фактор, който благоприятства икономическото развитие на града.

Така набелязаните изследователски задачи и проблем ще бъдат изследвани чрез вторичен анализ на данни получени в резултат на следните изследователски дейности:

- Изследване проведено по време на учебно – изследователска практика през 2004 г. на тема: „Между успеха, оцеляването и провала. Модели на социална мобилност в един български и един македонски град.”
- Представително изследване по метода на квота от 200 стандартизирани интервюта проведено от социологическа агенция „Алфа Рисърч”.

Отчитайки особеностите на изследователския проблем вторичният анализ на данни ще се съсредоточи върху тази част от данните, които могат да помогнат за уплътняване разбирането на така формулирания изследователски проблем.

⁵ Доклад написан от гл. ас. Димитър Благоев „ Модели на социална мобилност в ре-индустриализиран малък град” .

За целите на анализа ще бъдат използвани:

1. Дълбочинни интервюта - чрез тях ще бъде разкрита онази констелация от социални отношения, които задвижват промените в града.
 - Дълбочинно интервю с кмет на града с фокус върху по – важните периоди за града, представяне на градската биография .
 - Дълбочинно интервю с мениджъри на предприятията с чуждестранни инвестиции с фокус върху история на предприятието, основна дейност на предприятието, начини за подбор на персонала и изисквания към работната сила.
 - Дълбочинни интервюта с безработни с акцент върху – причини за безработицата в града, възможност за справяне с проблемната ситуация ако тя се преживява като проблемна.
2. Фокус – групово дискусия с квалифицирани работници с акцент върху : професионалната им биография, начини за постъпване на работа; изисквания за постъпване на работа; възможности за квалификация / преквалификация.
3. Стандартизирани интервюта – чрез тях ще бъдат проследени основните нагласи по отношение на притежаването или придобиването на квалификация и доколко тя се явява алтернатива (ресурс) за намиране на работа (в случая с безработните) или оставане на работа (в случая със заетите).

Тук трябва да бъде направено едно уточнение по отношение на представителността на данните, получени в резултат от анализа на стандартизирани интервюта. Тъй като извадката е направена на базата на 200 стандартизирани интервюта, няма да претендираме за представителност на данните. Те ще бъдат използвани основно, за да подсилват изводите, направени в резултат на вторичния анализ на данни, получени с помощта на дълбочинните интервюта и фокус – групови дискусии. Заключение ще се правят само въз основа на данни, между които има статистически значима разлика от гледна точка на размера на грешката и доверителния интервал ($\pm 9\%$)*.

Това са основните изследователски методи, с помощта на които ще се опитаме да разрешим формулирания в началото изследователски проблем.

Анализът ще върви по линията на сравнението. След като бъдат изведени основните специфики на гр. Севлиево, които обхващат протичащите трансформационни процеси там, ще се направи опит да бъдат изведени основните изисквания към работната сила. Но поради обстоятелството, че по – голямата част от трудоспособното население в Севлиево е заето, то анализът ще се осъществи : първо чрез изследване на изискванията към работната сила към момента на изследването, т.е. изискванията към тези, които ще се включат в трудовия процес и към тези , които са включени вече в него (работниците в заводите). Те ще бъдат изведени въз основа на вторичния анализ на дълбочинните интервюта с мениджърите и фокус – груповата дискусия с работници.

След това ще се направи вторичен анализ на данни, получени с помощта на стандартизирани интервюта. Като ще бъде обхваната само тази част от съвкупността, която е заета в частния сектор. Тъй като те вече са заети , ще се

* по – подробно виж доклада върху изследването на гл. ас. Д. Благоев „Модел на социална мобилност в ре-индустриализиран малък град” .

търси какви са били изискванията към работната сила към момента на постъпване на работа. (ще се използват само тези данни , при които имаме статистическа значима разлика от гледна точка на размера на грешката и доверителния интервал) Така чрез сравнението на данните получени от вторичния анализ ще се получат резултати за изискванията към работната сила в два различни момента- единият е момента на изследването, а другият – е момента на започване на работа на изследваните респонденти. Сравнението на резултатите, получени към двата момента, ще покаже променили ли са се изискванията към работната сила и, ако да, по какъв начин тя се приспособява към променящите се условия - независимо дали става въпрос за заетите или безработните.

От вторичния анализ на дълбочинните интервюта ще бъдат изведени особености на гр. Севлиево.

Това, което е характерно за града, е осъществяването на една относителна успешна по характера си приватизация на индустриалния сектор. Акцентът върху приватизацията се поставя поради няколко причини. Една от тях е свързана с обстоятелството , че приватизацията на част от предприятията в Севлиево протича по различен начин от приватизацията, която се осъществява в рамките на страната. Важна особеност на този период, свързан с осъществяване на процеса на раздържавяване на собствеността в национален мащаб, е липсата на структуриран политически интерес за започването и съответно реализирането на процеса на трансформация на собствеността: *„През този период твърде ясно проличава недостатъчната политическа воля за осъществяването на трансформацията. Поставените цели са твърде ограничени и съответстват на превратни разбирания- България да не бъде изкупена от чужденци⁶.”*

Това е една от причините, поради които се спира процедурата по приватизация на едно от главните за това време (периода след 1989г.) предприятие в Севлиево. Формата на осъществяваната приватизация е джойнт – венчър между чуждестранни инвеститори и българското предприятие, но този процес е спрял поради липсата на еднородни политически и икономически интереси:

*„ деветдесет и втора година ние започнахме да работим за приватизацията, която трябваше да стане джойнт-венчър.....
но за съжаление това не стана –
по политически причини бе подменено ръководството ”*

(Дълбочинно интервю с главен мениджър на фирма)

За времето си това е едно от добре работещите предприятия в Севлиево и именно поради тази причина интересът на политическите субекти е бил насочен към него. По същото време започва да тече процедурата за приватизация на едно друго предприятие в Севлиево – предприятието за битова арматура. Приватизационната сделка приключва с успех. Осъществен е джойнт-венчър между българското предприятие и мощна международна компания. Това предприятие не е толкова добре развито - и това са причините към него да няма изразен толкова силен икономически интерес от страна на политическите субекти – и това позволява процедурата по раздържавяване да приключи:

⁶ Стоянова, М. 2003г. С. Университетско издателство – Стопанство. ”Индустриализационните конфликти в българското общество в преход- 1989 – 2002г. Социологически аспекти”. ”Конфликтно развитие на приватизационния процес”, стр.128

„... Точно по това време аз срещнах разбиране... никои не ни попречи , може би бяха заети със свои си проблеми . Не успяха да усетят какво стана в Севлиево и то стана... ”

(Дълбочинно интервю с кмет)

С реализирането на приватизационната сделка започва бурното икономическо развитие на града. Поради естеството на приватизацията – джойнт-венчър – голяма част от средствата се отделят за инвестиции. Осъществяват се технологични и организационни иновации на базата на предприятието. То започва да функционира на пазарни принципи и голяма част от продукцията се изнася на международния пазар. За да се осигури качеството на продукцията, се инвестира непрекъснато в подобряване на производствения процес. Предприятието се стабилизира и започва да се развива според логиката на международния и български пазар.

Развитието на предприятието и предвидливата икономическа среда в Севлиево дават основание на чуждестранни инвеститор да построи ново предприятие - на зелено. Предприятието се построява на общинска земя, което позволява сътрудничество между общината и чуждестранния инвеститор. На базата на това сътрудничество се осъществява подобряване на инфраструктурата - промените се свързват и със цифровизацията и газификацията на града. В резултат на тези промени се създава благоприятна икономическа среда, която позволява развитието на различни бизнес – активности, развитието на дребния бизнес .

На базата на тези промени се случва приватизацията и на другия голям завод в Севлиево – от чуждестранен инвеститор.

Развитието на заводите, функционирането им на пазарни принципи, насочеността на производството към международни и български пазари , както и осъществените технологични иновации (като резултат от приватизацията) оказват влияние не само върху икономическото развитие на града, но и върху трудовия пазар. Динамизацията на социалния живот в Севлиево - която се изразява не само в интензитета на промените, но и в качествената трансформация - води до динамизация на трудовия пазар. Динамизмът на трудовия пазар се свързва с откриването на нови работни места в резултат на разширяване на производствената дейност на предприятията с чуждестранно участие и в резултат на откриване на нови предприятия:

*„.....Значи деветдесет и втора година ние влязохме в джойнт – венчъра с 936 човека, сега сме с две хиляди човека...
На следващата година в резултат на доброто развитие се взе решение да се построи още едно предприятие...”*

(Дълбочинно интервю с мениджър организация и планиране на производството)

Откриването на нови работни места води до намаляване на относителния дял на безработицата в Севлиево. Тя варира между 6% - 8% в зависимост от сезоните.

Това, което може да се обобщи на този етап от анализа е, че следствие на реиндустриализацията в град Севлиево, която е резултат от протичането на успешни приватизационни сделки, се разширява кръгът от икономически бизнес активности, в резултат на което се откриват редица свободни работни места.

Но какви са изискванията, осигуряващи достъп до тези работни места? Променят ли се изискванията към работната сила, която иска да се включи в трудовия и производствен процес или да запази своето място в него?

Отговорите на тези въпроси ще бъдат изведени чрез вторичния анализ на дълбочинните интервюта, проведени с мениджъри .

Приватизацията на предприятията от чуждестранен инвеститор и насочеността на производството към международни пазари са част от факторите, които оказват влияние върху технологичната модернизация на предприятията. Цялостният процес на модернизация се свързва не само с въвеждането на нови машини и технологии, но и с промяна в организацията на производствения процес и появата на нов социално – психологически типаж – този на мениджъра. Как тези промени рефлектират върху развитието на предприятието и състава на работната сила ще се проследи чрез анализ на дейността на отделните групи служители и произтичащите от дейността им изисквания към работното място. Условно работната сила ще бъде разделена на две – от едната страна са служителите (в това число и мениджърите), които се занимават с административна и ръководна дейност, а от друга страна – това са работниците, които са включени в основния производствен процес.

Като първоначално ще се анализират изискванията към работната сила към момента на изследването, а след това изискванията към работната сила към момента на постъпване на работа.

Защо в интереса на изследването попадат служителите?

С реструктурирането на собствеността и включването на предприятията в рамките на международни компании настъпват промени, които обхващат и организацията на трудовия и производствен процес. Властта, която се изразява във вземане на решения относно съществуването и развитието на предприятията, се делигира между различни субекти, всеки от които отговаря за отделен ресор или сектор. Ролята на мениджъра / ръководителя (независимо от обхвата на властовите правомощия, които има) става изключително значима. Контролът им върху *„вземаните икономически решения се основава на поста им в корпорацията, а не на притежаването или липсата от тяхна страна на лична собственост...”*⁷

Над тези властови субекти има един главен мениджър, който взема крайното решение, но делигирането на властта на различни субекти, осигурява възможност за по – добро ръководене и функциониране на предприятието. Тези служители/мениджъри са хората, които не само задвижват принципа, по който ще се организира производственият процес, но и те са тези, които осъществяват контакти с международните инвеститори, клиенти и доставчици.

Функционирането на предприятията в условията на пазарна икономика, насочеността на продукцията към международни пазари води до промяна в принципа, по който предприятията са функционирали до преди процесите на раздържавяване на собствеността. Ако до преди тези промени основният принцип , по който са функционирали, е бил свързан с преразпределителните механизми на държавата, т.е. *„...преди това държавата гарантираше, че ще го има това предприятие, поръчките...”*⁸, то от момента , в който предприятието започне да функционира в условията на пазарна икономика и преминава на реален собственик (в случая чуждестранен инвеститор), мениджърите са тези, които осигуряват поръчките, ресурсите за производство и т.н. Те са тези, които осъществяват контактите с клиенти (понякога и международни), които водят преговорите с тях. Поддържането на различни по своето естество и характер бизнес отношения

⁷ Бъргър, П. 1998г. „Капиталистическата революция”, стр.69

⁸ Дълбочинно интервю с главен мениджър на фирма

изисква от служителите/ мениджърите владеенето на чужд език – в повечето случаи английски:

„Ние няма как ежедневно да не контактуваме с нашите доставчици, с нашите клиенти, така че това е ежедневие и задължително е да се знае английски. Английският е на първо място, за да могат да се водят преговори...”

(Дълбочинно интервю с главен мениджър на фирма)

Друго изискване към служителите, което произтича от естеството на дейността им, е притежаването на компютърните умения.

По-добрата организация на производствения процес изисква внедряването на обща информационна система. Тази информационна система е обща за всички клонове на предприятието. Работата с нея предполага не само знанието на чужд език, но и уменията за работа с компютър:

„И тези пет държави и ние...работим обща, единна информационна система и всяка една дейност било производствена, било счетоводна лесно може да се види.... Трябва да работиш с програмите, но не може да не знаеш английски...”

(Дълбочинно интервю с мениджър организация и планиране на производството)

Следващото изискване към служителите, което се извежда от вторичния анализ на дълбочинните интервюта с мениджъри, се свързва с мотивацията за работа. Функционирането на предприятието в условията на пазарна икономика предполага търсенето и осъществяването на поръчки да зависи от ръководството на фирмата. Мениджърите/ служителите са тези, които организират доставката на ресурси, необходими за производствения процес. Липсата на мотивация за работа, за осъществяването на подобен род активности рефлектира върху функционирането на цялото предприятие:

„От хората, от директора до портиера зависи дали ще го има това предприятие...Ако тези хора не са мотивирани... и не работят заедно, то предприятието може както да върви нагоре, така и много бързо да се самозатвори...”

(Дълбочинно интервю с главен мениджър на фирма)

Това са основните изисквания към служителите, които бяха реконструирани посредством анализа на тяхната дейност и посредством вторичния анализ на дълбочинни интервюта с мениджъри на предприятията с чуждестранно участие.

Това са изискванията, които трябва да бъдат покрити както от служителите, за да могат те да запазят своето работно място, така и от тази част от работната сила, която не е включена в трудовия процес, но която иска да стане част от него. Изводът се отнася само за предприятията с чуждестранно участие.

Изискванията, които е трябвало да бъдат покрити от служителите / мениджърите в момента на постъпване на работа, ще бъдат изведени чрез вторичен анализ на стандартизирани интервюта със служители, заети в частния сектор.

На въпроса: **„Какви бяха изискванията при постъпване на настоящата Ви работа?”** отговорите на служителите се разпределят съответно – с най – голямо значение за започване на работа в частния сектор се оказва образованието (60%),

последвано от притежаването на стаж или опит (50%), да съм оправен човек (50%), възможността за работа в екип се оказва изискване за 40 % от наблюдаваната съвкупност на служителите заети в частния сектор, след което се подреждат изискванията – умение за работа с компютър (30%) и владеене на чужд език (20%). Разпределението е преизчислено на базата на 20.8% от съвкупността на заетите в частния сектор служители.

Служители заети в частния сектор		
Какви бяха основните изисквания към Вас ?	определено образование	60.0%
	стаж или опит в областта	50.0%
	да съм оправен човек	50.0%
	да умея да работя в екип	40.0%
	работа с компютър	30.0%
	чужд език	20.0%

(Таблица 1) Данните се интерпретират по колони

Това са изискванията към служителите в момента на постъпване на работа. Това, което може да бъде направено като извод, е, че съществува различие между основните изисквания, които бяха изведени от интервюта с мениджърите и тези изведени въз основа на вторичния анализ на стандартизирани интервюта.

От вторичния анализ на дълбочинните интервюта с мениджъри основните изисквания, които бяха изведени са: владеенето на чужд език, компютърни умения и мотивация за работа.

Разминаването между данните, получени от вторичен анализ на дълбочинни интервюта с мениджъри и тези получени в резултат на вторичния анализ на стандартизирани интервюта, се дължи на обстоятелството, че основната част от служителите / мениджърите във фирмите с чуждестранно участие работят в тях още преди осъществяването на процесите на приватизация. Това означава, че към момента на започване на работа в тези фирми (което както изведохме е било преди промените) това са били обективно – валидните изисквания на пазара на труда. Но тук идва следващият въпрос - как те запазват своите позиции след промените, осъществени в предприятието (свързани с технологична иновация и промяна в структурата и организацията на производството) и как те се приспособяват към тези промени?

Това, че екипите се запазват след промените, означава, че те са изградили мрежа от отношения не само помежду си, но и с ръководството, която се крепи на техните професионални и лични обвързаности. Близостта им до ръководството е този фактор, който влияе върху запазване на ръководните им позиции. Като в случая ресурсът на социалните мрежи е подплатен с наличието на определена

образователна степен и опитът, който те притежават. Ето защо образованието и опитът са основните изисквания, които те е трябвало да покриват:

*„Контактите ни с управленческия датират от 76 година ...
Просто винаги сме били заедно , тръгнали някъде
76-78 година...хора с достатъчно опит и с така
амбицията и добро разбирателство помежду си....”*

(Дълбочинно интервю с мениджър организация и планиране на производството)

Но как те отговарят на новите изисквания, които се задават от особеността на заниманията им, т.е. как те изпълняват своите професионални ангажименти? Мениджърите запазват своите ръководни позиции, но, за да изпълняват професионалните си задължения, е нужно приспособяване към новите условия на работа. Това приспособяване се свързва с по – късното им преквалифициране чрез изучаването на чужд език и придобиването на компютърни умения:

*„Това е, че аз самата съм започнала да уча английски
на петдесет годишна възраст...”*

(Дълбочинно интервю с мениджър организация и планиране на производството)

Изводът, който може да бъде направен по отношение на служителите, е че изискванията към тях за заемане на съответната позиция или за запазване на позицията се променят.

Основните изисквания, осигуряващи заемането на съответната позиция, се свързват с наличието на определен образователна степен, компютърни умения, владенето на чужд език и мотивация за работа.

Това са комбинацията от изисквания, която трябва да бъде покрита и от тази част от служителите/ мениджърите, които са работели в предприятията преди промените. Това означава, че за да запазят своите позиции, мениджърите е трябвало да се преквалифицират, т.е. да отговорят на променящите се изисквания, за да могат да изпълняват своите професионални задължения.

Другата група, която ще бъде анализирана, е групата на работниците.

Работниците са важна част от анализа, защото именно те са хората, които задвижват основния производствен процес и защото именно производството е дейността, в която е съсредоточена основната част от работната сила, както на нивото на предприятието, така и на нивото на града.

Анализът на изискванията към работниците ще върви по същата линия, както и при служителите, т.е. първо ще се анализират онази комбинация от изисквания, която ще бъде изведена от вторичния анализ на дълбочинните интервюта с мениджърите и фокус – груповата дискусия с работниците, от спецификите на дейността им, а след това ще се премине към анализ на изискванията, които е трябвало да покриват работниците, за да заемат съответната позиция в предприятието.

Технологичните иновации и промяната в организацията на производствения процес, които настъпват в резултат на приватизацията, оказват влияние и върху тяхната дейност.

От вторичния анализ на фокус – груповата дискусия с работници може да бъде изведено, че част от работниците, в резултат на промените, които настъпват в предприятието на организационно ниво, загубват своите позиции сред служителите

в администрацията поради несъответствие на техните качества и умения с изискванията, даващи достъп до административна длъжност:

„Аз съм работила първо в администрацията...тогава стана закупуването на фирмата 1990- 1991 г., назначиха висшисти в отдела и на мен ми предложиха да работя в склада...”

(Фокус групова дискусия с квалифицирани работници)

Още веднъж се потвърждава изводът, че наличието на по – висока образователна степен се оказва решаващ, но не основен фактор за заемане на административна позиция.

Наличието на определена образователна степен се оказва фактор за заемане и на работническа позиция. Това изискване е резултат от естеството на производствения процес. Работата с модерни технологии, честото внедряване на нови технологии, на нови принципи на организация на производството изискват работна сила, която по – лесно може да се адаптира към новите производствени условия. *„Новите технологии изискват ново знание...нови умения...”*⁹

Успоредно с наличието на определена образователна степен се поставя изискване и за наличие на определена квалификация. По – високата квалификация , независимо дали е придобита в процеса на работа или преди включването в производствения процес подпомага по - бързото адаптиране към и усвояване на новите технологии:

„Въвеждането всяка година на някаква нова идеология изисква просто потенциал да могат да се възприемат тези неща..”

(Дълбочинно интервю с мениджър организация и планиране на производството)

Изискването на определена квалификация е обвързано с изискването за стаж или опит по специалността. Наличието на опит на подобна позиция в повечето случаи е свързано с наличието на определени компетенции придобити в процеса на работа.

От вторичния анализ на дълбочинните интервюта с мениджърите на фирми предприятия с чуждестранно участие се извежда като изискване и към работниците – мотивацията за работа.

Мотивацията за работа се свързва не само в изпълняването на професионалните задължения, но и в намирането на мотивация за приспособяване към трансформиращите се производствени и трудови условия:

„Всеки трябва да си изпълнява задачите на работното място и да си повишава квалификацията...Ако не се мотивират, нали не намерят първо –собствената си мотивация, второ- мотивацията, която ръководството им предлага... те просто няма да бъдат тук...”

(Дълбочинно интервю с главен мениджър на фирма)

Това, което може да бъде изведено като изискване към работниците от вторичния анализ на дълбочинните интервюта е възрастово ограничение. Това ограничение

⁹ Цитатът е на Божидар Данев – председател на БСК (Българска стопанска камара), в-к КАПИТАЛ, бр.19, г.13, стр.12

във възрастта (наемат се работници до 35 години) се налага заради характера на работния процес, който се изразява в динамична и непрекъснато променяща се работа, която изисква възможността да се работи с нови, модерни технологии.Основната причина, която може да бъде предпоставка за възрастово ограничение, е обстоятелството, че по – възрастните много по- трудно се приспособяват към променящите се условия на производствения процес. Това твърдение от своя страна противоречи на обстоятелството, че на част от служителите им се налага да се преквалифицират (да учат чужди езици) на възраст, която не се вписва в поставеното от работодателите възрастово ограничение:

Този факт още веднъж потвърждава формулирания по отношение на служителите извод, че личните мрежи са този ресурс, който им позволява да запазят/ придобият властова позиция поне на първоначалния етап от промените.

До тук беше изведена онази комбинация от изисквания, която е резултат от процесите на трансформация, протичащи в предприятието и покриването на която осигурява достъп до свободните работни места в производствения процес. Това са обективно – валидните изисквания на трудовия пазар, които трябва да бъдат покрити, както от работниците, които искат да запазят своите работни места, така и от онази част от силата на труда, която не е включена в трудовия процес, но иска да стане част от него.

Сега ще се търси отговор на въпроса какви са били изискванията към работниците към момента на постъпване на работното им място. Тези изисквания ще бъдат изведени чрез вторичния анализ на данни, получени с помощта на стандартизирани интервюта сред 30 работника в предприятие с чуждестранно участие.

На въпроса : „**Какви бяха изискванията при постъпване на настоящата Ви работа?**” отговорите на работниците се разпределиха съответно- с най – голямо значение за започване на работа в производствения сектор се оказва образованието (46,7%),последвано от способността за работа в екип (46,7%), „да съм оправен човек „ (33%), едва на 30 % от изследваната съвкупност на работниците в предприятие с чуждестранно участие им се наложило да имат определена квалификация, а на 23,3% стаж или опит в областта; за 20% от респондентите е имало възрастово ограничение.

Разпределението е преизчислено на базата на 24.4% от работниците, заети във фирма с чуждестранно участие.

**Работници заети във фирма с
чуждестранно участие**

Какви бяха основните изисквания към Вас ?	да умея да работя в екип	46.7%
	определено образование	46.7%
	да съм оправен човек	33.3%
	специална квалификация	30.0%
	стаж или опит в областта	23.3%
	възраст	20.0%

* (Таблица 2) Данните се интерпретират по колони

Това са основните изисквания към работниците, които е трябвало да покрият към момента на постъпване на работа. При сравняване на изискванията, изведени посредством вторичния анализ на дълбочинни интервюта с мениджъри, с тези получени в резултат на вторичен анализ на данни от стандартизирани интервюта не се забелязват съществени различия.

Основното изискване за започване на работа в производствения сектор се свързва с наличието на определена образователна степен и разнообразни лични качества. Акцентът, който е поставен върху образоването, се обяснява с обстоятелството, че непрекъснатите нововъведения в производствения процес изискват хора с „потенциал”, които по – лесно да се адаптират към променящите се условия.

Това, което е интересно, е, че много по – голям акцент се поставя върху личните качества, отколкото върху личните компетенции. Но на този факт ще бъде направен опит да се отговори на малко по – късен етап от анализа, когато бъдат изследвани възможностите за квалификация/ преквалификация.

На базата на направения до тук анализ това, което може да бъде обобщено, е, че в резултат на трансформационните процеси, които протичат в предприятията и които са свързани основно с технологични иновации, с промяна в структурата и организацията на производствения и трудов процес се наблюдава динамизация на пазара на труда. Динамизацията на трудовия пазар се свързва не само с откриването на нови работни места, но и с промяна в изискванията, които правят тези работни места достъпни за работната сила.

Тази промяна в изискванията се свързва с промяна в принципа на функциониране не само на предприятията, но и на трудовия пазар. Ако до преди промените, които се свързват със започването на процесите на раздържавяване на собствеността, държавата е била гарант за съществуването и функционирането на предприятията, тя е била гарант, осигуряващ работа за всеки един, попаднал на пазара на труда. Този принцип се променя в резултат на трансформационните процеси, които протичат не само на територията на гр. Севлиево, но и на територията на цялата страна.

Функционирането на предприятията в условията на пазарна икономика, а в случая в Севлиево и според логиката на международния пазар, преминаването им в ръцете на реален собственик – в случая чуждестранен инвеститор - води до промяна в структурата и организацията на производствения процес, до множество технологични иновации. Тези промени рефлектират и върху изискванията, които трябва да бъдат покрити от работната сила както тази част, която се стреми да

запази своята позиция, така и за тази част от работната сила, която иска да стане част от производствения процес.

Но възможностите за адаптиране към трансформиращата се реалност на трудовия пазар ще бъдат изведени в оставащата част от анализа.

Обстоятелството, че по – голямата част от работната сила в гр. Севлиево е намерила своята реализация на трудовия пазар, е една от причините изследването да се насочи към анализ на онази комбинация от изисквания , която трябва да бъде покрита на само от търсещите работа, но и от тези, които вече са част от трудовия процес. Както вече беше изведено работната сила, която е заета в предприятията с чуждестранно участие, също трябва да отговори на промените, които настъпват в резултат на технологичните и организационни иновации, за да може да изпълнява своите професионални задължения. И тъй като тази част от работната сила е включена в трудовия процес, възможностите за придобиване на квалификация/ преквалификация ще бъдат потърсени на нивото на фирмата / предприятието, в което са заети.

От вторичния анализ на дълбочинните интервюта, проведени с мениджъри на предприятия с чуждестранно участие, може да бъде изведено, че ръководството на тези предприятия отчита необходимостта от квалификация на работната сила, която е заета при тях. Тази необходимост е резултат, както от непрекъснатите технологични промени в случая с работниците, така и от непрекъснатите организационни промени в случая със служителите. За да може да се осигури възможност за приспособяване към новите работни условия, фирмата е тази, която провежда курсове за квалификация / преквалификация на своите работници. Към всяко едно от предприятията с чуждестранно участие има създаден преквалификационен център, който позволява работниците и служителите да подобряват своите знания и умения. Ръководството на фирмата и по специално ръководителите на отделните звена определят необходимостта от квалификация на своите работници:

„Когато се прави годишен план...всеки ръководител ... прави предложение за необходимостта от обучение в неговия отдел. Съответно дава имената , дава целта на обучението, вида на обучението...”

(Мениджър човешки ресурси)

Предприятието е това, което осигурява условия за промяна на уменията/ знанията на работната сила, включена в трудовия процес. Доколко отделният служител / работник ще се възползва от тази възможност, е въпрос на личен избор и мотивация. Но за да може да се приспособи към променящите се условия на трудовия и организационния процес, което е обвързано със запазване на заеманата позиция, работникът/ служителят трябва да подобри своите знания и умения. Това, че фирмата осигурява възможност за квалификация/ преквалификация на своите служители обяснява разпределението, което се получи от вторичния анализ на стандартизирани интервюта с работници във фирми с чуждестранно участие. Ето защо наличието на по – висока образователна степен, обвързана с определени личностни качества като оправност и умение за работа в екип, се оказват по-важни ресурси от наличието на определена квалификация за заемане на съответната позиция в трудовия процес.

Това са условията за промяна на знанията и уменията на работната сила, която е заета . Но какво може да се каже по отношение на онази част от работната сила, която е част от пазара на труда, но не е включена в производствения процес. Какви са възможностите за квалификация/ преквалификация пред нея?

От вторичния анализ на интервютата беше изведено, че изискването за специфични знания и умения стои единствено пред служителите – става въпрос за владенето на чужд език и боравенето с компютър. Възможностите за придобиване на подобен тип знания са големи за тази част от работната сила, която е изключена от трудовия процес, което означава , че придобиването на подобни знания е въпрос на личен избор. Новите знания могат да бъдат придобити както от курсове организирани от Бюрото по труда, така и от курсове организирани в Езиковия център, който се спонсорира от част от предприятията с чуждестранно участие. По отношение на работниците квалификацията не се извежда като значимо изискване за започване на работа, достатъчно е да бъдат покрити изискванията, свързани с наличието на определена образователна степен и лични качества. Този извод може да бъде уплътнен и от обстоятелството, че единствен начин за повишаване на квалификацията на работниците е включеността им в трудовия процес:

„Имаме ключови работни места обособени за обучение на нови работници. Всеки нов работник при нас...преминава на такова обучение през учебния център....”

(Мениджър човешки ресурси)

Възможност за придобиване на квалификация , която се свързва с дейността на предприятията, е осигурена единствено за учениците в техникума в гр. Севлиево. Едно от предприятията в Севлиево финансира паралелка в училището, която да подготвя квалифицирани кадри в съответствие с изискванията на производствения процес.

Това , което се случва, е, че много малка част от учениците след завършването си се възползват от възможността да започнат работа в тези предприятия. Създаването на условия за придобиване на квалификация от страна на учениците (в техникума или в езиковия център) ги прави конкурентноспособни на трудовия пазар. От друга страна невъзможността за развлечение поради липса на условия в Севлиево не го прави „*привлекателен град за живеене*”¹⁰. Комбинацията от тези два фактора е обстоятелството, което принуждава младите и квалифицираните да търсят своята професионална реализация в по- големите градове:

„Ако един човек тук имавъзможност за спорт, за развлечение... Той вече може да се замисли да остане тук. Докато ако това го няма той въобще няма да се замисли.Ще тръгне веднага.....”

(Дълбочинно интервю с мениджър организация и планиране на производството)

Това , което може да се обобщи по отношение на възможностите за квалификация/ преквалификация на работната сила, която е изключена от трудовия процес, е, че съществуват възможности за повишаване на личните компетенции в социалната реалност на Севлиево. Доколкото тези, които не са заети, ще се възползват от тези

¹⁰ Интервю с мениджър човешки ресурси

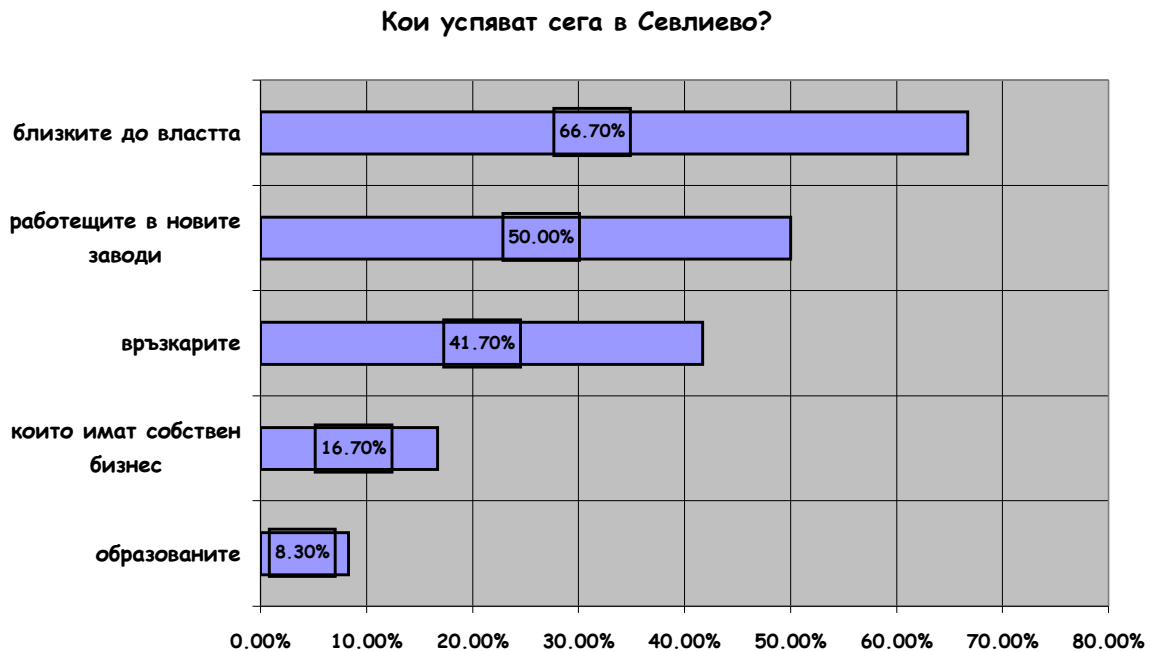
възможности за повишаване на знанията и уменията, е въпрос на личен избор и мотивация.

Обстоятелството, че се откриват нови работни места в производствения сектор (което беше доказано на по – ранен етап от анализа) и че независимо от това има хора, които не могат да намерят своята реализация на пазара на труда, се свързва с разминаването между образователното им равнище и квалификация и нуждите на икономиката.

Но тук по интересно е питането свързано с това, доколко безработните привиждат квалификацията/ преквалификацията като ресурс за включване в пазара на труда. На този въпрос ще бъде направен опит да се отговори чрез вторичен анализ на данни, получени с помощта на стандартизирани интервюта проведени с безработни.

На въпроса: **„Кои успяват сега в Севлиево?“** се наблюдава следното разпределение на отговорите: 66,7% от попадналите в изследването респонденти смятат , че в Севлиево успяват тези, които са близо до властта; следвани от тези, които работят в новите заводи (50%); на трето място се подреждат „връзкарите” (41,7 %); тези, които имат собствен бизнес (16,7%); на последно място са „образованите” (8,3%).

Разпределението е преизчислено на базата на 6% от генералната съвкупност.



Фигура 1

Това разпределение може да бъде обяснено през принципа, по който се осъществяват трансформационните процеси в гр. Севлиево. Обвързаността между отделните икономически субекти, които задвижват процесите на трансформация в град Севлиево и които са основен субект на промяната, институционализирането на дейността им посредством създаване на бизнес сдружение и характера на града като малка и обозрима социална реалност е тази комбинация от фактори, които създават предпоставки за привиждането на личните мрежи като единствена

възможност за включването в трудовия и производствен процес от страна на безработните.

От направения до тук анализ могат да бъдат формулирани няколко извода:

1. Следствие на ре – индустриализацията в гр. Севлиево, която е резултат от провеждането на относително успешна приватизация на индустриалния сектор, се създават предпоставки за осъществяване на технологични и организационни промени на нивото на отделните приватизирани от чуждестранен инвеститор предприятия.
2. Тези промени създават условия за динамизация на пазара на труда.
3. Динамизацията на трудовия пазар се свързва не само с откриването на нови работни места, но и с промяната в изискванията, осигуряващи достъп до и запазване на съответните работни места.
4. Възможността за приспособяване към променящите се условия на трудовия и производствен процес се явява като алтернатива за запазване на работното място от работниците и служителите, т.е. от онази част от работната сила, която е включена в трудовия процес, но доколкото те ще се възползват от тези възможности, е въпрос на личен избор и мотивация.
5. Придобиването на нови знания и умения не се привиждат като ресурс за започване на работа от тази част от работната сила, която се намира на трудовия пазар, но която не е включена в трудовия процес, т.е. безработните.

Библиография:

1. Благоев, Д. , 2005г. Годишник на Софийски университет св. Климент Охридски, „Модели на социална мобилност в ре - индустриализиран малък град”, София, Университетско издателство
2. Благоев, Д. , 2005г. Иновативна социология, „Процеси на стратификационна трансформация в България след 1989г. Методологически предизвикателства и социо – исторически контексти на динамизация на социалния живот” , София, Университетско издателство
3. Бъргър, П. , 1998г. „Капиталистическата революция” София: ЛИК
4. Димитров, Г. , 1996г. „България в орбитите на модернизацията”, София: Университетско издателство Св. Климент Охридски.
5. в-к „КАПИТАЛ” бр. 19, г. 13 (14 – 20 май 2005г.)
6. Минев, Д. , Желязкова, М. 1995г. „Масовата безработица при трансформиране на икономиката”
7. Стоянова, М. , 2003г. „Индустриализационните конфликти в българското общество в преход 1989 – 2002г. социологически аспекти”, София: Университетско издателство – Стопанство
8. Чарлз Т. „Новото разделение на труда в Европа”