

**УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО**

Общикономически факултет

Катедра „Човешки ресурси и социална защита“

---

## **А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

на

### **Дисертационен труд**

**за** присъждане на научна степен „доктор на науките“

**по** научна област 3. „Социални, стопански и правни науки“

**по** професионално направление „Икономика“,

научна специалност „Икономика и организация на труда“

**на тема: Организация на трудовата дейност**

(състояние, проблеми, перспективи)

**Автор: доц. д-р Евгени Георгиев Евгениев**

м. април, 2018 г.

София

## **I. Обща характеристика на дисертационният труд**

### **1. Цел на представянето на дисертационният труд**

В съответствие с чл. 5 и чл. 6 ал. 2 от Правилника за организацията и провеждането на конкурси за придобиване на научни степени и заемане на академични длъжности в УНСС, дисертационният труд се представя в катедра „Човешки ресурси и социална защита“ за провеждане на процедура за предварително обсъждане.

Дисертационният труд е съобразен с изискванията, заложи в чл. 5, ал. 3, т. 1 и 2 от Правилника. Той съдържа теоретични обобщения и решения на големи за нашата съвременна икономика и нейните предприятия проблеми – организацията на трудовата дейност и не повтаря темата и съдържанието на дисертационния труд, представен от автора за придобиване на образователната и научна степен „доктор“.

### **2. Актуалност на дисертационния труд**

През последните три десетилетия у нас няма цялостно изследване на състоянието, проблемите и перспективите на организацията на трудовата дейност.

Както е извесно, трудовата дейност е най-масовата човешка дейност, с най-голямо значение за съществуването, развитието и просперитета на човечеството, на човешките общности и на отделните индивиди в тях. От организацията на трудовата дейност, протичаща в различните предприятия при конкретни условия и фактори, в значителна степен зависи както ефективността на самата трудова дейност, така и просперитета и устойчивото развитие на самите предприятия и на националната икономика. Както условията и факторите, така и трудовата дейност и нейната организация непрекъснато се променят и усъвършенстват, а адаптирането към тези промени винаги е било част от организаторската дейност.

Ние сме съвременници на значителното и бързо развитие на световната наука, техника, технологии и обществени отношения, което води

до съществени промени в условията на труд и живот. Това изисква и мобилизирането на всички средства и възможности за адаптирането към новите условия и използване на техните предимства за добруването на хората и предпазването им от потенциални негативни явления. Едно от тези рационални средства е и организацията на трудовата дейност, нейното усъвършенстване и използване в новите условия. Всичко това според нас, определя и **актуалността** на избраната тема на дисертационния труд.

### **3. Теза, обект, предмет, цел и задачи на изследването**

**Тезата**, която защитаваме е, че част от научната база и от инструментариума на организацията на трудовата дейност у нас не отговарят напълно на съвременните пазарни условия, което налага вземането на съответни мерки за нейното усъвършенстване и използване.

**Обект** на изследването в дисертационния труд е организацията на трудовата дейност в България на съвременния етап от социално – икономическо развитие на страната.

**Предмет** на изследването са същностните елементи на трудовата дейност и нейната организация и съгласуването им с цялостната организационна дейност на предприятието, както и предизвикателствата за тяхното развитие.

**Целта** на нашето изследване е да установи състоянието и проблемите на организацията на трудовата дейност на съвременния етап на социално-икономическо развитие на страната и на тази основа да посочи възможностите за нейното подобряване.

За изпълнението на поставената цел сме си поставили следните

#### **основни задачи:**

1. Да се анализират някои основни постановки от нашето теоретично наследство в областта на трудовата дейност и нейната организация и се потърсят възможности за тяхното надграждане в отделни части.

2. Да се определят основните промени и характерни черти на съвременната трудова дейност и подхода за адаптиране на предприятията към тях.

3. Да се анализира и определи същността, съдържанието, обекта и елементите на организацията на трудовата дейност и нейното място и връзки с цялостната организаторска дейност на предприятието.

4. Да се определи специфичната роля на условията на труд, като част и фактор за ефективна организация на трудовата дейност.

5. Да се определи ролята на социалното партньорство и договаряне, като средство за усъвършенстване на организацията на трудовата дейност в предприятията.

6. Да се изведат и определят основните предизвикателства, възможности и перспективи за развитие на трудовата дейност и нейната организация.

#### **4. Информация, методи, ограничителни условия**

**Информацията**, която сме използвали при разработката на дисертационния труд, условно може да се раздели на няколко вида:

- Литература, свързана с избраната тема, включваща общо 76 източника, в т.ч. 62 на български и 14 на чужди езици. В общия брой на източниците са включени 5 нормативни акта (4 на български и 1 на френски език);
- Официална статистическа информация на НСИ, Евростат и др.;
- Резултати от проведено социологическо проучване;
- Публикации на автора, свързани с темата на дисертацията и др.

При разработката сме използвали **три основни метода** – метода на експертните оценки, статистическия метод и социологическия метод.

При разработката на темата сме възприели някои **ограничителни условия**, като:

- ✓ При анализа на демографските и макроикономическите тенденции сме се спрели на тези, които според нас, имат отражение върху трудовата дейност и нейната организация на национално равнище;
- ✓ Не сме навлизали в конкретиката на организацията на трудовата дейност в отделни предприятия, нито сочим примери за това, тъй като разнообразието е твърде голямо и би довело до излишно разводняване на изложението;
- ✓ Използвани са предимно официално публикувани статистически данни в последния Статистически годишник на НСИ въпреки, че сме проследили не малко изследвания и публикации на отделни автори и институции, които се различават помежду си, а някои дори си противоречат.

## **5. Обхват и структура на дисертационния труд**

Дисертационния труд е написан на български език и е в обем от 234 стандартни страници, включващи: увод, шест глави, заключение, четири приложения и списък на ползваната литература.

Разработката съдържа шест основни части (глави).

**Първата глава** има предимно теоретичен характер и е центрирана към въпросите за същността, видовете, промените и характерните черти на съвременната трудова дейност.

Във **втората глава** са изяснени същността, значението, основните принципи и съдържанието на организацията на трудовата дейност такива, каквито са формирани от досегашната наука и практика в тази област.

**Третата глава** е посветена на същността и съдържанието на организацията на трудовия процес, като основен обект на организацията на трудовата дейност и връзките и съгласуването на организационните решения в цялостната организационна дейност на предприятието.

В **четвърта глава** са разгледани въпросите на условията на труд, като фактор за ефективна организация на трудовата дейност.

**Пета глава** е посветена на социалното партньорство в България и в частност на колективното трудово договаряне, като средство за усъвършенстване организацията на трудовата дейност в предприятието.

В **шеста глава**, на базата на анализа на основните демографски и макроикономически тенденции и общото състояние на организацията на трудовата дейност, са формулирани съвременните предизвикателства, възможности и перспективи за нейното развитие.

## **6. Съдържание на дисертационния труд**

### **УВОД**

#### **Глава първа – Към въпроса за същността и промените в трудовата дейност**

1. За същността на труда и трудовата дейност
2. Видове трудова дейност
3. Промените в трудовата дейност
4. Характерни черти на съвременната трудова дейност

#### **Глава втора – За същността и съдържанието на организацията на трудовата дейност**

1. Същност и значение на организацията на трудовата дейност
2. Основни принципи на организацията на трудовата дейност
3. Предприятието – основна територия на организацията на трудовата дейност. Видове предприятия
4. Трудовият процес – основен обект на организацията на трудовата дейност
5. Съдържание (елементи) на организацията на трудовата дейност

#### **Глава трета – Основи на организацията на трудовия процес**

1. Предварителни бележки
2. Съдържание на дейността по организация на трудовия процес

3. Връзки и съгласуване на организацията на трудовия процес с организацията на създаването на предприятието, организацията на производството (услугите) и организацията на управлението

### **Глава четвърта – Условието на труд – фактор за ефективна организация на трудовата дейност**

1. Същност и обхват на условията на труд
2. Подобряването на условията на труд в предприятията – неразделна част от организацията на трудовата дейност
3. Осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд – основно направление в дейността по подобряване условията на труд в предприятията
4. За някои предизвикателства пред дейността в областта на условията на труд
  - 4.1. Стратегията на Европейския съюз за здравословни и безопасни условия на труд и нейното приложение в България
  - 4.2. Някои нови и значими предизвикателства, свързани с условията на труд

### **Глава пета – Социалното партньорство – средство за усъвършенстване на организацията на трудовата дейност в предприятието**

1. Същност и особености на социалното партньорство
2. Развитие на социалното партньорство в България
3. Какво показва едно наше социологическо проучване
4. Възможности за по-широко използване на колективното трудово договаряне за подобряване организацията на трудовата дейност

### **Глава шеста – Предизвикателства и перспективи пред развитието на трудовата дейност и нейната организация**

1. Основни демографски и макроикономически тенденции, свързани с развитието на трудовата дейност и нейната организация

2. Предизвикателства пред трудовата дейност и нейната организация
3. Възможности и перспективи за развитието на трудовата дейност и нейната организация

### **Заключение**

### **Приложения**

№ 1 – Ползвани съкращения

№ 2 – Списък на таблиците

№ 3 – Списък на фигурите

№ 4 – Национална програма за безопасност и здраве при  
работа за 2018 – 2020 година

### **Ползвана литература**

## **II. Кратко изложение на основните части на дисертационния труд**

### **Глава първа – Към въпроса за същността и промените в трудовата дейност**

1. Трудът е явление, присъщо само на човека. С него се обяснява появата, съществуването и развитието на човешките общности<sup>1</sup>.

Едва ли е възможно, а за нуждите на нашето изследване не е и необходимо да проследяваме и анализираме всичко, което е написано за същността на труда. Интерес за нас тук представлява отговорът на въпроса кое е общото и различното между понятията „труд“ и „трудова дейност“ и какво произтича от това за трудовата теория и практика. Променят ли се те и доколко сме адекватни на тези промени?

Няма съмнение в това, че трудът е сложно явление, многопластова категория и, че неговата същност може да се изяснява чрез различни подходи: смислов (семантически), физиологически, дейностен, социологически,

---

<sup>1</sup> Тук и по-нататък в тази глава са използвани и доразвити части от написаното от автора в неговата монография „Промените в трудовата дейност“, ИК „Шанс“, С., 2007.



икономически<sup>2</sup>, а защо не и психологически, технически, исторически и т. н. Историята ни доказва и това, че трудът през различните епохи и периоди на развитие на човешките общности има и някои отличителни характеристики, носещи отпечатъка на своето време.

Между определенията за труда от различните гледни точки и независимо от специфичните негови черти през различните социално-икономически формации има и някои общи същностни характеристики на това уникално човешко явление:

**Първо. Трудът е дейност:**

- присъща само на човека;
- която има за основна цел задоволяване на материалните и/или духовните потребности на хората;
- която прави възможна размяната на резултатите от труда между хората, превръщайки конкретния в абстрактен труд, формиращ стойността на произведените стоки и на извършените услуги;

**Второ. Трудът е процес:**

- на реализация на работната сила, на превръщането на потенциалната в реализирана възможност за труд;
- на изразходване на физическа и психическа енергия, на частично загубване и възстановяване на работоспособността;
- на съединяването на материално-веществените и човешки ресурси при производството на стоки и извършването на услуги;

**Трето. Трудът е съвкупност от отношения:**

- между човека и природата;
- между хората в процеса на труда (междоличностни отношения);
- между трудещия се и предприятието (работодателя), в което той работи (трудови или служебни отношения);
- между индивида и формалните и неформални групи в предприятието (групови отношения);

---

<sup>2</sup> Шопов, Д. и колектив, Икономика на труда, Тракия – М, С., 1999 и 2002, стр. 15 – 19 от второ издание.

- между държавата, организациите на работодателите и на трудещите се (колективни трудови отношения);
- на индивида към собствената му работна сила и степента на нейната реализация, към предметите и средствата на труда, към резултатите от труда.

Съвкупността от всички тези основни същностни характеристики на труда, както и икономическите и социалните функции, които той изпълнява<sup>3</sup> по отношение на съществуването и развитието на човека и човешките общности, придават обществен характер на това явление и го определят като важна икономическа категория.

Нерядко, в теорията и практиката, наред с понятието “труд” се употребява и понятието “трудова дейност”. С основание възниква въпросът, има ли място за съществуването и използването на две, макар и близки, но различни понятия за обозначаването на едно и също явление и ако има, то кое е общото, коя е разграничителната линия между тях и какво произтича от това.

Докато в основата на труда, като икономическа категория, стои неговият обществен характер, а следователно и абстрактният труд, който прави възможна размяната на резултатите от трудовата дейност между хората, то в основата на понятието трудова дейност стои преди всичко дейностният характер на конкретния труд.

Безспорно двете понятия са еднородови, те са взаимосвързани и в известна степен се припокриват, тъй като човешката дейност е една от същностните характеристики на труда, а дейностният подход е един от начините за изясняването на неговата същност. В този смисъл трудовата дейност се включва в понятието труд, тя е част от него, една от неговите основни характеристики, конкретното проявление на икономическата категория „труд“.

В същото време **понятието трудова дейност** има и свое специфично значение. Основните характеристики на това понятие са:

---

<sup>3</sup> Пак там, стр. 19 – 21.

**Първо.** Трудовата дейност се свързва преди всичко с конкретния труд, тя е реализация на конкретния труд:

- на отделния индивид, притежаващ конкретна работна сила (определени знания, умения, опит и лични качества);
- на колективния труд на микроравнище (предприятие, поделение, звено, група, екип и др.), като възможност за извършването на точно определена работа за производството на определени продукти и/или извършването на определени услуги;
- за получаването на точно определени резултати, изразяващи се чрез количеството и качеството на определен вид изделия и/или услуги;

**Второ.** Трудовата дейност е процес, който:

- протича по точно определен начин (технология) във времето и пространството;
- има точно определено разделение и коопериране на труда на участниците в него;
- се извършва на работни места, планирани, обзаведени и обслужвани по точно определен начин;
- протича в конкретна работна среда;
- е съчетание от функции, операции, манипулации, действия и движения, изпълнявани от отделните изпълнители;
- има точно определена крайна цел;

**Трето.** В процеса на трудовата дейност се оформят и персонифицират отношенията между:

- конкретните участници в трудовия процес (междоличностните отношения);
- индивида и формалните и неформални групи в предприятието (груповите отношения);

- наетите работници и служители и работодателя (трудовете отношения) чрез индивидуалния трудов договор и длъжностната характеристика;
- индивида, представителната професионална организация и работодателя (колективните трудови отношения), регулирани чрез Колективния трудов договор;
- индивида и предметите и средствата на труда, с които той работи и собствената му реализация, в зависимост от създадената у него мотивация за труд и съпричастност към целите на предприятието.

Следователно, като поле за реализация на конкретната работна сила и изява на конкретния труд при определени условия и фактори, понятието трудова дейност има своето самостоятелно значение в рамките на икономическата категория труд. Ефективността на трудовата дейност в значителна степен зависи от съвършенството на нейната организация, от умелото ръководство на участниците в нея, от тяхната мотивация и приобщеност към целите на предприятието, в което те работят.

2. Проявлението на конкретния труд намира израз в исторически формиралите се различни **видове трудова дейност**.

Към настоящия етап на икономическо развитие в нашето законодателство и социална практика се различават и използват следните основни видове трудова дейност:

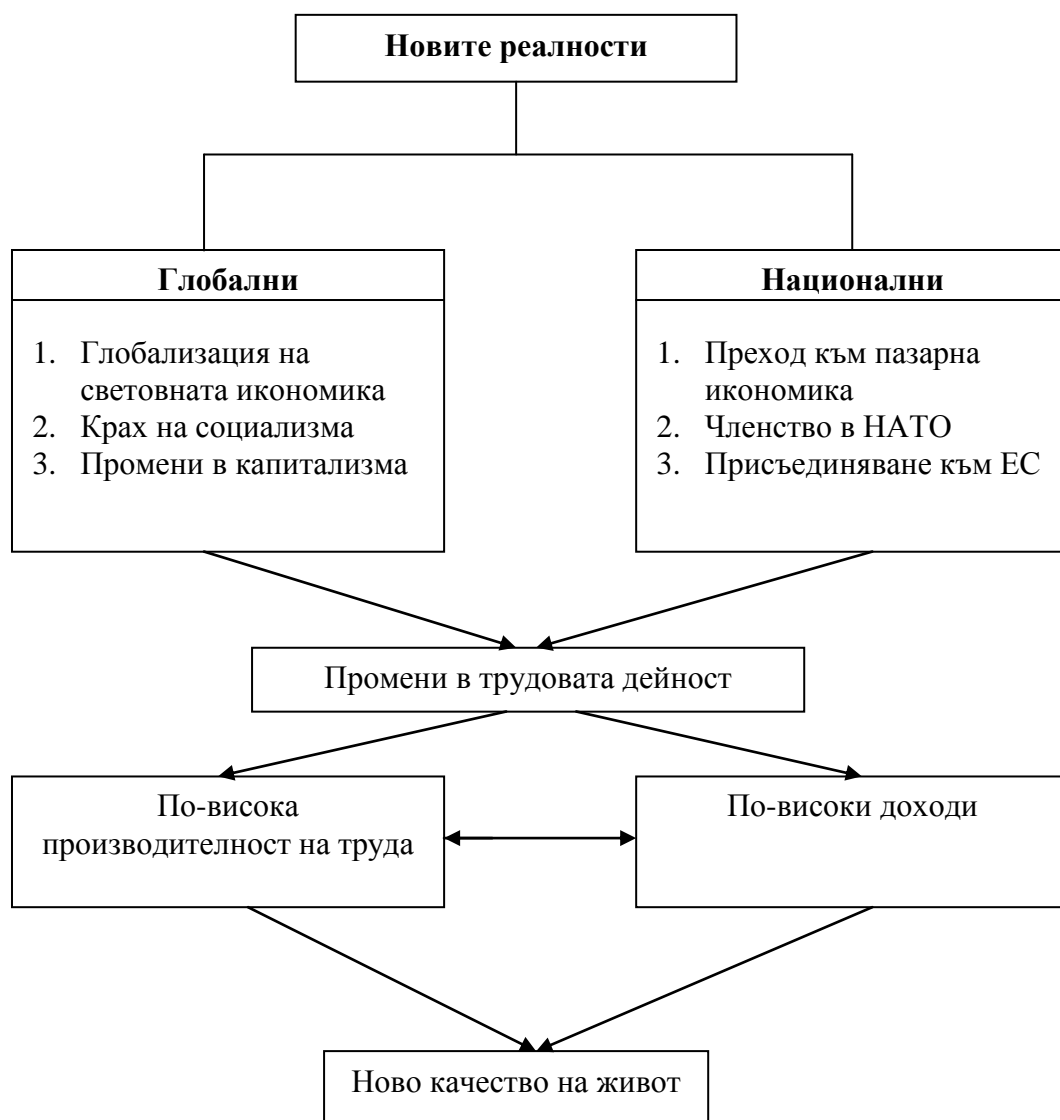
- според сферата на дейност – трудова дейност в производството и трудова дейност в услугите;
- според характера на икономическата дейност – 88 вида дейности, съгласно Националната класификация на икономическите дейности;
- според професионалната и длъжностна принадлежност – ръководители, специалисти, помощен и административен персонал, персонал зает в услугите на населението,

квалифицирани работници, машинни оператори, професии неизискващи специална квалификация, заети в отбраната и сигурността;

- според степента на механизация и автоматизация – ръчни, машинно-ръчни, машинни, машинно-автоматични, автоматични работи;
- според ролята в предприятието – основни, спомагателни, допълнителни, странични.

3. Вече трето десетилетие в България се извършват коренни **обществено-икономически промени**, които засягат всички сфери и дейности на обществения живот и всички граждани на страната. Основната цел на тези промени е да се постигнат такива темпове на икономически растеж, които да доведат до чувствително повишаване на жизнения стандарт на населението.

Тези промени се извършват при наличието на нови реалности (фиг. 1), които по същество са глобални и национални предизвикателства. За отделните предприятия, те формират нови външни условия за тяхното функциониране. Адаптирането на трудовата дейност на отделните предприятия към тези предизвикателства може да се извърши чрез изменението на тяхната организация и реализация в такава посока и степен, които да доведат до повишаване на тяхната ефективност и конкурентоспособност.



**Фигура 1. Новите реалности и промените в трудовата дейност**

Естествено, посочените във фигура 1 три глобални и три национални реалности (които са обект на разглеждане по-нататък в тази глава) не изчерпват всички външни фактори на промяната за отделните предприятия. Според нас обаче, те са основните причини (или дори съвкупност от причини), които в основни линии формират условията за работа в съвременния етап от развитието на страната ни. В тях като във фокус се пресичат или пораждат множество икономически, социални, национални, политически, правно-нормативни и други проблеми.

**Промените в трудовата дейност** са обективна необходимост. От една страна те са свързани, произтичат и изпълват със съдържание характерните черти на съвременния труд и съвременната трудова дейност, и

от друга – те се извършват в условията на нови глобални и национални реалности (промени), с които не само трябва да се съобразяват, но и да използват позитивните възможности за развитие, които те предоставят.

Промени в трудовата дейност, които не водят до по-висока производителност и качество на труда са неефективни, безсмислени, дори вредни. Те няма как да доведат до повишаване на жизнения стандарт и до ново качество на живот.

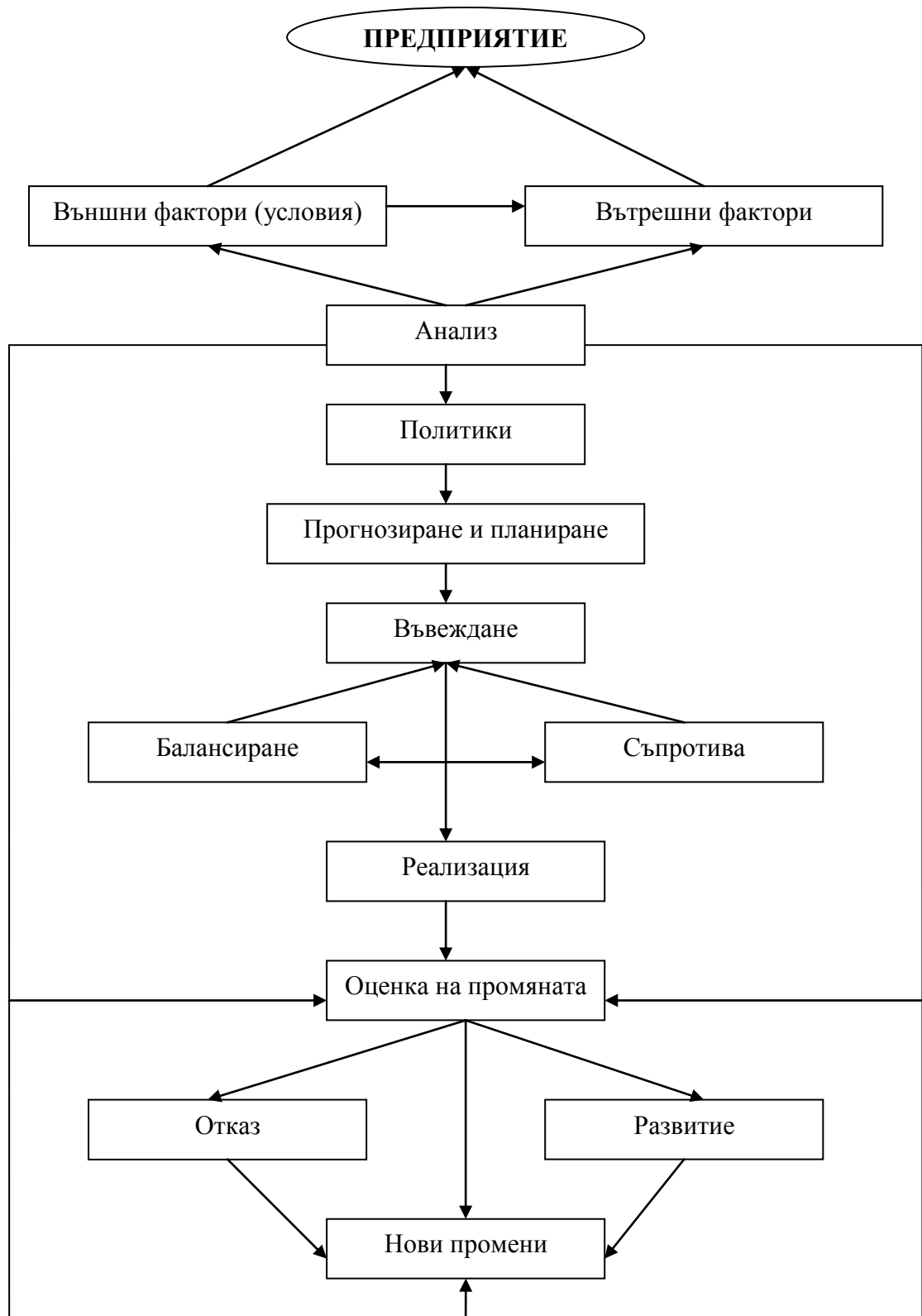
Основният „терен“ за извършването на промените в трудовата дейност са предприятията от производствената и непроизводствена сфера (услугите), а „технологията“ на извършването на промените е свързана с умението за предвиждането на външните и въздействието върху вътрешните фактори на промяната, което може да превърне предприятието в „лидер на промяната“.

За да просперира в новите условия предприятието трябва постоянно да търси промяната, организирано и непрекъснато да извършва иновационна дейност, да усъвършенства своите продукти или услуги, да изоставя неуспешните и създава нови, отговарящи на новите условия и пазарни потребности. Това изисква и самото предприятие да се променя – да променя суровините и материалите, техниката и технологията, структурата и квалификацията на човешките ресурси, организацията на трудовата дейност, да формира нови политики и стратегии, адекватни на извършващите се промени в неговите продукти или услуги. С други думи – за да се адаптира към промените, самото предприятие и неговата дейност трябва да се превърнат в двигател на промяната.

На фигура 2 сме предложили примерен модел за адаптирането на предприятието към промените. В неговата основа са заложили идеите на П. Дракър за превръщането на предприятието в „лидер на промяната“<sup>4</sup>, както и нашите виждания за етапите и организацията на иновационната дейност на предприятието.

---

<sup>4</sup> Дракър, П., Мениджмънт предизвикателства през 21 век, Хр.Ботев, С., 1992, стр.77 – 97.



**Фигура 2. Модел за адаптиране на предприятието към промените.**

Постоянството на промените и превръщането на предприятието в техен лидер предполага то да има добре организирана и постоянна



иновационна дейност. За целта в предприятието трябва да има мотивиран и работещ „двигател” (център) на тази дейност – специалисти с изпреварващо събитията мислене и поглед в бъдещето, познаващи в детайли етапите на иновационната дейност, способни да я организират по най-ефективния начин при конкретните условия. Без такъв иновационен център („мозъчен тръст”) не би могло да се разчита на успех в иновационната дейност.

4. Трудът като икономическа категория и трудовата дейност като поле за реализацията на конкретната работна сила, запазвайки относително постоянни своите същностни характеристики (посочени в първата част на настоящата глава), придобиват и някои особености, които са отражение на историческата епоха и обществено-икономическата среда, в които те функционират. Това дава основание да се отчитат и някои **характерни черти на труда и трудовата дейност** на различните етапи от развитието на човешката цивилизация.

*Основните характерни черти на съвременния труд* като икономическа категория са обособени и развити в тази глава на дисертационният труд в пет направления: трудът не е стока, трудът е основно човешко право, трудът е свободен, доброволен и равноправен.

*Що се отнася до трудовата дейност, като поле за проява на конкретния труд и реализация на конкретната работна сила в съвременните условия, то и за нея могат да се посочат някои общи характерни черти, които я отличават от трудовата дейност през минали периоди.* Когато става въпрос, обаче, за характерните особености на съвременната трудова дейност трябва да се подчертае, че това са особености преди всичко в съдържанието на труда, които са резултат от достигнатото общо (преобладаващо) равнище на елементите на трудовия процес, на неговата организация и на работната и икономическата среда, в която той протича. От тази гледна точка могат да се определят и характерните черти на съвременната трудова дейност (Фигура 3).



**Фигура 3. Характерни черти на съвременната трудова дейност**

В дисертационния труд подробно са обосновани и описани посочените на фиг. 3 особености в елементите на трудовия процес, в организацията на трудовите процеси и в работната и икономическата среда, които характеризират съвременната трудова дейност и я отличават от трудовата дейност през предшестващи периоди.

С характерните черти на съвременният труд, като икономическа категория и на съвременната трудова дейност, като поле за проява на конкретния труд и реализация на конкретната работна сила, трябва да се

съобразява както съвременната организация на обществения труд, така и съвременната организация на конкретната трудова дейност.

## **Глава втора – За същността и съдържанието на организацията на трудовата дейност**

*1. Организацията на трудовата дейност отразява начинът на протичане на трудовите процеси при осъществяването на определена трудова активност във всяка сфера и място на приложение на труда. В този смисъл може да разглеждаме организацията на трудовата дейност в две плоскости:*

➤ Като начин на подреденост на определени трудови процеси и действия при постигането на определени икономически и социални цели или т. н. статична страна на организацията на трудовата дейност;

➤ Като процес на формиране на конкретни начини и фактори за протичане на трудовите процеси и действия при постигането на заложените икономически и социални цели, или т. н. динамична страна на организацията на трудовата дейност.

Стъпвайки на това разбиране значението на организацията на трудовата дейност намира смисъл в степента на ефективност при постигането на целите на всяка трудова дейност. За да постигне определена степен на ефективност, организацията на трудовата дейност следва да реши три групи задачи: икономически, психофизиологични и социални (обяснени по-подробно в дисертационния труд).

Тези три групи задачи са взаимосвързани и следва да се разглеждат и решават винаги в комплекс. Приоритизирането на една от групите задачи за сметка на друга води до ниска ефективност на организацията на трудовата дейност и обратното, правилното и балансирано решаване на тези задачи

води до висока ефективност на организацията на трудовата дейност и постигането на набеязаните цели.

2. Организацията на трудовата дейност е **част от цялостната организационна дейност**, свързана със създаването, функционирането и развитието на определено предприятие за производство на стоки и/или извършването на услуги. Условно цялостната организационна дейност на предприятието може да се раздели на: организация на създаването и регламентирането на предприятието, организация на производството (услугите), организация на труда (трудова дейност), организация на управлението. Тези части на цялостната организационна дейност в предприятието са взаимно свързани и взаимнообусловени, но в същото време и относително самостоятелни по съдържание, подходи и методи за извършване. На Таблица 1 сме представили обобщена схема на организационната дейност на предприятието и основните работи в нейните четири съставни части.

**Таблица 1**

**Схема на организационната дейност на предприятието**

Организация на :	Основни дейности
създаването и регламентирането на предприятието	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проучване на пазара</li> <li>• Цел, стратегия, политики</li> <li>• Бизнес – план</li> <li>• Доставчици, дистрибутори, потребители – договори</li> <li>• Териториално разположение</li> <li>• Инвестиционен процес</li> <li>• Кредитиране и финансиране</li> <li>• Правно регламентиране</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организационна структура</li> <li>• Разчленяване на производствения процес</li> <li>• Съчетаване на елементите на произ-</li> </ul>

<p>производството (услугите)</p>	<p>водствения процес във пространството (технологичен, предметен, смесен начин) и във времето (последователно, паралелно, паралелно-последователно)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Производствен цикъл. Технология.</li> <li>• Форми на организация на производството (групова, предметна, поточна)</li> <li>• Тип на производството (единично, серийно, масово)</li> </ul>
<p>труда (трудова дейност)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разделение и коопериране на труда</li> <li>• Форми на организация на трудовата дейност</li> <li>• Организация на работните места</li> <li>• Методи на работа</li> <li>• Режими на труд и почивка</li> <li>• Осигуряване на ЗБУТ</li> <li>• Трудова мотивация</li> <li>• Организиране на работната среда</li> <li>• Трудови стандарти</li> </ul>
<p>управлението</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегическо и оперативно планиране</li> <li>• Организиране на управлението (управленска структура)</li> <li>• Диспечирание</li> <li>• Управление на персонала</li> <li>• Контролиране</li> <li>• Администриране</li> </ul>

Посочените в схемата основни дейности по четирите направления (части) на организационната дейност в предприятието очертават спецификата на работа, без да изчерпват изцяло нейното съдържание. Безспорната връзка и

взаимозависимост обаче, между повечето от тези дейности предявяват определени изисквания при извършването на цялостната организационна дейност в предприятията.

3. За да се постигне желаната ефективност и/или ефикасност при организацията на трудовата дейност трябва да се спазват някои **основни общи и специфични за нея правила (принципи)**.

*Общите принципи* на организационната дейност в предприятието описани по-подробно в дисертацията са: Комплексност, Научност, Пропорционалност, Паралелност, Правопосочност, Непрекъснатост и Ритмичност.

*Специфичните принципи* на организацията на трудовата дейност са:

- **Адаптивност.** Този принцип изисква постигането на съгласуваност и еднопосочност на организацията на трудовата дейност с организацията по създаването на предприятието, организацията на производството (услугите) и организацията на управлението и промените в тях. Това предполага едновременното разработване на организационните решения и/или предявяване на изискванията на организацията на трудовата дейност към другите части на цялостната организационна дейност;

- **Ергономичност.** Този принцип изисква приспособяването и най-рационалното съчетаване на работната сила, средствата на труда, работната и околната среда;

- **Съответствие** между квалификацията и специализацията на изпълнителите, техните длъжности и изискванията за сложност, точност и отговорност на работата. Несъвпаденията в това отношение водят до непълно използване на работната сила или до неизпълнение на възложената работа;

- **Заинтересованост.** Този принцип изисква постигането на еднопосочност между целите на предприятието и интересите на работниците и служителите по отношение на доходите от труд, възможностите за повишаване на квалификацията, кариерно развитие и др.;

- **Удовлетвореност.** Заедно с постигането на заинтересованост, този принцип е свързан със създаването на благоприятни условия на труд и бит, нарастването на имиджа на предприятието и на професията и привързаността към работата, носеща удовлетвореност от труда.

4. **Предприятието** е основната организационна единица в която се извършва съединяването на материалните и човешките ресурси с цел производството на определени стоки или извършването на услуги, задоволяващи потребностите на хората. Това е мястото, в което и за което се извършва цялостната организационна дейност, част от която е и организацията на трудовата дейност.

Предприятията се различават помежду си по своя правен статут, големина, териториална и отраслова принадлежност, пазарен дял, цели, стратегии и политики, организация и управление и др. Всичко това им придава определена индивидуалност и ги прави повече или по-малко известни, конкурентноспособни, привлекателни и устойчиви в икономическото време и пространство. Определен принос за това има и организацията на трудовата дейност в тях, която трябва да е съобразена с вида на предприятието.

На **таблица 2** сме посочили основните видове предприятия, според някои по-значими признаци за тяхната класификация, утвърдили се в нашето законодателство или социална практика.

## Основни видове предприятия

ПРИЗНАК	ВИД НА ПРЕДПРИЯТИЕТО
Според правния статут	1. Еднолични търговци 2. Търговски дружества: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Събирателно дружество</li> <li>➤ Командитно дружество</li> <li>➤ Дружество с ограничена отговорност</li> <li>➤ Акционерно дружество</li> <li>➤ Командитно дружество с акции</li> </ul> 3. Обединени предприятия <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Холдинг</li> <li>➤ Консорциум</li> <li>➤ Клъстер</li> </ul>
Според големината на предприятието	1. Микро предприятие 2. Малко предприятие 3. Средно предприятие 4. Голямо предприятие
Според формата на собственост	1. Държавни предприятия <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Национални</li> <li>➤ Общински.</li> </ul> 2. Частни предприятия 3. Смесени предприятия ( публично-частни) 4. Кооперативни предприятия 5. Предприятия на обществени организации
Според националната принадлежност	1. Български (местни) предприятия 2. Чуждестранни предприятия 3. Смесени предприятия

Специфичните характеристики на различните предприятия трябва да се имат предвид при организацията на трудовата дейност.



**5. Трудовият процес** е основен обект на организацията на трудовата дейност. Той е съвкупност от трудовите дейности на работниците и служителите в предприятието, насочени към изпълнението на неговата основна цел – производството на определени продукти и/или извършването на услуги, задоволяващи човешки потребности. Той е процес на реализация на работната сила при конкретни условия и фактори.<sup>5</sup>

Трудовият процес е съставна част от цялостния производствен процес на предприятието. Той е свързан преди всичко с функционирането на един от трите основни елемента на производството – живия труд. Взаимодействието между живия труд и другите два елемента – предмета на труда (суровини, материали, полуфабрикати, енергия, горива и др.) и средствата на труда (машини, инструменти, съоръжения, апарати, агрегати, автомати и др.) изпълва съдържанието на цялостния производствения процес.

Безспорна е многообразната взаимовръзка и взаимообусловеност между трите елемента на производството в различните предприятия и дейности. При това в повечето предприятия съществуват по няколко различни основни, спомагателни, допълнителни и странични производствени процеси. Във всички от тях, пряко или косвено (дистанционно), участва човекът – носителят на работната сила (живия труд).

Трудовата дейност на човека във всеки конкретен трудов процес се изразява в изпълнението на определени функции, в състава на които влизат разнообразни операции, манипулации, действия и движения, съвкупността от които изпълва съдържанието на трудовия процес. Тези дейности се извършват във времето и пространството, следвайки определената технология, на съответни и свързани помежду си работни места с определени технически средства. Те са насочени към преобразуването на точно определени суровини, материали и полуфабрикати, извършват се в конкретна

---

<sup>5</sup> Условията и факторите са причини, които формират съответно външната и вътрешната среда при която функционира предприятието. Условията са такива причини, които не зависят от предприятието (предимно външни), докато факторите (предимно вътрешни) са причини, които предприятието може да променя и да ги насочва в желаната посока.

работна среда и условия на труд и бит, при съществуваща квалификация на изпълнителите.

Създаването на ред и подреденост в цялата тази съвкупност от постоянно изменящи се обстоятелства е основната цел и предназначение на организацията на трудовата дейност.

Що се отнася до **съдържанието на организацията на трудовата дейност в предприятието**, става въпрос преди всичко за работата по нейното създаване, поддържане и усъвършенстване, както и използването на съвременния етап на социално-икономическо развитие на цялостният арсенал от знания, които науката и практиката в тази област са ни предоставили.

Винаги организацията на трудовата дейност е била насочена към осигуряването на оптимално съдържание на трудовия процес; създаване на съответствие между квалификацията на изпълнителите и изискванията на работата; постигането на съгласуваност, ритмичност и пропорционалност в работата на изпълнителите; осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; нормална интензивност на труда; добър психологически климат в колектива; привлекателност и удовлетвореност от труда и др.

На фигура 4 сме представили схематично основните видове работи по организиране на трудовата дейност в предприятието и връзките между тях. Показаното, обаче, се нуждае от някои пояснения, свързани главно с особеностите на работата по организиране на трудовата дейност и въобще на цялостната организационна дейност в предприятието, а именно:

**Първо** – Както вече беше казано и показано (таблица 3 и фигура 4), организацията на трудовата дейност е част от цялостната организационна дейност на предприятието. Отделните части на цялостната организационна дейност (на организацията по създаване на предприятието, на организацията на производството и/или услугите, на организацията на трудовата дейност и на организацията на управлението) са тясно свързани помежду си, а организационните решения, които се вземат от тях (в една или друга степен)

са взаимозависими и взаимообусловени. Това обстоятелство дава своя отпечатък върху характера и съдържанието на организационната дейност в четирите нейни части. От една страна те съдържат специфични цели, задачи, методи и работи (дейности) и от друга – дейности, свързани със съгласуването на своите организационни решения помежду си;

**Второ** – Както за отделните части на цялостната организационна дейност, така и за някои специфични и по-обхватни видове работи в тях са се формирали отделни научни области и учебни дисциплини. Една обща и може би свързваща в най-голяма степен четирите части на организационната дейност е тази, по изследването, анализа, проектирането и внедряването на организационните решения. Обикновено тази дейност се извършва едновременно и комплексно, като подпомага съгласуването на организационните решения;

**Трето** – В създаването, функционирането и усъвършенстването на организационната дейност в предприятието участват ръководители и специалисти с различни професии и специалности (икономисти, инженери, социолози, психолози, физиолози, лекари и др.), с различна квалификация и опит, заемачи различни позиции и длъжности в предприятието или привлечени външни специализирани организации и/или отделни консултанти. Това предполага и изисква допълнителни усилия и дейности, свързани с подбора на тези специалисти, формирането на екипи за работа, подготовката и инструктирането им, съгласуване и контролиране на работата им и т. н.;



**Фигура 4. Схема на основните видове работи по организиране на трудовата дейност в предприятието**

**Четвърто** – Отговорността за организирането, извършването и ефективността на цялостната организационна дейност в предприятието и особено на тази, изискваща съгласуване на отделните нейни части е на работодателя. Тя зависи от изградената от него система за управление на предприятието, от компетентността и активността на преките и функционалните ръководители и техните звена и на социалните партньори и техните организации.

Разбира се, изброените дотук и някои други особености на организационната дейност в предприятието, както и формулирането, разделението и разпределението на видовете работи между четирите нейни направления е трудно и почти невъзможно да се покаже в една схема, колкото и съвършена да е тя. Затова и показаното на фиг. 4 и казаното във връзка с това носят белезите на известен субективизъм, а навярно има и някои неточности. В същото време е видна една основна особеност в съдържанието както общо на цялостната организационна дейност в предприятието, така и на нейните целево представени четири части. А това е, че се формират две страни в организационната дейност – едната изпълва съдържанието на специализираните работи в отделните нейни части, а другата – съдържанието на работата по съгласуването на организационните решения между тях.

## **Глава трета – Основи на организацията на трудовия процес**

1. Както посочихме в предшестващата глава и на фиг. 4, организацията на трудовия процес съдържа специфичната (същинска) част от организацията на трудовата дейност в предприятието – организацията на трудовия процес. Предимно за тази част, в продължение на няколко десетилетия, е създадена значителна методическа база, намерила широко практическо приложение у нас. Към нея може да добавим и някои учебници и учебни пособия, а след 2000 година в тази област се появи и значителна

специализирана литература, свързана предимно с новите промени и предизвикателства в организацията на труда.

Цялата тази литература, методическа и нормативна база (посочена и анализирана в дисертационния труд) в една или друга степен е служила добре и продължава да служи в практическата работа по организацията на трудовата дейност. Тя е свидетелство и за развитието на родната наука и практика в тази област. Проблемът е, че една част от нея е пригодена предимно за големи предприятия от индустриалния период на развитието на страната, но и тази част може и трябва да се използва дотолкова, доколкото у нас има такива предприятия.

**2. Съдържанието на дейността по организацията на трудовия процес** е описано и разяснено в редица литературни източници и методически пособия. Сравнително добре то е систематизирано и в някои учебници<sup>6</sup>. Според нас, съдържанието на специфичните дейности по организирането на трудовия процес в предприятието обхваща:

- Разделението и кооперирането на трудовата дейност;
- Определянето на длъжностите;
- Формите на организация на трудовата дейност;
- Организацията на работните места;
- Методите на работа;
- Режимите на труд и почивка;
- Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд;
- Разработка и въвеждане на вътрешни трудови стандарти.

В дисертационния труд са анализирани, обновени в определена степен и описани дейностите по горните осем направления за организация на трудовия процес в предприятието.

---

<sup>6</sup> Съдържанието на тези дейности се разглежда в учебника на Петрова, Н., Д. Шопов, Г. Евгениев, и Д. Михов, Организация на труда, Наука и изкуство, С., 1978; а по-късно и в учебниците на Петрова, Н. и Й. Близнаков, Анализ и проектиране на организацията на труда, УНСС, С., 1991; Шопов, Д., Л. Стефанов, М. Паунов, Л. Дулевски, Икономика на труда, Тракия – М, С., 1999 и др.

3. Значителна част от работата по организацията на трудовата дейност е свързана с **осигуряването на връзките и съгласуване на организационните решения** по организацията на трудовия процес с тези по организацията на създаването на предприятието, по организацията на производството (услугите) и по организацията на управлението на предприятието. За разлика от специфичната дейност по организация на трудовия процес, тази дейност е обща, извършва се по различно време с различни методи и средства. За съжаление, в досегашната наша теория и организационна практика, тази дейност е недобре развита и подценена.

Основните характеристики, правила и изисквания на тази дейност са:

**Първо** – Създаването на такава организация на дейността в предприятието, която в най-голяма степен осигурява точното, качествено и ефективно реализиране на стратегическите цели на предприятието;

**Второ** – Има за цел да определи основните връзки и зависимости на организацията на трудовия процес с другите части на организационната дейност в предприятието;

**Трето** – Извършва се предимно в процеса на анализа и проектирането на организационната дейност в предприятието чрез съвместно участие в работни екипи; изготвяне и представяне през предпроектния период на приоритетните изисквания на организацията на трудовия процес към другите части на организационната дейност в предприятието; съвместно участие в експериментално (пробно) внедряване на организационни решения; дискусии и обсъждания и др.;

**Четвърто** – Изисква сериозна и постоянна координация от страна на ръководството на предприятието и своевременно вземане на необходимите решения.

- Основните връзки на организацията на трудовия процес с другите части на организационната дейност в предприятието са представени схематично на фигура 5.



**Фигура 5. Основни връзки на организацията на трудовия процес (ОТП) с другите части на организационната дейност в предприятието.**

При осъществяването на основните (приоритетните) изисквания на организацията на трудовия процес се формира система от връзки с другите части на организационната дейност в предприятието, а именно:

- ✓ За създаването на оптимално съдържание<sup>7</sup> на трудовия процес е необходимо съгласуване на разделението му с това на производствения процес, съобразяване с техниката и технологията, създаване на условия за взаимозаменяемост, ротация в работата, обогатяване на длъжностите, повишаване на трудовата мотивация и др.;

<sup>7</sup> Оптимално при дадени условия и фактори е такова съдържание на трудовия процес и неговото разделение, което не води до монотонност, еднообразие, отегчаване и деквалификация в работата.



- ✓ Постигането на съгласуваност, ритмичност и пропорционалност в работата на свързаните технологично работни места, изисква синхронизирането<sup>8</sup> на технологичните и трудовите функции и операции, съобразяването с начина на тяхното съчетаване (паралелно, последователно, смесено), уеднаквяването на такта и темпа на работа и постигането на непрекъснатост в протичането на трудовия и производствения процес;
- ✓ Постигането на нормална интензивност на труда<sup>9</sup> е свързано със съобразяването с наличните ресурси (материални, човешки, технически, финансови) при определяне на целите, задачите и плановете на предприятието; управлението на персонала; колективното трудово договаряне и др.
- ✓ Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд е свързано с вида на техниката и технологията; степента на механизация и автоматизация; обезопасяването на машините, апаратите, агрегатите, автоматите и съоръженията; състоянието на вътрешно-заводския транспорт; спазването на правилата за здравословен и безопасен труд; режимите на труд и почивка и др.
- ✓ Създаването на благоприятна работна среда изисква предявяване на редица изисквания главно пред инвестиционния процес за изграждане на битови помещения (бани, умивални, места за хранене и почивка и др.); спазване на санитарно-хигиенните норми; оцветяване, озвучаване, озеленяване на работните помещения и територията на предприятието и др.
- ✓ Добрият психологически климат в предприятието и в отделните негови поделения изисква умело управление на човешките

---

<sup>8</sup>Постигането на еднаквост или кратност във времетраенето на извършването на съответните функции и операции на различните работни места.

<sup>9</sup> Нормална интензивност (напрегнатост, плътност) на труда е тази, при която се постига устойчива работоспособност, а при настъпване на умора и частично намаляване на работоспособността, позволява нейното бързо възстановяване чрез регламентирани вътрешносменни или междусменни (междудневни) почивки.

ресурси, обективна оценка и стимулиране на трудовото представяне (изпълнение), създаване на възможности за повишаване на квалификацията и професионалното развитие, точното изпълнение на колективните трудови договори и др.

✓ Всички тези и още редица други изисквания на организацията на трудовия процес трябва да водят до увеличаване на привлекателността и удовлетвореността от трудовата дейност в предприятието и съпричастността на работниците и служителите при реализирането на неговите стратегически цели.

• Основното звено за реализиране на връзките между различните части на организационната дейност в предприятието и постигането на съгласуваност на организационните решения е **комплексният анализ и проектиране**.

Анализът и проектирането е обща комплексна дейност за предприятието. Тя е свързана както с неговото архитектурно-строително изграждане, така и с организацията на неговата производствено-стопанска, трудова и управленска дейност.

От своя страна, анализът и проектирането са две относително обособени, но взаимосвързани и взаимообусловени дейности, имащи една обща цел – устойчивото функциониране и развитие на предприятието.

Всяко подценяване, ненавременно, некомпетентно, самоцелно или едностранчиво провеждане на анализа и проектирането в предприятието водят до неизлечими или трудно поправими последици, свързани с разход на излишни средства и ресурси.

От гледна точка на организацията на трудовата дейност, най-рационалните решения винаги са били следствие от добре проведения комплексен анализ и проектиране на цялостната дейност на предприятието.

Най-общо, анализът е дейност по установяване на състоянието и ефективността на действащата организация в предприятието и в т. ч. на трудовата дейност и разкриване на възможностите и насоките за нейното

усъвършенстване (подобряване). Проектирането е свързано с разработването на нови, по-ефективни организационни решения на базата на разкритите при анализа възможности и насоки за подобряване на организацията.

В дисертационния труд по-подробно са описани поводите при които се провежда анализ и проектиране, етапите, дейностите и методите на тяхното извършване, съгласуването на организационните решения и др.

Всяко подценяване на професионалното и навременно провеждане на анализа и проектирането в областта на организацията, лишава ръководството на предприятието от използването на едно важно средство за диагностика и програмиране на неговото развитие и повишаване на ефективността от неговото функциониране.

#### **Глава четвърта – Условията на труд – фактор за ефективна организация на трудовата дейност**

1. Условията на труд са понятие с широк смислов диапазон и многоелементно съдържание. За съжаление в икономическата теория и социална практика то няма общоприето определение.

И все пак, без особени претенции за точност, всеобхватност и универсалност, според нас то може да се определи като *съвкупност от постоянно променящи се причини (условия и фактори) на външната и вътрешната среда при която функционира предприятието, свързани с организацията и ефективността на трудовата дейност, както и с опазване на живота, здравето, работоспособността и просперитета на заетите в него, при осигуряване на достойно отношение към труда и висок жизнен стандарт, гарантиращи устойчиво развитие на предприятието и на работещите в него работници и служители.*

Това което може и трябва да се каже най-общо за обхвата и съдържанието на дейността по осигуряване на нормални условия на труд в предприятията, е следното:

➤ Те са конкретни и постоянно променящи се за всяко предприятие и зависят основно от етапа на развитие в който се намира то, от особеностите на неговата трудова дейност и от състоянието и проявите на външната и вътрешна среда в която се работи;

➤ Осигуряването на нормални условия на труд е основно задължение на работодателя, спазвайки трудовото законодателство и създавайки вътрешна нормативна уредба (трудови стандарти) за това в предприятието;

➤ Нормалните условия на труд са основно човешко право, но и задължение за спазване на установените правила в тази област от участниците в трудовата дейност;

➤ Държавата определя законодателната рамка на дейността по осигуряване на нормални условия на труд и осъществява държавен контрол за нейното спазване;

➤ Значителна част от насоките и мероприятията за подобряване на условията на труд са предмет на социалния диалог и Колективния трудов договор в предприятието.

Няма съмнение, че обхвата и съдържанието на дейността в областта на условията на труд ще продължи да се променя и обогатява в зависимост от развитието на обществените отношения и усъвършенстване на елементите на трудовата дейност.

**2. Подобряването на условията на труд** винаги е било съществена част от работата по организация на трудовата дейност в предприятията. Това, което характеризира тази специфична дейност през различни етапи е преди всичко нейният обхват и насоченост, както и различните подходи и методи използвани в работата.

От тази гледна точка в дисертационния труд появата, развитието и характеристиката на дейността в областта на условията на труд и тяхното подобряване у нас условно е разделена на три периода: **първи период**, обхващащ края на XIX и първата половина на XX век; **Вторият период** -

втората половина на XX век и **Третият период** - последните три десетилетия.

**3. Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд** за заетите в предприятията работници и служители е, и навярно и в бъдеще ще остане, едно от основните направления в дейността по условията на труд и тяхното подобряване. Това е така, защото тази дейност произтича от едно от основните човешки права и е свързана с опазването на живота, здравето и работоспособността на хората в процеса на труда.

Съгласно нашето законодателство Здравословни и безопасни условия на труд са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставки за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица (§1, т. 1 от ДР на ЗЗБУТ). Това определение и произтичащите от него права и задължения определени със закона, се прилагат „във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението“ (чл. 2 от ЗЗБУТ).

Това законово определение на Здравословните и безопасни условия на труд и разширеният периметър на неговото приложение са добра основа за дейността по подобряване условията на труд, като част от организацията на трудовата дейност у нас.

Наред с него, обаче, в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в други нормативни актове, както често и в разговорния език, се използва и определението „Здраве и безопасност при работа“. Според нас това е неточно и неправилно, тъй като:

✓ Условията на труд са предмет и част от организацията на трудовата дейност и привеждането им в съответствие с изискванията на Закона за здравословни и безопасни условия на труд води до опазване на живота, здравето и работоспособността на участниците в трудовия процес.

✓ Здравето е предмет на дейност на друга обществена и специализирана област – здравеопазването. При това не може човек да бъде болен в къщи и здрав на работа и обратното. Друг е въпросът за безспорната връзка между тези две значими обществени дейности и тяхната координация.

✓ Не случайно законът носи наименованието Закон за здравословните и безопасни условия на труд и всичко в него се отнася до категорията „труд“. Работата се свързва с конкретния труд и следователно с конкретните условия на труд, които не могат да се регламентират в един общ национален закон и т. н.

Някои от основните **принципи и характеристики** на дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и тяхното привеждане в съответствие със законовите изисквания в предприятието са:

➤ **Превенция** на всички етапи на работа в предприятието и в мерките, които се планират или предприемат за предотвратяване, ограничаване и/или отстраняване на професионалните рискове, водещи до неблагоприятни последици за здравето и безопасността на работещите лица.

➤ **Комплексен и конкретен подход** при изучаване и въздействие на вредните фактори (физически, химически, биологически, психологически, организационни и др.), които влияят негативно или заплашват здравето и безопасността на работещите.

➤ **Системност и постоянност** в дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието. В ЗЗБУТ и редица подзаконови актове са регламентирани подробно общите изисквания и задълженията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (Глава втора и трета от ЗЗБУТ и др.). между тях се открояват тези на работодателя, за изпълнението на които той създава постоянно

функционираща система за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието <sup>10</sup>.

➤ **Съгласуваност и информираност** в дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието в процеса на социалния диалог и колективното трудово договаряне между работодателя и представителите на работниците и служителите.

В основата на дейността и на системата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието стои **оценката на професионалния риск**.

Нашето трудово законодателство и редица подзаконови нормативни актове са добра основа за извършването на оценката на професионалния риск. В тях са регламентирани отговорностите, реда, обхвата, етапите на работа, участниците и контрола по извършването на оценката на риска.

Приложението на нормативната база и практиката по оценяването на риска през последното десетилетие показва и една съществена слабост в тази дейност. Това е липсата на единен подход и метод за оценката на професионалния риск, което се отразява главно на качеството на оценката. Поради това, както държавните органи, така и синдикатите и самите работодатели са лишени от реална база (еталон) за преценка на това как е извършена оценката на риска и в повечето случаи се задоволяват само да констатират дали е извършена тя и доколко са спазени процедурите, регламентирани в съответните закони и подзаконови нормативни актове.

Разбира се, по въпроса може или не може, трябва или не трябва да има единна методика за оценка на професионалния риск съществуват различни мнения. Има навярно и заинтересовани както от това да има, така и от това да няма такава методика.

По силата на Закона за здравословни и безопасни условия на труд работодателят е задължен да извърши оценка на професионалните рискове, която да обхване работните процеси и работното оборудване, помещенията,

---

<sup>10</sup> Евгениев, Е., Основи на здравословните и безопасни условия на труд, УНСС, С.,2013, стр. 58 – 93.

работните места, организацията на труда, използването на суровини и материали и други странични фактори.

Основно място в процеса по оценяване на професионалния риск заемат службите по трудова медицина. Те са специализираните организации, които работодателят, създава или наема и на които възлага да извършват оценяването на риска.

В крайна сметка с оценката на професионалния риск се установява допустимостта на определен риск и необходимостта от прилагане на мерки за неговото предотвратяване, ограничаване и/или отстраняване.

Ролята, мястото и значението на оценката на риска за подобряването на условията на труд в предприятието зависят и от това, доколко неговото ръководство ще съумее да използва резултатите от тази оценка.

#### **4. За някои предизвикателства пред дейността в областта на условията на труд**

##### ***4.1. Стратегията на Европейския съюз за здравословни и безопасни условия на труд и нейното приложение в България***

Съдействието, подкрепата и координирането на дейността по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд за над 220 милиона работещи в страните – членки е една от основните стратегически цели на Европейския съюз.

В изпълнение на тази цел, през периода 1978 – 2002 година са приети редица нормативни документи и програми за действие, последвани от три европейски стратегии, обхващащи периодите 2002 – 2006 г., 2007 – 2012 г., и 2014 – 2020 г. Тази огромна нормотворческа и практическа дейност на ЕС, свързана с подобряване на условията на труд в страните-членки през последните близо 50 години, се основава на редица стратегически и програмни документи на международни организации (ООН, МОТ, СЗО и др.)



и е била предмет на множество дискусии, проучвания и международни форуми. Тя е добре представена и в нашата специализирана литература<sup>11</sup>.

В Съобщение до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от м. Май 2014г., Европейската комисия очерта **стратегическата рамка** на Европейския съюз за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2014 – 2020 година<sup>12</sup>.

Отчитайки положителните резултати и постигнатия напредък в дейността по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд в страните – членки на ЕС, в Съобщението се посочват и три **основни предизвикателства** в тази област, а именно:

- Подобряване на капацитета на микро и малките предприятия за въвеждането на ефективни и ефикасни мерки за предотвратяване на професионалните рискове, тъй като в тези предприятия „се запазва тенденцията за по-ниски нива на съответствие с националните правила и правилата на ЕС и се отчитат по-малко мерки за управлението на ЗБУТ в сравнение с големите предприятия“.
- Подобряване на превенцията на свързаните с труда заболявания чрез преодоляване на съществуващите, нови и възникващи рискове, свързани преди всичко с промените в технологиите и формите на организация на труда.
- Справяне с последиците от демографската промяна и особено от застаряването на населението, тъй като броят на хората над 60-годишна възраст в ЕС нараства с над два милиона души всяка година. Според прогнозните данни на Евростат, работещото

---

<sup>11</sup> Белева, И., В. Цанов, Д. Велкова, „Условия на труд и качество на заетостта в България“, Авангард Прима, С., 2009; Евгениев, Е., „Основи на здравословните и безопасни условия на труд“, ИК – УНСС, С., 2015; Каменов, Д., „Как могат да се създадат здравословни и безопасни условия на труд“, във Шопов, Д. и колектив „Как да управляваме човешките ресурси в предприятието“, ИК „Труд и право“, С., 2013; и др.

<sup>12</sup> Европейска комисия, Брюксел, 6.6.2014г. COM (2014)332 final, Съобщение на комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2014 – 2020 година.

население на възраст между 55 и 64 години в ЕС се очаква да нарасне с около 16 на сто в периода 2010 – 2030 г.

За справянето с посочените предизвикателства, Европейската комисия е набелязала някои ключови (основни) **стратегически цели и действия**.

Като държава – членка на ЕС, **България споделя Европейската стратегия за ЗБУТ** и активно участва в механизма за сътрудничество в тази област.

В края на 2017 г. Министерски съвет прие разработената от Министерство на труда и социалната политика Национална програма за безопасност и здраве при работа (НПБЗР) за 2018 – 2020 година<sup>13</sup>. В нея е направен преглед на резултата от изпълнението на годишните Национални програми за периода 2008 – 2014 г., очертано е актуалното състояние и тенденции в развитието на икономиката, демографията и условията на труд на макроравнище, анализирани са образователната и професионалната структура на работната сила, резултатите от контролната дейност в областта на здравословните и безопасни условия на труд, трудовия травматизъм и професионалната заболяемост. На тази основа са определени основните предизвикателства, целите и 39 мерки, групирани в три приоритетни области (подобряване прилагането на законодателството, превенция на професионалните рискове и превенция на свързаните с работата заболявания и трудови злополуки) за дейността по здравословните и безопасни условия на труд през периода 2018 – 2020 година.

Безспорно, Националната програма е професионално подготвен и амбициозен документ за бъдещата работа у нас по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд през следващите няколко години. Тя се основава и е съобразена с редица действащи европейски и национални нормативни и програмни документи, посочени в него. Това което, според нас, липсва и/или е недостатъчно засегнато в нея, е подготовката ни за

---

<sup>13</sup> Националната програма е приложена към дисертационния труд.

посрещането на някои новопоявяващи се значими предизвикателства, която следва и може да се извърши още през периода 2018 – 2020 година.

#### ***4.1 Някои нови и значими предизвикателства, свързани с условията на труд***

**Първото предизвикателство** е свързано с разширяване на същността, обхвата и съдържанието на понятието „условия на труд“ и дейността в тази област.

През 1999 година Международната организация на труда постави началото на концепцията за достоен труд (decent work), част от която са и достойните условия на труд. През последните близо две десетилетия тя беше последвана от множество международни и национални дискусии, публикации, документи, нормативни актове, програми и други прояви. В повечето от тези дискусии, публикации, документи и прояви, пред понятието „условия на труд“ се поставяха и продължава да се поставят различни прилагателни думи, като достойни, справедливи, благоприятни, сигурни здравословни, безопасни, прозрачни и др. Стремещът за разширяване на същността, обхвата и съдържанието на условията на труд и дейността в тази област е обективно необходим и заслужава подкрепа.

Според нас обаче, е назряла необходимостта от допълнително обединяване на усилията на научният потенциал и съответните държавни и граждански институции на международно и национално равнище за внасяне на единство, не само в терминологията, но и в разбирането и създаването на новото качество на условията на труд. Това би улеснило практическата дейност в тази област, подобряването на нейната целенасоченост и координация, информираност и обмен на положителни практики, оценка на напредъка и посрещането на нови предизвикателства.

**Второто предизвикателство** е свързано с потенциалните промени в условията на труд, в следствие на т. н. Четвърта индустриална революция (Индустрия 4.0).

Настъпващият скок в развитието и комплексното използване на достиженията в областта на техниката и технологиите: автоматизацията, цифровизацията, дигитализацията, изкуствения интелект, роботизацията, кибернетизацията, компютризацията и използването на интернет, 3D печат, квантови изчисления и нанотехнологии, генетиката и др., наричани по съвкупност „Четвърта индустриална революция“<sup>14</sup>, безспорно ще доведат до коренни промени в модела на управление на обществените отношения на световно и национално равнище, в това число и на трудовите отношения, пазара на труда и в частност в условията на труд. Наред с възможностите за повишаване на производителността, конкурентоспособността и разнообразието на стоки и услуги, Индустрия 4.0 и особено появата на големи дигитални платформи, като посредници в търсенето и предлагането на пазарите, се появяват и нови предизвикателства и опасности в областта на труда и условията на труд (намаление на относителния дял на труда в БВП и доходите от труд, нови форми на организацията на трудовата дейност, отпадането на някои и появата на нови професии, размиване на съществуващите трудови и индустриални отношения, безработица, социална несигурност, влошени и неконтролируеми условия на труд и др.). Тези и някои други предизвикателства и проблеми са предмет на редица международни и национални дискусии, публикации, документи и действия през последните години.

Тук заслужава да отбележим книгата на основателя и председател на Световният икономически форум Клаус Шваб, посветена на Четвъртата индустриална революция<sup>15</sup>, както и Становището на Икономическия и социален съвет на Република България по тази тематика<sup>16</sup>. В тях се съдържа ценна информация за същността, характера и очакваните ефекти и

---

<sup>14</sup> Наименованието „Четвърта индустриална революция“ (Индустрия 4.0) е въведено през 2011 г. по времето на провеждането на най-големият в света индустриален панаир в гр. Хановер, Германия.

<sup>15</sup> Шваб, Кл., Четвъртата индустриална революция, ИК „Хермес“, Пловдив, 2016г.

<sup>16</sup> Становище на Икономическия и социалния съвет на Република България на тема „Бъдещето на труда: Предизвикателствата на четвъртата индустриална революция“ (разработено по собствена инициатива), прието на пленарна сесия на Съвета, проведена на 19 февруари 2018г. в гр. София.

предизвикателства на Четвъртата индустриална революция, както и някои предложения и подходи за посрещането и предпазването от потенциални опасности.

Реалната оценка и балансираният между ползите и вредите подход за посрещането и преодоляването на потенциалните опасности, е важна предпоставка за справянето с предизвикателствата от Индустрия 4.0. А предложението на ИСС за създаването на Алианс „За бъдещето на труда и обществото“ с представители на държавата, социалните партньори, гражданското общество, учени и др., които „да дадат своя принос в очертаване параметрите на бъдещите промени, като заедно изградят национална мрежа и организират основните елементи и регулаторни механизми за управление на протичащите процеси“, е навременно, необходимо и полезно.

Според нас, тази дейност може да се върши и от един разширен (подвижен) състав на ИСС, за което е нужен отделен от Закона за икономическия и социален съвет нормативен акт.

**Третото предизвикателство** е свързано с Европейският стълб на социалните права [ЕССП].

Идеята и началото на разработване на Европейски стълб на социалните права е дадено от Председателя на Европейската комисия в речта му „За състоянието на Съюза“ от 9 септември 2015 г., На „Социална среща на върха за справедливост на заетостта и растежа“ в Гьотеборг на 17 ноември 2017г. е подписана Междуинституционалната Прокламация между ЕК, Съветът и ЕП, а на 22 ноември 2017г. ЕК оповести т.н. „Есенен пакет на Европейския семестър“, съдържащ нов подход в координацията на икономическите, фискалните и социалните политики на ЕС за 2018 г.

Икономическия и социалния съвет на Република България, на своята пленарна сесия на 12 март 2008 г., прие Становище на тема „Европейският стълб на социалните права и ролята на организираното гражданско общество“.

Целта на ЕССП е да кодифицира и доразвие съществуващите социални права за да служи по-добре за постигане на една от основните цели на ЕС – насърчаване благоденствието на своите народи.

Европейският стълб на социалните права съдържа 20 права, разпределени в три големи групи: Равни възможности и достъп до пазара на труда, Справедливи условия на труд, Социална закрила и приобщаване.

В групата „Справедливи условия на труд“ са включени следните основни права:

- Сигурна и гъвкава заетост;
- Работна заплата, отговаряща на стандарта на живот в страната;
- Информация за условията на работа и защита в случай на уволнение;
- Социален диалог и участие на работниците и служителите в управлението;
- Баланс между работа и личен живот;
- Здравеопазване, безопасна, добре приспособена работна среда и защита на личните данни.

Към горните права може да се прибавят и някои, които са включени в другите две групи, но имат косвено или частично отношение към справедливите условия на труд, като:

- Образование, обучение и учене през целия живот;
- Равенство в труда и професиите;
- Социална закрила;
- Обезщетения при безработица;
- Минимален доход;
- Доходи и пенсии за осигурителен стаж и възраст и др.

Безспорно, Европейският стълб на социалните права е и трябва да бъде основа за формирането и осъществяването на адекватни политики,

планове и програми за действие както на равнището на Европейския съюз, така и на равнището на отделните държави-членки.

## **Глава пета – Социалното партньорство – средство за подобряване организацията на трудовата дейност в предприятието**

1. По своята същност индустриалните отношения са **колективни трудови отношения** с многопластов характер. От една страна това са колективни трудови отношения, между държавата и представителните организации на работодателите и на представителните организации на работниците и служителите, по повод и във връзка с разработването и/или реализирането на икономическа и/или на социална политика, с изграждането и развитието на трудовите и осигурителните отношения, както и с подобряването на жизненото равнище, от друга страна това е система от принципи, правила, правни норми, институции, организации, изисквания, процедури, правомощия, инфраструктура и институционална уредба за осъществяване на процеса на взаимодействието между участващите в процеса на колективните трудови отношения социални партньори. Това са отношения между различни страни:

- Между държавата и представителните организации на работодателите и на представителните организации на работниците и служителите (тристранни отношения);
- Между представителните организации на работниците и служителите и представителните организации на работодателите, а в отделните предприятия между работодателя и представителните организации на работниците и служителите (двустранни отношения);
- Между държавата и представителните организации на работодателите (двустранни отношения).

**Индустриалните отношения би следвало да водят до търсене и постигне на възможният за определен период, баланс между**

**икономическите и социалните интереси на отделните страни – участници в тях, чрез постигането на компромис и взаимни отстъпки с цел избягване на конфликти и хармонично развитие на обществото.** Казано по друг начин индустриалните отношения и социалният диалог между участниците в този процес следва да водят до социално-икономически прогрес, повишаване на стандарта на живот и подобряване условията на труд в предприятията и организациите и в крайна сметка до защита на социалните и икономическите права на човека.

**2. Развитието на социалното партньорство в България** условно може да се раздели на четири периода:

**Първи период** – Начало и първоначално формиране и развитие на индустриалните отношения (1904 – 1934 г.);

**Втори период** – Установяване на държавен контрол върху индустриалните отношения (1934 – 1944 г.);

**Трети период** – Установяване на еднопартиен контрол върху индустриалните отношения (1944 – 1989 г.);

**Четвърти период** – Поява и развитие на съвременните индустриални отношения (след 1990 г.).

Тези периоди и особеностите на функционирането на индустриалните отношения през тях, са описани по-подробно в дисертационния труд.

Обществената практика показва, че съвременните индустриални отношения у нас бележат сравнително добро ниво и имат развита нормативна база. Независимо от това, забелязват се няколко основни неблагоприятни тенденции в развитието и състоянието на тези отношения. Тези тенденции могат да се обобщят така:

**Първо.** Социалният диалог у нас е предимно на национално равнище и на равнище предприятие и то главно между национално представителните социални партньори. Взаимоотношенията на по-ниските равнища на социален диалог (отраслово, браншово и регионално) имат до



голяма степен формален характер и често са подчинени на интересите на националните централи на национално представителните социални партньори.

**Второ.** Непрекъснато променящите се критерии за национална представителност в посока нагоре, затруднява участието на по-малките представители както на синдикатите, така и на работодателите. Основно това са структурите представляващи малкия и средния бизнес в страната.

**Трето.** В социалния диалог не са представени големи социални групи, като пенсионери, заети в отбраната и сигурността и др., които участват или са участвали в труда и социалното осигуряване и са заинтересовани от жизненото си равнище.

**Четвърто.** Съществува известна неравнопоставеност между участниците в социалния диалог:

- Организацията на работниците и служителите и на работодателите имат консултативни функции. Държавата е задължена да взема тяхното мнение, но не и да се съобразява с него;
- Държавата участва в социалния диалог като държава, но тя в същото време е и работодател за предприятията с държавна или преобладаващо държавна собственост, както и за държавната администрация;
- Неравнопоставеност има и между национално представителните организации на работниците и служителите (две организации) и тези на работодателите (пет организации) по отношение на критериите за представителност, на тяхната договорна сила в диалога, на броя на представляващите ги лица и др.;
- Двете синдикални организации, признати за национално представителни организации имат общо около 200 хил. членове, при близо 3 мил. заети в страната.

**Едно наше социологическо проучване,** проведено през месец февруари 2018 година в 14 предприятия (8 в сферата на услугите, 6 в сферата

на производството), в т.ч. 6 микро, 4 малки, 3 средни и 1 голямо предприятие, с общо зает персонал в тях 546 лица при което бяха анкетирани 124 души или 22,7% от общо заетите лица, в т.ч. 24 ръководители, 59 специалисти и 41 помощен и обслужващ персонал, потвърди някои от горните констатации<sup>17</sup>

От проведеното социологическо проучване може да се направят и следните общи изводи:

- Незадоволително е покритието с КТД (22,6%) и участието (9,7%) на анкетираните в колективното трудово договаряне;
- Малко са мероприятията, включени в КТД, свързани с подобряване на организацията на трудовата дейност и на условията на труд в предприятията (само 12% от анкетираните са посочили, че има такива в КТД, а 88%, че няма такива в КТД);
- Положителна е оценката на 93,6% от анкетираните за състоянието на условията на труд на тяхното работно място;
- Незадоволителна е активността на анкетираните за инициране на предложения за подобряване на организацията и условията на труд (само 9 дадени предложения).

**3. Някои от възможностите за по-широко използване на колективното трудово договаряне при организацията на трудовата дейност** сме посочили в няколко основни направления:

*Първото направление* е по посока разширяване на участието на повече представители на социалните партньори в процеса на индустриалните отношения. В това отношение може да се помисли за:

- ✓ Преосмисляне на критериите за национална представителност, като се допусне възможността за признаване на по-широк кръг от представители на социални партньори;
- ✓ Регламентиране на участието и на други участници в социалния диалог на по-ниските равнища (отраслово, браншово и регионално).

---

<sup>17</sup> Резултатите от това социологическото проучване са представени по-подробно в дисертационния труд.

**Второто направление** е свързано с повишаване ролята на организациите на работниците и служителите и на работодателите в индустриалните отношения.

Възможното решение тук е, ако не по всички то по някои от въпросите, предмет на социалния диалог, да се иска съгласие, а не само мнение на синдикатите и/или работодателите.

**Третото направление** е свързано с премахването или намаляването на неравнопоставеността между социалните партньори в социалния диалог, посочени по-горе. Това изисква:

- ✓ Преосмисляне на критериите за представителност и тяхната динамика;
- ✓ Подобряване организацията и технологията на провеждане на социалния диалог;
- ✓ Повишаване отговорността за участието на социалните партньори в индустриалните отношения.

В заключение бихме посочили още веднъж, че ние разполагаме със сравнително добра нормативна уредба на индустриалните отношения, която може да бъде постоянно усъвършенствана, на база на анализиране на нашия и световен опит.

## **Глава шеста – Предизвикателства и перспективи пред развитието на трудовата дейност и нейната организация**

1. През последните близо три десетилетия в България настъпиха коренни промени в обществено-политическия, икономическия и социален живот, за някои от които стана въпрос и в предишното наше изложение. Установиха се и някои по-трайни и основни демографски и макроикономически тенденции, които формират определени

предизвикателства, възможности и перспективи за развитието на трудовата дейност и нейната организация.

В тази част от дисертационния труд (т.1 от глава шеста) е направен анализ на официалната статистическа информация<sup>18</sup> показана на 21 таблици и 3 фигури, по четири направления (демография; трудов пазар; брой и динамика на предприятията; икономически разтеж; производителност и доходи от труд). Ето и по-важните резултати от анализа по тези направления:

- **Демографията**

- Видна е трайна тенденция на ежегодно намаляване на населението на България през последните над три десетилетия. Най-висока обща численост на населението е регистрирана при проведеното през 1985 година преброяване – 8 948 649 души. При следващите три последни преброявания, регистрираната обща численост на населението е съответно: през 1992 г. – 8 487 317; през 2001 г. – 7 928 901; през 2011 г. – 7 364 570. За целия този 26 годишен период, населението на България е намаляло с 1 584 079 човека или средно годишно с 60 926 човека.

През следващия период населението продължава да намалява. Според текущите изчисления на НСИ, в края на 2015 г. то е било 7 153 800 човека. За тридесет годишния период 1985 – 2015 г. населението на България е намаляло с 1 794 849 човека или средно годишно с по 59 823 човека.

- Макар и с бавни темпове нараства средната възраст на населението. За 2015 година тя е 43.3 години.

- С леки колебания, нараства и средната продължителност на живота, която за 2015г. е 74.5 години. При мъжете тя е 71.09 години, а при жените 78.02 години.

- Намалява раждаемостта, която за 2015 г. е 9.2 на хиляда души от населението, а нараства смъртността, която за 2015 г. е 15.3 на хиляда души от населението, в резултат главно на което нараства и отрицателният

---

<sup>18</sup> Използвани са данни, публикувани в Статистически годишник 2016 на Националния статистически институт на Република България, С., 2017 г.

естествен прираст на населението, който за 2015 г. е – 6.2 на хиляда души от населението.

➤ През последните 95 години у нас съществува трайна тенденция на намаляване на естественият прираст на населението. Особено тревожен е обаче факта, че през последните 30 години от този период, естественият прираст на населението е с отрицателен знак.

➤ Променя се бавно и структурата на населението. Главният човешки ресурс за икономиката – населението в трудоспособна възраст (мъже и жени) продължава да намалява. За 2015 г. то е 4 349 105 човека, като в сравнение с 2011г. е намаляло с 173664 човека.

#### • **Трудовия пазар**

➤ В съответствие с намаляването на населението, в т. ч. и населението в трудоспособна възраст, намалява и заетостта в България. Само за периода 2008-2015 година, заетите по групи икономически дейности от общо 3 814.7 хил. са намалели на 3 446.2 хил. лица или с 368.5 хил. лица. Средно годишно това намаление е с по 52.6 хил. човека.

➤ През 2015 година от всичко заетите 3446.2 хил. лица, в сектора „Селско, горско и рибно стопанство“ са работили 649.0 хил. или 18.8 %, в сектора „Индустрия“ – 877.4 хил. или 25.5%, в сектора „Услуги“ – 1863.2 хил. или 54.6% и в „Други дейности н. д.“ – 55.9 хил. или 1.6%.

➤ От заетите през 2015 година общо 3446.2 хил. лица, 2254.8 хил. са били наети по трудово и служебно правоотношение или 65.4% от заетите (Таблица 10). От тях 533 846 или 23.8% са работили в общественния сектор и 1 717 922 или 76.2% - в частния сектор.

➤ От данните за структурата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение за 2014 и 2015 години по класове и форми на собственост е видно, че:

- Няма съществено изменение в структурата през двете години;
- Най-голям между класовете е относителният дял на персонала зает в услугите на населението, търговията и охраната (18.9% за

2014 и 18.6% за 2015 г.), а най-малък е този на квалифицираните работници в селското, горското, ловното и риболовното стопанство (0.7% за 2014 и 0.6% за 2015 г.);

- Вътре в отделните класове най-голям е относителният дял на специалистите в общественя сектор (39.9% за 2014 и 40.2% за 2015 г.), а най-малък е този на квалифицираните работници в селското, горското, ловното и риболовното стопанство в общественя сектор (0.3% за 2014 и 0.2% за 2015 г.);

- Значителен е относителният дял на наетите с професии, неизискващи специална квалификация в частния сектор (15.0% за 2014 и 15.2% за 2015 г.).

➤ Относително устойчиви са тенденциите в средния годишен брой на свободните и заетите работни места по икономически дейности през последните години.

От данните е видно, че:

- Средния годишен брой на свободните работни места през 2010 година е бил общо 17 174, а за 2015 година – 17 583 броя, т.е. с 409 броя повече;

- Средно годишния брой на заетите работни места от 2 298 033 броя за 2010 година намалява на 2 201 479 броя за 2015 година, или с 96 554 броя;

- В селското, горското, ловното и рибното стопанство свободните работни места намаляват, а заетите се увеличават. В индустрията и в услугите нарастват свободните и намаляват заетите работни места.

➤ От анализа на данните за икономическа активност на населението на 15 и повече навършени години по пол и възрастови групи<sup>19</sup> е видно, че:

- Няма съществени промени в коефициента за икономическа активност общо на населението на 15 и повече години за периода

---

<sup>19</sup> Коефициентът на икономическа активност е съотношението между икономически активните лица (работната сила) и населението от съответстващата възраст.

2008 – 2015 година. Той се движи между 52.5% за 2011 г. и 54.1% за 2015 г., което означава, че малко повече от половината от населението на 15 и повече години е заето в трудова дейност;

- При мъжете икономическата активност е общо с около 11 процентни пункта по-висока от тази при жените;
- Най-висока е икономическата активност на населението от 35 – 44 годишна възраст – 86.5% за 2015 година, а най-ниска – 4.2% за населението на 65 и повече години.

➤ Анализът на коефициентите на заетост на населението на 15 и повече навършени години за 2008 – 2015 години общо, по пол и по възраст<sup>20</sup> показва, че:

- Общо коефициентът на заетост на населението на 15 и повече години е относително стабилен и е около 50%. За отделните години той се колебае между 50.8% за 2008 г. и 46.6% за 2012 г.;
- Заетостта при мъжете е с около 10 процентни пункта по-висока от тази при жените;
- Най-висок е коефициентът на заетост за 2015 г. при възрастовата група 35 – 44 години (79.8%), а най-нисък при възрастовата група 65 и повече години (4.0%);
- Прави впечатление, че както за жените и мъжете, така и за възрастовите групи от 15 до 54 години, заетостта намалява през периода 2008 – 2015 години, а при възрастовите групи над 55 години тя се увеличава.

➤ От анализа на броя на безработните лица в България за периода 2008 – 2015 година е видно, че:

- Броят на безработните лица през периода 2008 – 2013 година нараства от 199.7 хил. на 436.3 хил. лица;

---

<sup>20</sup> Коефициента на заетост е съотношението между броя на заетите лица и населението на същата възраст.

- През 2014 и 2015 години безработните лица намаляват съответно на 384.5 хил. и 305.1 хил. лица;
- През целия разглеждан период броят на безработните лица при мъжете е по-висок от този при жените;
- Най-висок е броят на безработните лица за 2015 година при възрастовата група от 25 до 34 години (75.8 хил.), а най-нисък е този при възрастовата група от 15 до 24 години (39.6 хил.).

➤ Коефициентите на безработица<sup>21</sup> за периода 2008 – 2015 показват, че:

- Общо коефициентът на безработица у нас от 5.6 за 2008 година нараства на 12.9 през 2013 година, след което започва спад, като за 2014 година той е 11.4 и за 2015 година – 9.1. По оперативни статистически данни на НОИ този спад продължава и след 2015 година;
- Прави впечатление, че коефициентът на безработица при мъжете почти през целия период е по-висок от този при жените;
- Най-висок за 2015 година е коефициентът на безработица при възрастовата група от 15 до 24 години (21.6). За периода от 2008 до 2013 година той нараства от 12.7 на 28.4, след което започва да спада до 21.6;
- Най-нисък е коефициентът на безработица за 2015 година при възрастовата група от 35 до 44 години (7.7), въпреки че в сравнение с 2008 година той е нараснал с 2.8 процентни пункта.

➤ Механичният прираст на населението през 2015 година<sup>22</sup> показва, че:

- От България са емигрирали в чужбина 4247 лица;
- За вътрешната миграция са характерни две основни тенденции:

---

<sup>21</sup> Коефициента на безработица (равнището на безработица) е съотношението между броя на безработните лица и работната сила (заемите и безработните лица) за съответния период.

<sup>22</sup> Механичният прираст на населението е резултат от вътрешната и външна миграция.



- ✓ Всички райони с изключение на Югозападния имат отрицателен механичен прираст, като най-голям е този за Северозападния район (-2679 лица);
- ✓ Най-голям механичен прираст има Югозападният район, където е и столицата София (4710 лица);
- В резултат на миграцията над 9 000 лица от работната сила са сменили своите работни места през годината, а някои от тях може би са попълнили редиците на безработните.

- **Броя и динамиката на предприятията**

- От анализа на броя на нефинансовите предприятия към 31.12. на съответната година е видно, че:

- Броят на нефинансовите предприятия в края на съответната година непрекъснато се увеличава, като от 250 053 за 2011 г. той достига 306 488 за 2015 г.;

- Намалява броят на нефинансовите предприятия в Обществения сектор, като от 1 200 за 2011 г. той достига 927 за 2015 г.;

- Увеличава се броят на нефинансовите предприятия в частния сектор, като от 248 853 за 2011 г. той достига 305 561 за 2015 г.

- Анализът на броя на нефинансовите предприятия според броя на заетите в тях лица и групи икономически дейности у нас за 2014 и 2015 година показва, че:

- Общо броят на нефинансовите предприятия през 2014 година е бил 383 905, а през 2015 година – 393 460, т. е. техният брой се е увеличил с 9 555 предприятия или с 2.49%. Най-голямо е увеличението на броя на нефинансовите предприятия в услугите – с 6090 броя. В селското, горското и рибно стопанство то е с 1 472 броя, в индустрията с 362 броя и в други дейности – с 1 131 броя.;

- Най-голям е броят на нефинансовите предприятия през 2015 година в услугите – 299 980 или 76.24% от общия брой на

нефинансовите предприятия. В индустрията те са 55 155 или 14.02%, в селското, горското и рибното стопанство 19 055 или 4.84% и в други дейности 19 270 или 4.90%;

- Само 739 предприятия през 2015 година са били големи (с 250 и повече заети) или 0.19% от общия брой на нефинансовите предприятия. Останалите 99.81% са микро (92.49%), малки (6.17%) и средни (1.15%) предприятия. При това големите предприятия през 2015 година са намалели с 13 броя или с 1.73% спрямо предшестващата 2014 година.

➤ Анализат на зетите лица в нефинансовите предприятия по групи икономически дейности и големина на предприятията за 2014 и 2015 година показва, че:

- В нефинансовите предприятия през 2014 година са били заети общо 2 075 598 лица, а през 2015 година – 2 101 095 лица, т. е. с 25 497 лица повече или с 1.23% повече.;

- Най-много от зетите през 2015 година са в нефинансовите предприятия на услугите – 1 275 892 лица или 57.87% от общо зетите през тази година лица в нефинансовите предприятия. Следват зетите в нефинансовите предприятия на сектор Индустрия – 767 089 лица или 36.51%, селско, горско и рибно стопанство – 85 988 лица или 4.09% и други дейности – 32 126 лица или 1.53%;

- Най-много от общо зетите лица през 2015 година в нефинансовите предприятия са работили в микропредприятията – 642 068 лица или 30.56% и 531 485 лица или 25.30% в големите предприятия. В малките нефинансови предприятия са били заети 480 581 лица или 22.87% и в средните – 446 961 или 21.27% от общо зетите лица.

- **Икономически растеж, производителност и доходи от труд**

- От данните на Евростат за международните сравнения на равнището на БВП на човек от населението за 2015 година за 37 страни в Европа, личи незавидното място на България:

- Между страните – членки на ЕС – 28 тя е на последното 28 място с 46.4% от средното за тези страни равнище на реалния БВП на човек от населението;

- Само Сърбия и Македония от петте страни кандидатки за членство в ЕС имат по-ниско (но близко до нас) равнище на реалния БВП на човек от населението – Македония с 41.7% и Сърбия с 44.8% от средното за ЕС – 28 равнище;

- Само Албания от останалите четири страни нечленуващи в ЕС има по-ниско равнище на реалния БВП на човек от населението – 41.5% от средното равнище за ЕС – 28.

- По данни на НСИ за структурата и динамиката на БДС и БВП по икономически сектори за периода 2011 – 2015 година се вижда, че:

- БДС и БВП по цени на съответната година общо за икономиката на страната нарастват съответно от 70 625 мил. лв. и 80 759 мил. лв. за 2011 година на 76 546 мил. лв. и 88 571 мил. лв. за 2015 година. Този ръст при БДС за периода е 8.38 процентни пункта или 1.68 средногодишно, а при БВП е съответно 9.67 процентни пункта или средногодишно 1.93 процентни пункта;

- През 2015 година 4.8% от БДС са дадени от сектора на селското и горско стопанство, 27.9% - от индустрията и 67.3% - от услугите. При това, за петгодишния период, докато дяловото участие в БДС на селското и горско стопанство и на индустрията намалява съответно от 5.3% на 4.8% и от 29.3% на 27.9%, то дяловото участие в БДС на сектор услуги се увеличава от 65.4% на 67.9%.

- Анализът на индексите на физическия обем на БДС по икономически сектори за периода 2011 – 2015 година показва, че:

- Темпът на годишното нарастване на БДС спрямо предшестващата година се движи между – 0.8 и 3.0 процентни пункта, а този на БВП – между 0.0 и 3.6 процентни пункта;

- През 2015 в сравнение с 2011 година темпът на нарастване на БДС в селското и горско стопанство е намален, в индустрията той се задържа почти на едно и също равнище, а в услугите е увеличен от 1.4 до 3.3 процентни пункта.

➤ От анализа на структурата на използването на БВП по отделни години за периода 2011 – 2015 г. е видно, че:

- С малки изключения, няма съществени промени в структурата на използването на БВП през различните години;

- През 2015 година 78.7% от БВП е използван за крайно потребление (в т. ч. 70.6% за индивидуално и 8.1% за колективно потребление), 21.2% - за капиталобразуване, а износът е почти равен на вноса на стоки и услуги (64%).

➤ Анализът на участието на работната заплата при формирането на БДС за периода 2011 – 2015 година показва, че:

- През целия период от пет години (2011 – 2015) както общо, така и по отделни групи икономически дейности, нараства абсолютно и относително дялът на работната заплата при формирането на БДС по базисни цени;

- През 2015 г. в сравнение с 2011 г. общо за трите групи икономически дейности БДС се е увеличила съответно от 70.625 млн. лв. на 76.546 млн. лв. или с 8.38 процентни пункта. Дялът на участие на работната заплата в БДС за същия период се е увеличил от 34.6% на 40.9% или с 6.3 процентни пункта;

- Най-голям дял на работната заплата в общата БДС за 2015 г. има сектор Услуги (28.8%). Следва сектор Индустрия (10.9%) и сектор Селско, горско и рибно стопанство (1.2%).

➤ Анализът на средната годишна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение през 2015 година по икономически дейности и статистически райони показва, че:

- Средната годишна работна заплата за 2015 година на наетите лица по трудово и служебно правоотношение за страната е 10 535 лв. Или средно месечно 878 лв.;
- Най-висока общо за страната е средногодишната заплата за наетите лица в създаването и разпространението на информация и творчески продукти, далекосъобщения – 24 255 лв. или 2021 лв. месечно, а най-ниска за наетите лица в хотелиерството и ресторантьорството – 6 318 лв. или 526 лв. месечно;
- Значителни са разликите общо в заплатите за едни и същи дейности по региони. Най-висока е общо средната годишна работна заплата в Югозападния район – 13 101 лв. (или 1092 лв. месечно), където средногодишната заплата за наетите в създаване и разпространение на информация и творчески продукти е 26 452 лв. (или 2 204 лв. месечно).

Няколко са **обобщените изводи**, които наред с нашата експертна оценка, може да се направят на основата на извършения анализ на демографските и макроикономическите статистически данни, а именно:

**Първо.** След 1985 година България преживява най-голямата и непозната за цялата нейна история демографска криза, която може да се определи и като национална катастрофа. Въпреки декларациите и предприеманите плахи мерки от управляващите правителства през последните години, кризата продължава. Тази криза, придружена от деиндустриализацията, раздробяването на селскостопанската земя, грабителската приватизация и ширещата се корупция е една от основните причини България, през последните няколко десетилетия, да се превърне в една от най-бедните страни в Европа.

**Второ.** Отрицателният естествен и механичен прираст на населението води до системно намаляване на работната сила в страната, което в известна степен, ограничава възможностите за развитие на икономиката.

**Трето.** Приоритетното развитие на сектора на Услугите в сравнение с развитието на другите два сектора (Индустрия и Селско, горско и рибно стопанство) не води до по-ефективна структура на икономиката и създава определени трудности при нейното осигуряване с работна сила.

**Четвърто.** Въпреки постигнатия през 2015 година сравнително висок коефициент на икономическа активност (54.1%) и коефициент на заетост на населението над 15 и повече години (49.1%), както и сравнително ниският и намаляващ коефициент на безработица (9.1%), бързите и продължаващи промени в структурата на икономиката и броя на нефинансовите предприятия водят постоянно до дебалансиране на трудовия пазар, който изпитва трудности при осигуряването на необходимата работна сила с определена квалификация.

**Пето.** Достигнатите през последните години темпове на икономически растеж (за БДС – 3% и за БВП – 3.6%) не осигуряват достигането в обозримото бъдеще на средното равнище на жизнения стандарт в ЕС-28. За това са необходими поне двойно по-високи темпове<sup>23</sup>.

**Шесто.** Въпреки, че относителният дял на работната заплата при формирането на БДС през последните години непрекъснато нараства и за 2015г. той е над 40%, то равнището на заплатите у нас остава едно от най-ниските в Европа, което е и една от основните причини за емиграцията на голяма част от населението на страната.

Това са, според нас, основните изводи от сложилите се и проявяващи се съвременни демографски и макроикономически тенденции в нашата страна. Към тях трябва да добавим и изводите за състоянието на

---

<sup>23</sup> Виж разработената преди 10 години от нас прогноза за това в Промените в трудовата дейност, ИК „Шанс“, С., 2007, стр. 82.

условията на труд и колективното трудово договаряне, направени съответно в глава четвърта и глава пета.

Всички тези изводи стоят в основата и определят в основна степен предизвикателствата, възможностите и перспективите за развитието на трудовата дейност и нейната организация.

**2. Предизвикателства пред трудовата дейност и нейната организация,** според нас, са:

**Първо** – *Постигане на по-високи и устойчиви темпове на икономически растеж в условията на продължаваща демографска криза.*

През последните три десетилетия, главно поради отрицателния естествен и механичен прираст, населението на България, в т. ч. и това в трудоспособна възраст, намаля с над 20%. Стремежът да преодолеем бедността и демографската криза, както и да достигнем поне средното за ЕС равнище на жизнен стандарт, изискват неколккратно по-високи от средноевропейските темпове на икономически растеж.

Това е основното предизвикателство, формиращо сложната обстановка за развитието на българската икономика, в т. ч. и на трудовата дейност и нейната организация. За съжаление сложността на тази обстановка се допълва и от някои други предизвикателства, а именно:

**Второ** – *Все още дебалансиран трудов пазар.*

В него се проявяват тенденции на:

➤ Намаляване на общо заетите лица в икономическите дейности, като за периода 2008 – 2015 г. това намаление е средногодишно с по над 52 хил. човека;

➤ Преструктуриране на заетостта от сектора на Индустрията и на Селското, горското и рибното стопанство към сектора на Услугите, като заетите през 2015 г. лица по групи сектори на икономическите дейности са 54.6% в Услугите, 25.5% в Индустрията, 18.8% в Селското, горско и рибно стопанство и 1.6% в Други дейности. От наетите през същата година по

трудова и служебно правоотношение лица (65.4% от заетите), в общественния сектор са работили 23.8% и в частния – 76.2% ;

➤ Относително стабилни са коефициентите на икономическа активност, на заетост и на безработица на населението на 15 и повече навършени години с незначителни колебания през отделните години, при нарастване на свободните и намаляване на заетите работни места;

➤ Една от причините, която поражда дисбаланса на трудовия пазар според работодателите е недостигът на висококвалифицирани кадри от някои специалности на нашия трудов пазар.

### **Трето** – Преобладаващи и нестабилни микро и малки предприятия.

От приведените от нас статистически данни за броя на нефинансовите предприятия и заетите в тях лица е видно, че:

➤ Има стабилен ръст в броя на нефинансовите предприятия през периода 2011 – 2015 г., като в края на 2015 г. техният брой е 306 488 или с 56 435 повече в сравнение с края на 2011 г.;

➤ Докато през 2015 г. общият брой на нефинансовите предприятия достига 393 460, то в края на същата година той е с 86 972 предприятия по-малък, което означава, че значителен брой предприятия са прекратили своята дейност;

➤ Според броя на заетите лица през 2015 г. в нефинансовите предприятия, 92.5% са микро, 6.2% - малки, 1.1% - средни и 0.2% големи предприятия;

➤ От общо заетите лица в нефинансовите предприятия през 2015 г. 30.5% са работили в микро предприятията, 25.3% в големите, 22.9% в малките и 21.3% в средните предприятия.

С тази сложена се структура на нефинансовите предприятия и заетите лица в тях трябва да се съобразява и бъдещата работа по организацията на трудовата дейност.

**Четвърто** – ниските доходи от труд и жизнен стандарт, които ни отреждат едно от последните места в Европа (Таблица 21), са и едно от



основните предизвикателства, което навярно и през следващите години ще съпътства нашата икономика, в т. ч. и организацията на трудовата дейност.

Това е и основната причина за голямата емиграция, в т. ч. и на висококвалифицирани специалисти, нужни на България.

Причините за ниските доходи от труд и жизнен стандарт са много (за някои от тях стана въпрос), но в основата им стои ниската производителност на труда, неудачната структура на икономиката и дългогодишната политика на рестрикция на доходите.

**Пето** – Към горните предизвикателства ще добавим и тези, посочени от нас в глава четвърта и пета, както и нашата експертна оценка за това, че през последните няколко десетилетия у нас има *подценяване на организацията на трудовата дейност*, като едно от средствата за увеличаване производителността на труда. Това подценяване се изразява в:

➤ Липсата на научни изследвания и решения за обновяване и осъвременяване на инструментариума за подобряване организацията на трудовата дейност, предимно в малките и средни предприятия;

➤ Отсъствието на тази проблематика при подготовката, обучението и повишаване квалификацията в средното професионално и висше образование, както и в социалния диалог и колективното трудово договаряне в предприятията;

➤ Неизползването (или непознаване) на механизмите и възможностите на организацията на трудовата дейност от работодателите в техните предприятия;

➤ Не се използват достатъчно консултантските услуги в областта на организацията на трудовата дейност. Това се дължи преди всичко на подценяването на тези услуги и слабото им търсене на пазара;

➤ Недостатъчните грижи от страна на специализирания държавен орган МТСП за координиране на дейността в тази област и др.

Нашият опит, макар и в други обществено-икономически условия, както и опита на някои развити страни (Германия, САЩ, Русия, Япония и др.)

са доказали ефективността от подобряване организацията на трудовата дейност, затова и нейното подценяване не е оправдано.

Това са според нас основните предизвикателства, в условията на които протича и ще протича през следващите години трудовата дейност. Те са тези, които създават проблеми и за бъдещото развитие на страната. Решаването им изискват много усилия и комплексен подход. Организацията на трудовата дейност не може да реши всички и още други важни проблеми за общественно-икономическото развитие на страната, но може в определена степен да допринесе за тяхното решаване.

3. Преодоляването на предизвикателствата и постигането в обозримото бъдеще на по-висок жизнен стандарт и ново качество на живота в България налага наличието на *Национална стратегия за развитие на страната*, каквато липсва засега. Тя трябва да определи приоритетните национални цели и да обедини усилията на всички българи, партии, институции и организации за тяхното реализиране<sup>24</sup>

Подобряване организацията на трудовата дейност може и трябва да бъде част от тази стратегия и да даде своя принос за по-нататъшното устойчиво развитие на държавата. За това обаче е необходимо:

*Първо* – Да се преодолее необоснованото подценяване на организацията на трудовата дейност, като едно от най-евтините и ефективни средства за повишаване производителността на труда.

На първо място това зависи от работодателите, от тяхното познаване и умение да използват това средство в своите предприятия, както и от ползването от тяхна страна на консултантски услуги, когато това е необходимо.

Изучаването и популяризирането на добрите практики от страна на работодателските и синдикални организации и медиите също би допринесло за преодоляване на подценяването на значението на организацията на трудовата дейност.

---

<sup>24</sup> Евгениев, Е., Промените в трудовата дейност, ИК „Шанс“, С., 2007, стр. 81 – 82.

Може да се помисли и за използването на морални и материални стимули за работодателите и предприятията, постигнали добри резултати от подобряване на организацията на трудовата дейност и повишаване производителността на труда.

А защо не и създаването на Национално движение за подобряване организацията на трудовата дейност и повишаване производителността на труда.

**Второ** – Развитие на науката в областта на организацията на трудовата дейност и нейното адаптиране към новите условия и реалности.

Методическата база, с която разполагаме в тази област е предназначена предимно за изследване, анализ и проектиране на организация на трудовата дейност в големи индустриални предприятия. Тя може и трябва да се използва дотолкова, доколкото има такива предприятия у нас.

Преобладаващите сега микро, малки и средни предприятия и увеличаващият се техен брой в услугите, гъвкавите форми на заетост и др., налагат адаптирането на методическата база към тези условия и разработката на нова, специфична за новите условия методическа база.

Това изисква насърчаване на научните изследвания и методически разработки в областта на организацията на трудовата дейност и създаването на научен център за това.

**Трето** – Засилване подготовката по организация на трудовата дейност в средното професионално и висше образование.

Значителна част от завършващите сега средно професионално и висше образование нямат необходимите знания в тази област, а много от тях намират реализация като ръководители на различни звена и равнища на управление в предприятията.

Включването на тази проблематика в учебните планове и програми като отделна дисциплина или като част от други дисциплини, като „Организация на предприятието“ и др., би подобрило качеството на

подготовката и реализацията на завършващите средно професионално и висше образование.

Особено внимание трябва да се обърне и на различните форми за повишаване квалификацията на тези кадри в областта на организацията, като следдипломно обучение, курсове за опресняване на знанията, обмен на добри практики и др.

Нещо, което е много разпространено в развитите страни и силно подценено у нас е фирменото обучение. То е основната форма за адаптиране към конкретните длъжности и работни места на новоназначените работници и специалисти в предприятието и при тяхното кариерно развитие.

**Четвърто** – Разширяване и подобряване на консултантските услуги в областта на организацията на трудовата дейност и управлението на човешките ресурси в предприятията.

След основателното закриване през 1993 година на бюджетните научноизследователски институти и развойни звена, включително и на Научноизследователския институт по труда, в новите пазарни условия се разчиташе на появата, развитието и използването на консултантските услуги в тази област. За съжаление това не се получи или по-точно, все още трудно се случва. Причините са различни: културологични, психологични, финансови и др.

Насърчителната политика от страна на държавата и създаване на условия за развитието и използването на консултантските услуги от предприятията е един от пътищата за решаването на този проблем, наред с намаляването на фирмената задлъжнялост.

Развитието, доизграждането и обновяването на системата от трудови стандарти също би допринесло за разширяване и повишаване качеството на консултантските услуги, както и за оценката и контрола на дейността на консултантските организации.

**Пето** – По-широкото включване в социалния диалог и колективното трудово договаряне на проблематиката по организацията на трудовата дейност и повишаването на производителността на труда.

Договарянето на работната заплата в предприятията трябва да бъде обвързано с резултатите от подобряването на организацията на трудовата дейност и повишаването на производителността на труда. Нарушаването на този принцип и даването предимство на ръста на заплатите пред този на производителността на труда и обратното, каквито случаи има в нашата социална практика, винаги е водило до неблагоприятни последици както за работодателите, така и за техните работници и служители.

**Шесто** – Създаването на звено в Министерство на труда и социалната политика за координиране на работата по развитието на организацията на трудовата дейност.

Не е нормално държавният орган по управление на труда да няма поглед и политика, както и да не даде своя принос за развитието на тази дейност.

**Седмо** – Необходими са и някои промени в законовата и подзаконовата нормативна база, свързани с развитието на трудовата дейност в променящата се външна среда.

Реализирането на посочените дотук възможности и перспективи за развитието на трудовата дейност и нейната организация, налагат адекватни промени в действащата нормативна база в областта на труда. Тези промени трябва да създадат по-добри условия и изисквания за устойчиво развитие на трудовата дейност и нейната организация през следващите години. Разработването на предложения за налагащите се промени в нормативните актове е специфична дейност, която може успешно да се извърши от компетентен екип от юристи и специалисти по организация на трудовата дейност, под ръководството на Министерство на труда и социалната политика.

### III. Справка за приносите в дисертационния труд

В проведеното и представено цялостно изследване на състоянието, проблемите и перспективите на организацията на трудовата дейност у нас, може да се открият **някои по-основни приноси с теоритико-методически и научнопрактичен характер**, имащи голямо значение за съвременното развитие на най-масовата човешка дейност – трудовата и нейната организация, като:

1. Обосновано и формулирано е общото и различието между понятието „труд“, като икономическа категория и понятието „трудова дейност“, като реализация на работната сила при конкретни условия и фактори. На тази основа е направена класификация на видовете трудова дейност и са определени основните характерни черти на съвременната трудова дейност.

2. Анализирани са основните промени в трудовата дейност и е предложен примерен модел за адаптиране на предприятията към тях.

3. Организационната дейност на предприятието условно е поделена в четири направления (организация на: създаването и регламентирането на предприятието; производството и/или услугите; трудовата дейност; управлението). Описани са основните дейности в тези направления и връзките между тях. На тази основа е определен и двойственият характер на същността и съдържанието на организацията на трудовата дейност – като специализирана дейност по организация на трудовия процес и като дейност по съгласуване на организационните решения с другите направления на цялостната организация на предприятието.

4. Условието на труд са определени и анализирани като относително обособена част от организацията на трудовата дейност и фактор за нейната ефективност. Описано е състоянието, проблемите и новите предизвикателства в тази област, като са определени насоките и са дадени съществени предложения за нейното развитие.

5. Социалното партньорство, и в частност колективното трудово договаряне в предприятието, е разгледано и анализирано като средство за подобряване организацията на трудовата дейност. Анализът на практиката и резултатите от проведеното социологическо проучване показаха редица постижения, но и някои слабости, които са систематизирани в няколко направления в дисертационния труд. На тази основа са дадени и конкретни предложения за подобряване на работата в тази област.

6. Предизвикателствата, посочени в дисертационния труд и систематизирани в седем направления в последната глава, както и резултатите от анализа на демографските и макроикономически тенденции, може да се ползват не само при реализирането на посочените възможности и перспективи за развитието на трудовата дейност и нейната организация, а и при други научни и научноприложни разработки и особено при създаването на дългосрочна Национална стратегия за развитието на Р. България.

#### **IV. Публикации, свързани с дисертационния труд**

1. Евгениев, Е., За организацията и организаторите на трудовата дейност, в Юбилеен сборник на Висшето училище по сигурност и икономика – Пловдив, 2016, стр. 99 – 103.

2. Евгениев, Е., Законодателно уреждане на индустриалните отношения в България – състояние и перспективи, в Сборник с доклади от Национална научна кръгла маса на тема „Правната наука и бизнесът – заедно за устойчиво развитие на икономиката“, Изд. „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, 2016, стр. 25 – 31.

3. Евгениев, Е., Недостигът на квалифицирана работна сила – мит и реалност, сп. „Панорама на труда“, бр. 3 – 4, 2017, стр. 73 – 77.

4. Евгениев, Е., За подобряване на организацията на трудовата дейност, сп. „Панорама на труда“, бр. 5 – 6, 2017 стр. 22 – 51.

5. Евгениев, Е., Организация на трудовата дейност в България, Издателство на БАН „проф. Марин Дринов“, 2018.

6. Евгениев, Е., За същността на труда и трудовата дейност, сп. „Ново време“ бр. 7 – 8, 2018, стр. 7 – 26.

### **Заклучение**

Организацията на трудовата дейност е едно от ефективните средства за повишаване на производителността на труда в отделните предприятия и общо за националната икономика, което не изисква особено големи инвестиции и други финансови разходи от работодателите.

Организацията на труда е постоянна, конкретна и професионална дейност, еднакво необходима за просперитета на всяко предприятие, институция или място, където протича трудова дейност:

✓ Постоянна, защото трябва да е съобразена с редица външни и вътрешни условия и фактори, които непрекъснато се променят и тя трябва да се адаптира към тези промени, т. е. да се усъвършенства постоянно;

✓ Конкретна, защото предприятията имат различни цели, извършват различни видове дейности, разполагат с различни ресурси (материални, технически, човешки) и т. н., което прави невъзможно и нецелесъобразно механичното пренасяне (копиране) на организацията от едно в друго предприятие, колкото и „еднакви“ да изглеждат те;

✓ Професионална, защото изисква познаването и умелото използване на специфичните подходи, методи и средства за изследване, анализ, проектиране и внедряване на организационните решения, както и участието в нея на висококвалифицирани организатори с различни специалности и възможности.



Направеният преглед и анализ в нашето изследване на развитието на трудовата дейност и промените настъпили в нея; на съдържанието на организацията на трудовата дейност и подходите, методите и средствата с които тя разполага; на основните демографски, макроикономически и други тенденции ни позволи да характеризираме сложната обстановка и незадоволителното състояние, в което се намира сега организацията на трудовата дейност и на тази основа да посочим предизвикателствата, възможностите и перспективите за нейното развитие.

Преодоляването на предизвикателствата и реализиране на възможностите и перспективите за развитието на организацията на трудовата дейност, изискват наличието на политическа воля, комплексен подход, много професионализъм и съпричастност на заинтересованите институции, организации и всички участници в трудовата дейност.

**UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY**

**Faculty of Economics**

**Department of Human Resources and Social Protection**

**A T O P E R E T**

**on**

**Dissertation work**

**for awarding a Ph.D. of Science degree**

**in the field of science 3. "Social, economic and legal sciences"**

**in the professional field "Economics",**

**scientific specialty "Economics and Labor Organization"**

**on the topic: Organization of Labor Activity**

**(state, problems, perspectives)**

**Author: Assoc.Prof. Evgeni Georgiev Evgeniev**

April 2018 Sofia

## **I. General Characteristics of the PhD thesis**

### **1. Purpose of the dissertation presentation**

In accordance with Art. 5 and Art. 6 para. 2 of the Regulations for the organization and conducting of competitions for acquiring academic degrees and occupying academic positions at UNWE, the dissertation thesis is presented at the Department of Human Resources and Social Protection to conduct a preliminary discussion procedure.

The dissertation work complies with the requirements laid down in Art. 5, para. 3, item 1 and 2 of the Rules. It contains theoretical summaries and solutions to the problems of the modern economy and its enterprises - the organization of the work activity and does not repeat the topic and the content of the dissertation presented by the author for the acquisition of the educational and scientific degree "doctor".

### **2. Actuality of dissertation work**

Over the last three decades, there has not been a comprehensive survey of the state, problems and perspectives of the organization of labor activity.

As is well known, labor is the most widespread human activity, with the greatest importance for the existence, development and prosperity of humanity, human communities and individuals. From the organization of the work activity taking place in the different enterprises under specific conditions and factors, the efficiency of the labor activity as well as the prosperity and sustainable development of the enterprises themselves and of the national economy depends to a great extent. Both conditions and factors, as well as work and its organization, are constantly changing and improving, and adaptation to these changes has always been part of the organizational work.

We are contemporaries of the significant and rapid development of world science, technology, technology and social relations, which leads to substantial changes in working and living conditions. This also requires the mobilization of all means and opportunities to adapt to the new conditions and use their advantages to the well-

being of people and their protection against potential negative phenomena. One of these rational means is the organization of the work activity, its improvement and use in the new conditions. All this, according to us, determines the actuality of the chosen topic of dissertation work.

### **3. Thesis, subject, object, purpose and objectives of the study**

**The thesis** we defend is that part of the scientific basis and of the labor organization tools in our country do not fully correspond to the contemporary market conditions, which necessitates the adoption of appropriate measures for its improvement and utilization.

**The subject of the research** in the dissertation is the organization of the work activity in Bulgaria of the contemporary stage of social and economic development of the country.

**The subject of the study** is the essential elements of the work activity and its organization and their coordination with the overall organizational activity of the enterprise as well as the challenges for their development.

**The aim of our research** is to identify the state and problems of the organization of the work activity of the modern stage of socio-economic development of the country and on this basis to indicate the possibilities for its improvement.

To achieve the stated goal we have set the following **main tasks**:

1. Analyze some of the basic statements of our theoretical heritage in the field of work and its organization and seek opportunities for their upgrading in separate parts.

2. Identify the main changes and features of modern labor activity and the approach to adapting enterprises to them.

3. To analyze and define the nature, content, object and elements of the organization of the work activity and its place and links with the overall organizational activity of the enterprise.

4. Define the specific role of working conditions as a part and factor in the effective organization of work.

5. Define the role of social partnership and contracting as a means to improve the organization of work in enterprises.

6. To identify and define the main challenges, opportunities and prospects for the development of work and its organization.

#### **4. Information, methods, restrictive conditions**

**The information**, which we have used in the dissertation, can be divided into several types:

- Literature related to the selected topic, including a total of 76 sources, incl. 62 in Bulgarian and 14 in foreign languages. The total number of sources includes 5 normative acts (4 in Bulgarian and 1 in French);

- Official statistics of NSI, Eurostat, etc .;

- Results from a sociological survey;

- Author's publications related to the dissertation topic and others.

We have developed **three main methods**, the method of expert assessments, the statistical method and the sociological method.

In developing the topic, we have adopted **some restrictive conditions** such as:

- ✓ In analyzing demographic and macroeconomic trends, we have come to a halt to those which, in our view, have an impact on labor activity and its organization at national level;
- ✓ We have not entered the specifics of the organization of the work activity in individual enterprises, nor do we give examples of this, because the diversity is too great and would lead to unnecessary dilution of the exhibition;
- ✓ Mostly officially published statistics are used in the last NSI Statistical Yearbook, although we have tracked not few research and publications of individual authors and institutions that differ from one another and some even contradict each other.

## **5. Scope and structure of dissertation work**

The dissertation work is written in Bulgarian and is in the volume of 234 standard pages, including: introduction, six chapters, conclusion, four appendices and a list of used literature.

The development consists of six main parts (chapters).

**The first chapter** is mainly of a theoretical nature and is centered on questions about the nature, types, changes and features of modern labor.

**The second chapter** clarifies the essence, importance, basic principles and content of the organization of labor activity, as they are formed by the present science and practice in this field.

**The third chapter** is devoted to the essence and content of the organization of the labor process as the main object of the organization of the work activity and the links and the coordination of the organizational decisions in the overall organizational activity of the enterprise.

**The fourth chapter** deals with the working conditions as a factor for the effective organization of the work activity.

**The fifth chapter** is devoted to the social partnership in Bulgaria and in particular to collective bargaining as a means of improving the organization of the work activity in the enterprise.

In **the sixth chapter**, based on the analysis of the basic demographic and macroeconomic trends and the general state of the organization of labor activity, the contemporary challenges, opportunities and prospects for its development are formulated.

## **6. Content of dissertation work**

### **INTRODUCTION**

#### **Chapter One - The question of the essence and changes in labor activity**

1. The essence of labor and labor
2. Types of work activity
3. Changes in work activity

4. Characteristics of modern labor activity

## **Chapter Two - The nature and content of the organization of work**

1. Nature and importance of the organization of work

2. Basic Principles of the Organization of Labor Activity

3. Enterprise - the main territory of the organization of labor activity. Types of enterprises

4. The labor process - the main object of the organization employment

5. Content (elements) of the organization of the work activity

## **Chapter Three - Fundamentals of the organization of the labor process**

1. Preliminary remarks

2. Content of the organization of the work process

3. Links and coordination of the organization of the labor process with the organization of the establishment, the organization of production (services) and management organization

## **Chapter Four - Working conditions - a factor for efficiency organization of work**

1. Nature and scope of working conditions

2. Improving working conditions in enterprises - an integral part of the organization of work activity

3. Ensuring healthy and safe working conditions - main direction in the improvement of working conditions in enterprises

4. For some challenges in the field of business working conditions

4.1. The European Union Health and Safety Strategy safe working conditions and its application in Bulgaria

4.2. One new and significant challenges associated with working conditions

## **Chapter Five - Social Partnership - a tool for improving the organization of work in the enterprise**

1. Nature and features of the social partnership
2. Development of the social partnership in Bulgaria
3. What does our sociological survey show?
4. Opportunities for wider use of collective labor  
negotiating to improve the organization of work

## **Chapter Six - Challenges and Perspectives to the development of work and its organization**

1. Basic demographic and macroeconomic trends related to the development of the work activity and its organization
2. Challenges to work and its organization
3. Opportunities and perspectives for the development of the work activity and its organization

### **Conclusion**

### **Apps**

- 1 - Abbreviations used
- 2 - List of Tables
- 3 - List of Figures
- 4 - National Program for Safety and Health at work for 2018-2020

### **Literature used**

#### **I. Summary of the main parts of the dissertation thesis**

##### **1. Chapter One - The question of essence and changes in the workplace**

1. Labor is a phenomenon that is inherent only to man. It explains the emergence, existence and development of human communities<sup>1</sup>.

It is hardly possible, and for the needs of our study, it is not necessary to track and analyze everything written about the essence of labor. An interest in us here is the answer to the question of what is common and different between the terms "labor"

---

<sup>1</sup> Here and further on in this chapter are used further parts of the author's writing in his monograph "Changes in Labor Activity", Chance, C., 2007.



and "work activity" and what derives from the theory of labor and practice. Are they changing and how adequate we are to these changes?

There is no doubt that work is a complex phenomenon, a multi-layered category, and that its nature can be elucidated through different approaches: sense (semantic), physiological, action, sociological, economic, and why not psychological, technical, historical etc. History also proves that the labor during the different ages and periods of development of the human communities also has some distinctive characteristics bearing the imprint of their time.

Between the definitions of labor from different points of view and regardless of its specific features in different socio-economic formations there are some common essential characteristics of this unique human phenomenon:

**First. Work is an activity:**

- inherent only to man;
- which has the main purpose of satisfying the material and / or spiritual needs of the people;
- which makes it possible to exchange the results of labor among people, turning this into abstract work, forming the value of the produced goods and the services rendered;

**Second. Work is a process:**

- the realization of the labor force, the transformation of the potential into the realized opportunity for labor;
- the use of physical and mental energy, the partial loss and recovery of work capacity;
- the union of material and human resources in the production of goods and the provision of services;

**Third. Work is a set of relationships:**

- between man and nature;
- between people in the work process (interpersonal relationships);
- between the worker and the enterprise (the employer) in which he works (employment or employment relationship);

- between the individual and the formal and informal groups in the enterprise (group relationships);

- between the state, employers 'and workers' organizations (collective labor relations);

- the individual to his or her own workforce and the degree of its realization, to the objects and means of labor, to the results of the work.

The complexity of all these essential characteristics of labor, as well as the economic and social functions it performs in terms of the existence and development of man and human communities, give this phenomenon a social character and define it as an important economic category.

Often, in theory and practice, along with the term "labor", the term "labor activity" is used. The question arises, is there a place for the existence and use of two, albeit close, but different concepts for the designation of the same phenomenon, and if there is what is common, what is the distinction between them and what results from it.

While the underlying nature of labor, as an economic category, is its social character and, consequently, the abstract work which makes it possible to exchange the results of labor activity among people, it is above all the activity character of the particular work that is at the core of the concept of labor activity.

Undoubtedly, the two concepts are one-sided, they are interrelated and somewhat overlapping, as human activity is one of the essential characteristics of labor, and the active approach is one way of clarifying its essence. In this sense, labor activity is included in the concept of labor, it is part of it, one of its main characteristics, the concrete manifestation of the economic category "labor".

At the same time, **the concept of labor activity** also has its own specific meaning.

The main features of this concept are:

*First.* Labor activity is primarily associated with specific work, it is the realization of the specific work:

- the individual with a specific workforce (certain knowledge, skills, experience and personal qualities);

- Collective work at the micro level (enterprise, unit, unit, group, team, etc.) as an opportunity to carry out a specific work for the production of certain products and / or the performance of certain services;
- to obtain precise results expressed by the quantity and quality of a particular type of products and / or services;

**Second.** Labor activity is a process that:

- proceeds in a specific way (technology) in time and space;
- there is a clear division and co-operation of the work of the participants;
- performed on workplaces planned, furnished and serviced in a specific way;
- runs in a specific work environment;
- is a combination of functions, operations, manipulations, actions and movements performed by individual performers;
- has a definite end goal;

**Third.** In the process of labor activity, the relations between:

- the specific participants in the labor process (interpersonal relations);
- the individual and the formal and informal groups in the enterprise (group relations);
- Employed employees and employers (labor relations) through the individual employment contract and the job description;
- the individual, the representative professional organization and the employer (the collective labor relations) regulated by the Collective Labor Agreement;
- the individual and the objects and means of work with which he works and his own realization, depending on his motivation for work and empathy towards the goals of the enterprise.

Therefore, as a field for realization of the specific workforce and expression of the particular labor under certain conditions and factors, the concept of labor activity has its own significance within the economic category of labor. The efficiency of the work activity depends to a great extent on the perfection of its organization, its skillful leadership, its motivation and its involvement with the goals of the enterprise in which they work.

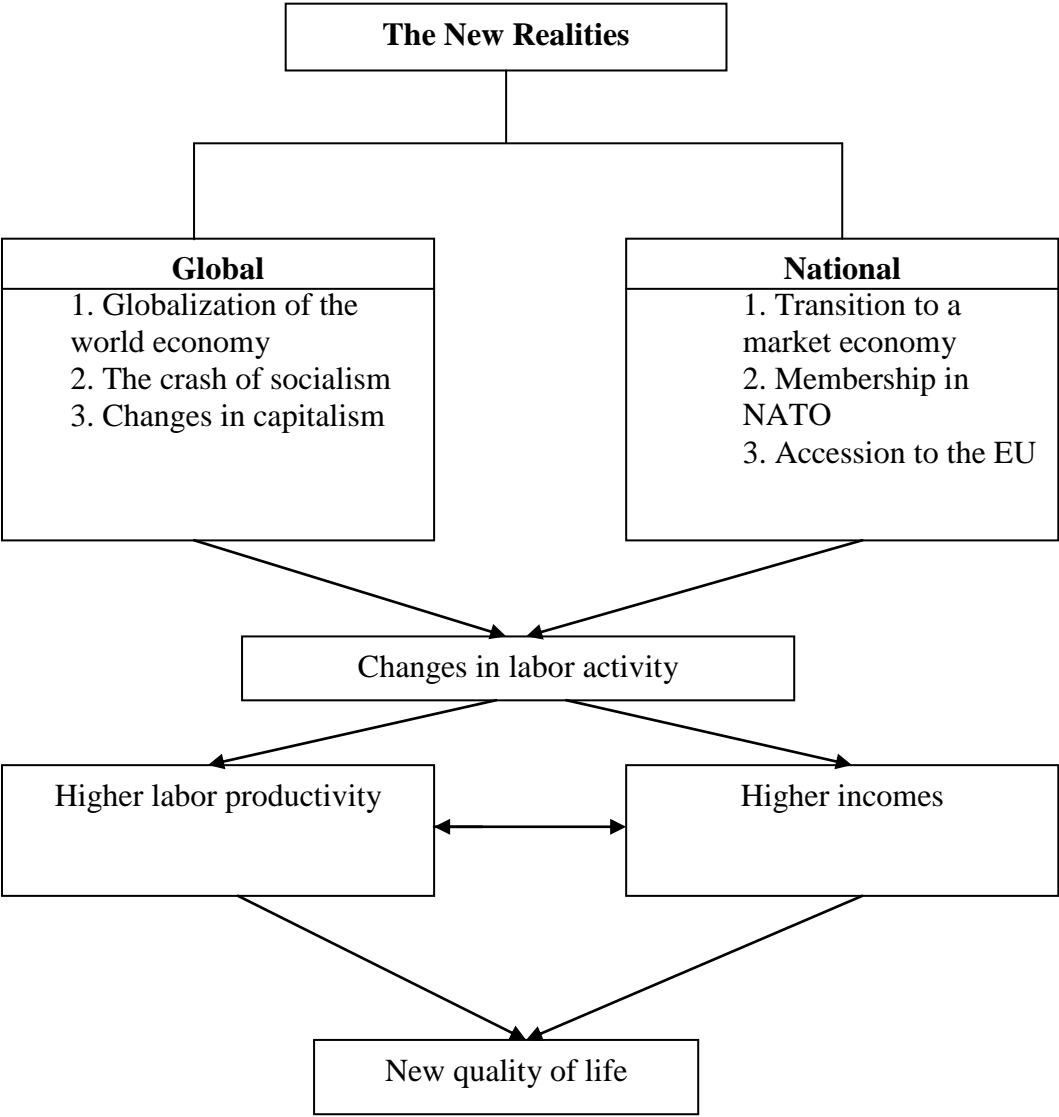
2. The manifestation of the particular work is reflected in the historically different types of labor activity.

At the current stage of economic development, in our legislation and social practice differ and use the following main types of work:

- according to the field of activity - labor activity in the production and labor activity in the services;
- according to the nature of the economic activity - 88 types of activities according to the National Classification of Economic Activities;
- according to their professional and administrative status - managers, specialists, auxiliary and administrative staff, personnel employed in the services of the population, skilled workers, machine operators, professions not requiring special qualification, employed in defense and security;
- according to the degree of mechanization and automation - manual, machine-manual, machine, machine-automatic, automatic works;
- According to the role in the enterprise - basic, auxiliary, additional, side.

3. For the third decade in Bulgaria radical socio-economic changes have taken place, affecting all spheres and activities of the public life and all citizens of the country. The main purpose of these changes is to achieve such rates of economic growth that will lead to a significant increase in the standard of living of the population.

These changes are taking place in the presence of new realities (Figure 1), which are essentially global and national challenges. For individual enterprises, they form new external conditions for their operation. The adaptation of the labor activity of the individual enterprises to these challenges can be done by changing their organization and realization in such a direction and degree that they will increase their efficiency and competitiveness.



**Figure 1. New Realities and Changes in Labor Activity**

Naturally, the three global and three national realities mentioned in Figure 1 (which are discussed below in this chapter) do not exhaust all external factors of change for individual enterprises. In our opinion, however, they are the main reasons (or even a set of reasons) that

basically form the conditions for work in the modern stage of our country's development. In their focus, many economic, social, national, political, legal and other problems intersect or arise.

Changes in **labor activity** are an objective necessity. On the one hand, they are connected, derive and fill in the characteristics of contemporary labor and contemporary labor activity and, on the other hand, they are carried out in the context of new global and national realities (changes), with which not only should they comply, but also to use the positive development opportunities that they provide.

Changes in labor activity that do not lead to higher productivity and quality of work are ineffective, meaningless, even harmful. They can not lead to an increase in living standards and a new quality of life.

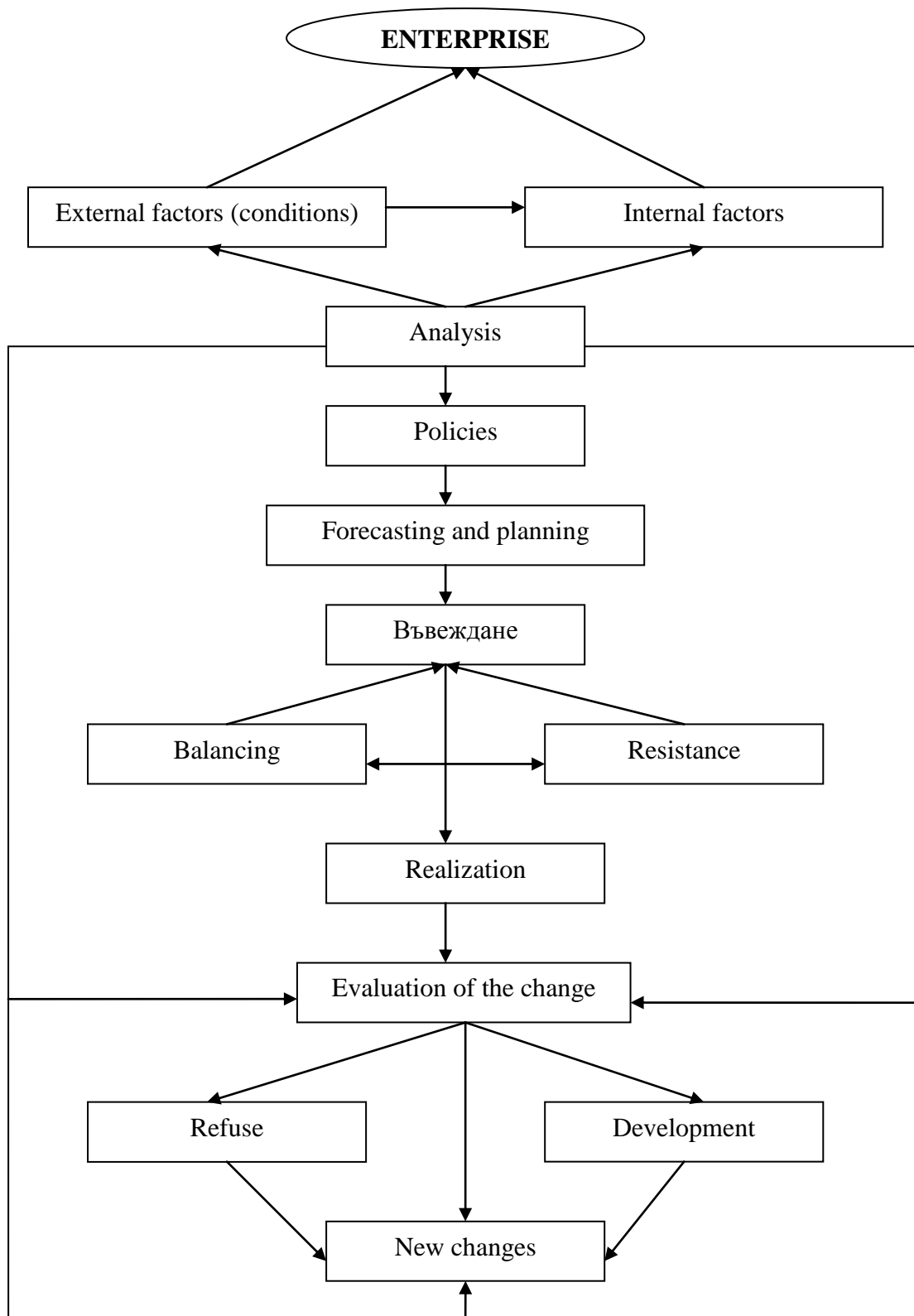
The main "terrain" for making changes in labor activity is enterprises in the manufacturing and non-production sphere (services), and the "technology" of making changes is related to the ability to predict externalities and the impact on the internal factors of change that can transform enterprise as the "leader of change".

In order to prosper in new conditions, an enterprise must constantly seek to change, organize and continuously carry out innovation, refine its products or services, abandon the unsuccessful, and create new ones that respond to new conditions and market needs. This also requires the enterprise itself to change - to change raw materials and materials, technology and technology, the structure and qualifications of human resources, the organization of work, to formulate new policies and strategies adequate to the changes in its products or services. In other words, in order to adapt to change, the enterprise itself and its activity must become the driving force of change.

In Figure 2, we have suggested an example model for adapting an enterprise to change. It is based on P. Drucker's ideas of turning the enterprise into a "leader of change"<sup>2</sup>, as well as our views on the stages and organization of the enterprise's

---

<sup>2</sup> Drucker, P., Management Challenges in the 21st Century, Hr.Botev, S., 1992, p.77-97.



**Figure 2. Model for adapting an enterprise to changes.**

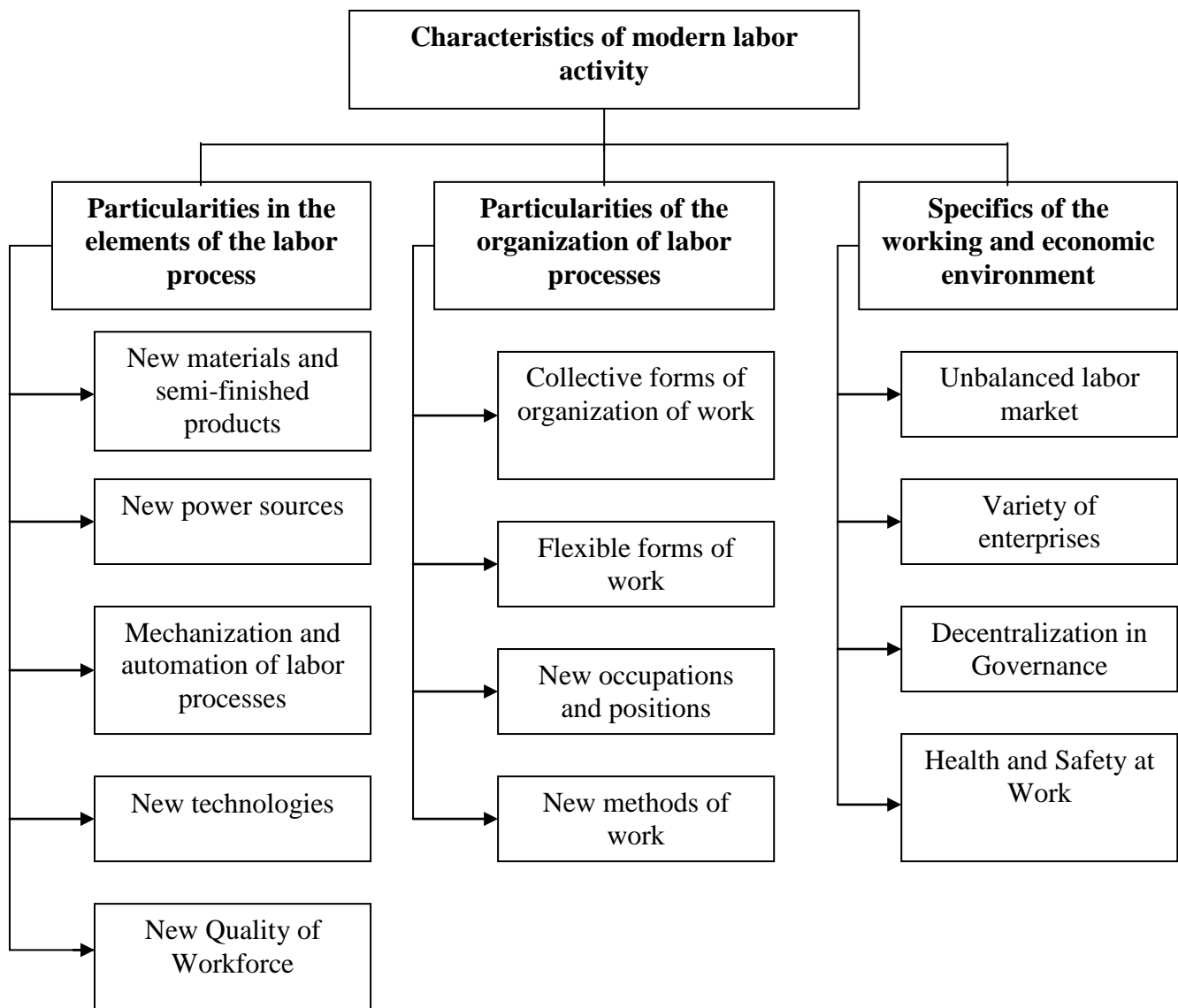
The persistence of change and the transformation of an enterprise into a leader implies that it has a well-organized and constant innovation activity. For this purpose, the enterprise must have a motivated and working "engine" (center) for this activity - professionals with anticipating events thinking and looking into the future, knowing in detail the stages of innovation activity capable of organizing it in the most effective manner under the specific conditions . Without such an innovation center (the "think tank"), no success in innovation could be relied upon.

4. Labor as an economic category and labor activity as a field for the realization of the specific labor force, retaining relatively constant their essential characteristics (mentioned in the first part of this chapter), also acquire some peculiarities reflecting the historical age and the socio-economic environment , in which they operate. This gives grounds to take into account some features of labor and labor at different stages of the development of human civilization.

*The main features of modern labor* as an economic category are differentiated and developed in this chapter of the thesis in five directions: labor is not a commodity, labor is a basic human right, labor is free, voluntary and equal.

*As far as labor activity is concerned, as a field for concrete work and the realization of the specific labor force in the contemporary conditions, it can be mentioned some common features that distinguish it from the labor activity in the past.* However, when it comes to the specific features of modern work, it must be emphasized that these are especially features in the content of labor resulting from the general (prevailing) level of the elements of the labor process, its organization and its the working and economic environment in which it flows. From this point of view, the characteristics of modern labor activity can also be defined (Figure 3).





**Figure 3. Characteristics of modern labor activity**

In the dissertation thesis the reasons given in fig. 3 particularities in the elements of the labor process, in the organization of the labor processes and in the working and economic environment, which characterize the contemporary labor activity and distinguish it from the labor activity in previous periods.

With the characteristic features of contemporary labor, as an economic category and of modern labor activity, as a field for manifestation of the concrete work and realization of the concrete work force, both the modern organization of the public labor and the modern organization of the specific labor activity must be taken into account.

## **Chapter Two - About the essence and content of the organization of work**

*1. The organization of work activity reflects the way in which the labor processes take place in carrying out a certain activity in each sphere and place of work.* In this sense, we can consider the organization of work activity in two panels:

- As a way of arranging certain labor processes and actions in the achievement of certain economic and social goals or the so-called static aspect of the organization of labor activity;
- As a process of formation of concrete ways and factors for the process of labor processes and actions in the achievement of the set economic and social goals, or so the dynamic side of the organization of labor activity.

Building on this understanding, the importance of organizing work activity makes sense in the degree of effectiveness in achieving the objectives of each work activity. In order to achieve a certain degree of efficiency, the organization of labor activities should solve three groups of tasks: economic, psychophysiological and social (explained in more detail in the dissertation thesis).

These three groups of tasks are interrelated and should always be considered and solved in a complex. Prioritizing one of the task groups at the expense of another leads to low efficiency of the labor organization and conversely, the correct and balanced solution of these tasks leads to a high efficiency of the organization of the labor activity and the achievement of the goals set.

2. The organization of work is part of the overall organizational activity related to the establishment, operation and development of a particular enterprise for the production of goods and / or the provision of services. The enterprise's overall organizational activity can be divided into: organization of establishment and regulation of the enterprise, organization of production (services), organization of labor (labor activity), organization of management. These parts of the overall

organizational activity in the enterprise are interrelated and mutually interrelated, but at the same time also relatively self-contained in terms of content, approaches and methods of accomplishment. In Table 1 we have presented a summary scheme of organizational activity of the enterprise and the main works in its four constituent parts.

**Table 1**

**Scheme of organizational activity of the enterprise**

<b>Organization of:</b>	<b>Main activities</b>
establishment and regulation of the enterprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Market research</li> <li>• Objective, strategy, policies</li> <li>• Business Plan</li> <li>• Suppliers, distributors, consumers - contracts</li> <li>• Territorial location</li> <li>• Investment process</li> <li>• Lending and financing</li> <li>• Legal regulation</li> </ul>
production (services)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizational structure</li> <li>• Splitting the production process</li> <li>• Combining the elements of the production process in the space (technological, subject, mixed) and in time (consecutively, in parallel, in parallel)</li> <li>• Production cycle. Technology.</li> <li>• Forms of organization of production (group, subject, flow)</li> <li>• Type of production (single, serial, mass)</li> </ul>

<p>labor (labor activity)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Division and co-operation of labor</li> <li>• Forms of work organization</li> <li>• Organization of workplaces</li> <li>• Methods of operation</li> <li>• Work and rest modes</li> <li>• Providing health and safety at work</li> <li>• Labor motivation</li> <li>• Organizing the work environment</li> <li>• Labor standards</li> </ul>
<p>management</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategic and operational planning</li> <li>• Organizing management (management structure)</li> <li>• Dispatching</li> <li>• Staff management</li> <li>• Control</li> <li>• Administration</li> </ul>

The main activities on the four strands of organizational activity in the enterprise outlined in the scheme outline the specifics of the work without exhaustion of its content. The indisputable relationship and interdependence, however, between most of these activities implies certain requirements in carrying out the overall organizational activity in enterprises.

3. In order to achieve the desired efficiency and / or efficiency in the organization of work, **some basic general and specific rules (principles) must be respected.**

*The general principles* of organizational activity in the enterprise described in more detail in the dissertation are: Complexity, Science, Proportionality, Parallelity, Right, Continuity and Rhythm.

*The specific principles* of the organization of the work activity are:

- **Adaptability.** This principle requires the achievement of consistency and unity of the organization of the work with the organization of establishment of the enterprise, the organization of the production (services) and the organization of

the management and the changes in them. This implies the simultaneous development of organizational decisions and / or the requirements of the organization of the work activity towards the other parts of the overall organizational activity;

- **Ergonomics.** This principle requires the adaptation and rational reconciliation of labor, labor, labor and the environment;

- **Compliance** between the qualifications and specialization of contractors, their positions and the requirements of complexity, accuracy and responsibility of the work. Mismatches in this regard lead to incomplete use of the workforce or failure to perform the job;

- **Interest.** This principle requires the achievement of a one-sidedness between the objectives of the enterprise and the interests of employees with regard to labor income, opportunities for upgrading, career development, etc .;

- **Satisfaction.** Together with interest, this principle is related to the creation of favorable working and living conditions, the growth of the image of the enterprise and of the profession and the attachment to work that is filled with work.

4. **An entity** is the main organizational unit in which the material and human resources are combined to produce certain goods or perform services that satisfy people's needs. This is the place where the overall organizational activity, part of which is the organization of the work activity.

Businesses differ in their legal status, size, territorial and sectoral affiliation, market share, goals, strategies and policies, organization and management, etc. All this gives them a certain individuality and makes them more or less known, competitive, attractive and sustainable in economic times and space. There is also a contribution to the organization of their work activity, which has to be in line with the type of enterprise.

**Table 2** lists the main types of businesses according to some of the more significant signs of their classification, which have been established in our legislation or social practice.

**Table 2**

**Main types of enterprises**

RECOGNITION	TYPE OF THE ENTERPRISE
Under the legal status	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sole Traders</li> <li>2. Commercial companies:               <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Consortium</li> <li>➤ Limited partnership</li> <li>➤ Limited liability company</li> <li>➤ A joint-stock company</li> <li>➤ Limited partnership with shares</li> </ul> </li> <li>3. Joint ventures               <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Holding</li> <li>➤ Consortium</li> <li>➤ Cluster</li> </ul> </li> </ol>
According to the size of the enterprise	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Micro enterprise</li> <li>2. A small enterprise</li> <li>3. Medium enterprise</li> <li>4. Big Enterprise</li> </ol>
By form of ownership	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. State-owned enterprises               <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ National</li> <li>➤ Municipal.</li> </ul> </li> <li>2. Private enterprises</li> <li>3. Joint ventures (public-private)</li> <li>4. Cooperative enterprises</li> <li>5. Enterprises of public organizations</li> </ol>
By nationality	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bulgarian (local) enterprises</li> <li>2. Foreign enterprises</li> <li>3. Mixed enterprises</li> </ol>

The specific characteristics of the various undertakings must be taken into account in the organization of work.

**5. The labor process** is the main object of the organization of labor activity. It is a combination of the employees' work activities in the enterprise, aimed at fulfilling its main objective - the production of certain products and / or the provision of

services satisfying human needs. It is a process of realization of the workforce under specific conditions and factors<sup>3</sup>.

The labor process is an integral part of the overall manufacturing process of the enterprise. It is primarily related to the functioning of one of the three main elements of production - living labor. The interaction between living labor and the other two elements - the subject of labor (raw materials, materials, semi-finished products, energy, fuels, etc.) and the labor resources (machines, tools, equipment, apparatuses, the production process.

Undoubtedly is the diverse interrelationship and interrelationship between the three elements of production in the various enterprises and activities. In most enterprises, however, there are several different basic, auxiliary, additional and side production processes. In all of them, directly or indirectly (remote), the person - the bearer of the work force (living labor), participates.

Man's work in every particular work process is expressed in the fulfillment of certain functions, comprising a variety of operations, manipulations, actions and movements, all of which fill the content of the work process. These activities are carried out in time and space, following the defined technology, in relevant and interconnected workplaces with certain technical means. They are focused on the transformation of precisely defined raw materials, materials and semi-finished products, they are carried out in a specific working environment and working and living conditions, with the existing qualification of the contractors.

The creation of order and order in all this set of constantly changing circumstances is the main purpose and purpose of the organization of labor activity.

As regards **the content of the organization of labor in the enterprise**, it is primarily about the work on its creation, maintenance and improvement, as well as the use of the contemporary stage of socio-economic development of the overall arsenal of knowledge that science and practice in this area have provided us.

---

<sup>3</sup> Conditions and factors are the causes that form the external and internal environment in which the enterprise operates. Conditions are reasons that are independent of the enterprise (mostly external), while factors (mostly internal) are causes that the entity can change and direct them in the desired direction.

The organization of labor has always been geared towards ensuring the optimum content of the work process; creating matching between contractors' qualifications and job requirements; achievement of consistency, rhythm and proportionality in the performance of performers; ensuring healthy and safe working conditions; normal labor intensity; good psychological climate in the collective; attractiveness and job satisfaction, etc.

In Figure 4 we have schematically presented the main types of work on organizing the work activity in the enterprise and the relationships between them. However, it needs some clarification, mainly related to the particularities of the work organization of the work activity and in general of the overall organizational activity in the enterprise, namely:

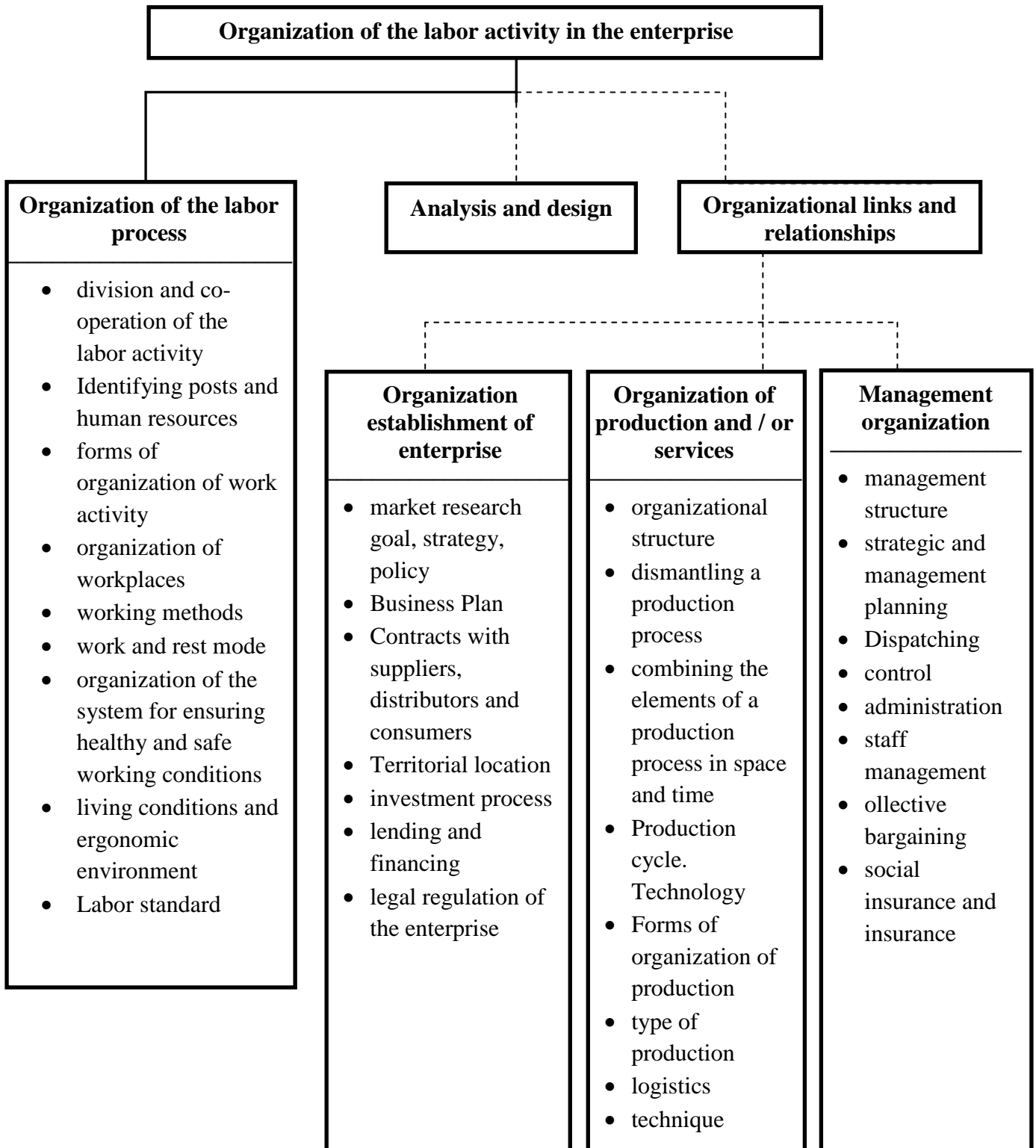
**Firstly** - As already stated and shown (Table 3 and Figure 4), the organization of the work activity is part of the overall organizational activity of the enterprise. The individual parts of the overall organizational activity (organization of establishment, organization of production and / or services, organization of work and organization of management) are closely related and the organizational decisions taken by them ( to one degree or another) are interdependent and interdependent. This circumstance gives its imprint on the nature and content of organizational activity in its four parts. On the one hand, they contain specific objectives, tasks, methods and activities (activities) and, on the other, activities related to the coordination of their organizational decisions among themselves;

**Second** - As for the individual parts of the overall organizational activity, as well as for some specific and more extensive types of work, separate scientific fields and disciplines have been formed. One common and perhaps most interconnecting four parts of organizational activity is that of research, analysis, design and implementation of organizational decisions. Typically, this activity is both concurrent and complex, helping to coordinate organizational decisions;

**Third** - managers and specialists with different professions and specialties (economists, engineers, sociologists, psychologists, physiologists, doctors, etc.) with different qualifications and experience occupying different



positions and positions participate in the establishment, functioning and improvement of the organizational activity in the enterprise in the enterprise or involved external specialized organizations and / or individual consultants. This implies and requires additional efforts and activities related to the selection of these specialists, the formation of working teams, their preparation and instruction, the coordination and control of their work, and so on;



**Figure 4. Scheme of the main types of work in organizing the work activity in the enterprise**

**Fourth** - The responsibility for the organization, performance and effectiveness of the overall organizational activity in the enterprise, and especially the one requiring the coordination of its individual parts, lies with the employer. It depends on the company's system of management, the competence and activity of direct and functional managers and their units, and the social partners and their organizations.

Of course, the above-mentioned and some other peculiarities of organizational activity in the enterprise as well as the formulation, division and distribution of types of work between its four strands is difficult and almost impossible to show in a scheme, however perfect it may be. Therefore, also shown in FIG. 4, and in this connection the signs of some subjectivism carry the mark, and perhaps there are some inaccuracies. At the same time, a basic feature in the content of both the overall organizational activity in the enterprise and its purposefully presented four parts is evident. And this is that two parties are formed in the organizational activity - one fills the content of the specialized works in its individual parts and the other - the content of the work on the coordination of the organizational decisions between them.

### **Chapter Three - Fundamentals of the organization of the labor process**

1. As we have seen in the preceding chapter and in Fig. 4, the organization of the labor process contains the specific (real) part of the organization of the work activity in the enterprise - the organization of the labor process. Mainly for this part, for several decades, a considerable methodical base, which has been widely applied in our country, has been established. We can add some textbooks and teaching materials to it, and after 2000, there has also been a significant specialized literature related mainly to the new changes and challenges in the organization of work.

All this literature, methodological and normative basis (mentioned and analyzed in the dissertation thesis) to one degree or another has served well and continues to

serve in the practical work on the organization of labor activity. It is a testimony to the development of native science and practice in this field. The problem is that part of it is mainly adapted for large enterprises in the industrial development period of the country, but this part can and should be used to the extent that there are such enterprises in our country.

**2. The content of the organization of the work process** is described and explained in a number of literary sources and methodological tools. It is comparatively well described in some textbooks. In our opinion, the content of the specific activities of organizing the work process in the enterprise includes:

- The division and co-operation of the labor activity;
- Position assignment;
- Forms of organization of labor activity;
- The organization of workplaces;
- Methods of work;
- Work and rest modes;
- Providing healthy and safe working conditions;
- Development and implementation of internal labor standards.

The dissertation thesis analyzed, updated to a certain extent and described the activities under the above eight aspects of organization of the labor process in the enterprise.

3. A significant part of the labor organization work is **related to the provision of the connections and the coordination** of the organizational decisions on the organization of the labor process with those concerning the organization of establishment of the enterprise, the organization of production (services) and the organization of the enterprise management. Unlike the specific activity of organizing the work process, this activity is common, carried out at different times with different methods and means. Unfortunately, in our previous theory and organizational practice, this activity is poorly developed and underestimated.

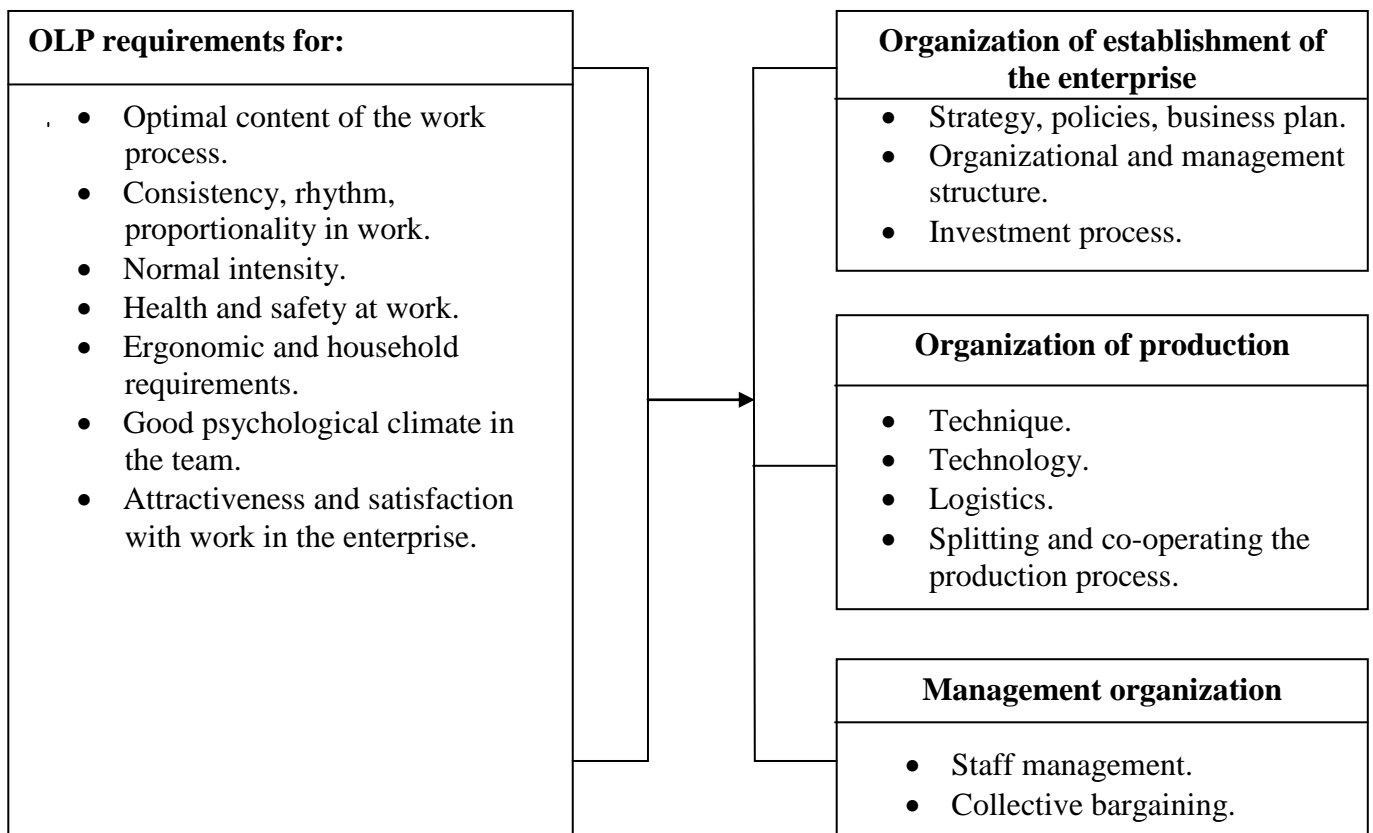
The main features, rules and requirements of this activity are:

**First -** Establishment of such an organization of the activity in the enterprise that best ensures the precise, qualitative and effective realization of the strategic goals of the enterprise;

**Secondly -** It aims to identify the main links and relationships of the organization of the labor process with the other parts of the organizational activity in the enterprise;

**Third -** It is mainly done in the process of analyzing and designing organizational activity in the enterprise through joint participation in work teams; preparation and presentation during the pre-project period of the priority requirements of the organization of the labor process to the other parts of the organizational activity in the enterprise; joint participation in the experimental (trial) implementation of organizational decisions; discussions and discussions, etc. ;

**Fourth -** Requires serious and constant coordination from the management of the enterprise and timely decision making.



**Figure 5. Core links of work organization (OTP) with other parts of organizational activity in the enterprise.**

- The main links of the organization of the labor process with the other parts of the organizational activity in the enterprise are presented schematically in Figure 5.

In fulfilling the main (priority) requirements of the organization of the labor process, a system of relations with the other parts of the organizational activity in the enterprise is formed, namely:

- ✓ In order to create the optimal content of the labor process it is necessary to reconcile its division with that of the production process, taking into consideration the technique and the technology, creating conditions for interchangeability, rotation in the work, enrichment of the positions, increase of the motivation of labor, etc .;

- ✓ The achievement of coherence, rhythm and proportionality in the work of the related technological workplaces requires the synchronization of the technological and labor functions and operations, the alignment with the way of their combination (parallel, consecutive, mixed), the alignment of the measure and the pace of work and achievement continuity in the course of the labor and production process;

- ✓ Achieving normal work intensity is related to the availability of resources (material, human, technical, financial) in defining the objectives, tasks and plans of the enterprise; staff management; collective bargaining, etc.

- ✓ The provision of healthy and safe working conditions is related to the type of technology and technology; degree of mechanization and automation; safety of machinery, apparatus, aggregates, vending machines and equipment; the state of in-factory transport; compliance with the rules on healthy and safe work; working and rest periods, etc.

- ✓ The creation of a favorable working environment requires the submission of a number of requirements mainly to the investment process for the construction of residential premises (bathrooms, laundries, places for eating and rest, etc.); compliance with sanitary and hygienic standards;

coloring, sounding, landscaping of the work premises and the territory of the enterprise, etc.

✓ The good psychological climate in the enterprise and in its individual divisions requires skillful management of human resources, objective assessment and stimulation of performance, capacity building and professional development, accurate implementation of collective agreements, etc.

✓ All these and many other requirements of the organization of the labor process should lead to an increase in the attractiveness and satisfaction of the work activity in the enterprise and the employee's empathy in the realization of its strategic goals.

• The main unit for the realization of the connections between the different parts of the organizational activity in the enterprise and the achievement of the coordination of the organizational decisions is the complex analysis and design.

Analysis and design is a common complex activity for the enterprise. It is related both to its architectural-building construction and to the organization of its production-economic, labor and managerial activities.

For its part, analysis and design are two relatively distinct, but interconnected and interrelated activities, having one common purpose - the sustainable functioning and development of the enterprise.

Any underestimate, untimely, incompetent, self-directed or unilateral conduct of analysis and design in an enterprise results in irreversible or difficult to repair consequences associated with the cost of unnecessary resources and resources.

From the point of view of the organization of work, the most rational solutions have always been the consequence of the well-conducted complex analysis and design of the enterprise's overall business.

In general, the analysis is an activity to establish the state and the effectiveness of the operating organization in the enterprise, including the labor activity, and to reveal the opportunities and the directions for its improvement. Designing is related

to the development of new, more efficient organizational solutions based on the opportunities and guidelines for improvement of the organization.

The dissertation thesis describes in more detail the reasons for the analysis and design, the stages, the activities and the methods of their implementation, the coordination of the organizational decisions, etc.

Any underestimation of the professional and timely conduct of analysis and design in the organization area deprives the management of the enterprise from using an important tool to diagnose and program its development and increase the efficiency of its operation.

#### **Chapter Four - Working conditions - a factor for effective organization of the labor activity**

1. Working conditions are a concept with a broad meaningful range and multi-element content. Unfortunately, in economic theory and social practice, there is no commonly accepted definition.

Yet, without any particular claims of accuracy, universality and universality, we believe that it can be defined as a set *of permanently changing causes and conditions of the external and internal environment in which the enterprise operates, relating to the organization and effectiveness of the labor and the protection of the life, health, employability and prosperity of the employees therein, in ensuring decent work and a high standard of living, guaranteeing the sustainable development of the enterprise and workers in workers and employees.*

What can and must be said in general terms about the scope and content of the activity to ensure normal working conditions in enterprises is as follows:

➤ They are specific and constantly changing for each enterprise and depend mainly on the stage of its development, the peculiarities of its work activity and the state and the manifestations of the external and internal environment in which it is being worked;



- Ensuring normal working conditions is a basic obligation of the employer, observing the labor legislation and creating internal regulations (labor standards) for this in the enterprise;
- Normal working conditions are a basic human right but also an obligation to observe the established rules in this field by the participants in the labor activity;
- The state defines the legislative framework of the activity for ensuring normal working conditions and exercises state control over its observance;
- A significant part of the guidelines and measures for improving working conditions are subject to the social dialogue and the Collective Labor Agreement in the enterprise.

There is no doubt that the scope and content of the activity in the field of working conditions will continue to change and enrich depending on the development of the social relations and the improvement of the elements of the work activity.

**2. Improving working conditions** has always been an essential part of work on organizing work in enterprises. What characterizes this specific activity at different stages is above all its scope and focus, as well as the different approaches and methods used in the work.

From this point of view, in the dissertation thesis the emergence, development and characterization of the activity in the field of working conditions and their improvement in Bulgaria is conditionally divided into three periods: **a first period**, covering the end of the 19th and the first half of the 20th century; **The second period** - the second half of the twentieth century and **the third period** - the last three decades.

**3. The provision of healthy and safe working conditions** for the employees of the enterprises is, and will probably remain, one of the main directions of the activity on the working conditions and their improvement. This is because this activity derives from one of the basic human rights and is related to the protection of the life, health and working capacity of people in the labor process.

According to our legislation, healthy and safe working conditions are working conditions that do not lead to occupational illnesses and accidents at work and create prerequisites for the full physical, mental and social well-being of the workers (§ 1, item 1 of the Health and Safety at Work Act ). This definition and the rights and obligations ensuing from it shall be enforced "in all establishments and places where work is carried out or training is carried out, regardless of the form of organization, the type of ownership and the basis on which the work is done or training "(Article 2 of the Health and Safety Act).

This legal definition of Health and Safety at Work and the extended perimeter of its application are a good basis for the improvement of working conditions as part of the organization of the work activity in our country.

Along with it, however, in the Health and Safety at Work Act and in other legal acts, as well as in the colloquial language, the definition of "Health and Safety at Work" is also used. We think this is inaccurate and incorrect because:

- ✓ Working conditions are also part of the organization of the work activity and their compliance with the requirements of the Health and Safety at Work Act leads to preservation of the life, health and working capacity of the participants in the labor process.

- ✓ Health is the subject of activity of another public and specialized field - healthcare. In doing so, one can not be sick at home and healthy at work and vice versa. Another issue is the indisputable relationship between these two important social activities and their coordination.

- ✓ It is not by accident that the law bears the name of the Health and Safety at Work Act and everything in it refers to the category of "labor". The work is related to the specific work and therefore to the specific working conditions that can not be regulated in a common national law, etc.

Some of the basic **principles and characteristics** of the activity for ensuring healthy and safe working conditions and their alignment with the legal requirements in the enterprise are:

➤ **Prevention** at all stages of work in the enterprise and in the measures planned or undertaken to prevent, limit and / or remove the occupational risks leading to adverse effects on the health and safety of workers.

➤ **A complex and concrete approach** to the study and impact of harmful factors (physical, chemical, biological, psychological, organizational, etc.) that adversely affect or threaten the health and safety of workers.

➤ **System and permanence** in the activity of providing healthy and safe working conditions in the enterprise. In the Health and Safety at Work Act and a number of regulations, the general requirements and the obligations to ensure healthy and safe working conditions are regulated in detail (Chapter two and third of the Health and Safety Equipment Act, etc.). among them are those of the employer, for which he creates a permanently functioning system for ensuring healthy and safe working conditions in the enterprise<sup>4</sup>.

➤ **Coherence and awareness** of the work to ensure healthy and safe working conditions in the enterprise in the process of social dialogue and collective bargaining between the employer and the employees' representatives.

At the core of the activity and of the system for ensuring healthy and safe working conditions in the enterprise is **the professional risk assessment**.

Our labor legislation and a number of secondary legislation are a good basis for carrying out the professional risk assessment. They regulate the responsibilities, order, scope, stages of work, participants and control of the risk assessment.

The application of the regulatory framework and the practice of risk assessment over the last decade also shows a significant weakness in this activity. This is the lack of a uniform approach and method for assessing occupational risk, which mainly affects the quality of the assessment. Therefore, both government bodies, trade unions and employers are deprived of a realistic basis for assessing how the risk assessment has been carried out and in most cases are satisfied only to

---

<sup>4</sup> Evgeniev, E., Fundamentals of Health and Safety at Work, University of National and World Economy, Sofia, 2013, pp. 58-93.

determine whether it has been carried out and to what extent the procedures have been followed, regulated by the respective laws and by-laws.

Of course, the question may or may not, should or should not have a uniform methodology to assess the professional risk there are different opinions. There may be interest both in having and not in such a method.

Under the Health and Safety at Work Act, the employer is required to carry out an occupational risk assessment covering work processes and work equipment, premises, workplaces, work organization, use of raw materials and other side factors.

The Occupational Health Services occupy a prominent place in the Occupational Risk Assessment process. They are the specialized organizations that the employer creates or rents and which is assigned to carry out the risk assessment.

Ultimately, the assessment of occupational risk identifies the eligibility of a particular risk and the need to apply measures to prevent, limit and / or eliminate it.

The role, place and significance of risk assessment for improving the working conditions of an enterprise depends also on the extent to which its management will be able to use the results of this assessment.

#### **4. Some challenges to work in the field of working conditions**

##### ***4.1. The European Union Strategy for Health and Safety at Work and its Implementation in Bulgaria***

Assisting, supporting and coordinating work on health and safety at work for over 220 million workers in the Member States is one of the European Union's key strategic objectives.

To achieve this, a number of regulatory documents and action programs were adopted in the period 1978-2002, followed by three European strategies covering the periods 2002-2006, 2007-2012 and 2014-2020. This enormous EU law-making and practical work related to improving working conditions in the Member States over the last 50 years is based on a number of strategic and programming documents of international organizations (UN, ILO, WHO, etc.) and has been the

subject of multiple discussions, surveys and international forums. It is well represented in our specialized literature<sup>5</sup>.

In a Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of May 2014, the European Commission outlined the European Union's strategic framework for health and safety at work 2014-2020.

Taking into account the positive results and the progress made in ensuring health and safety at work in the EU Member States, the Communication also identifies three **major challenges in this area**, namely:

- Improving the capacity of micro and small enterprises to introduce effective and efficient measures to prevent occupational risks, as these enterprises "tend to maintain lower levels of compliance with national rules and EU rules, few measures for the management of health and safety at work than large enterprises".
- Improve the prevention of work-related illness by overcoming existing, emerging and emerging risks associated with changes in technology and forms of work organization.
- Tackling the effects of demographic change and, in particular, on aging as the number of people over the age of 60 in the EU increases by over two million people each year. According to Eurostat's projected data, the working population aged between 55 and 64 in the EU is expected to grow by about 16 per cent between 2010 and 2030.

To address these challenges, the European Commission has identified some key (main) strategic objectives and actions.

As an EU Member State, Bulgaria shares the European Health and Safety Strategy and actively participates in the cooperation mechanism in this field.

At the end of 2017, the Council of Ministers adopted the National Program for Safety and Health at Work, which was developed by the Ministry of Labor and

---

<sup>5</sup> Beleva, I., V. Tzanov, D. Velkova, "Working Conditions and Quality of Employment in Bulgaria", Avangard Prima, S., 2009; Evgeniev, E., "Fundamentals of Health and Safety at Work", IC - UNWE, Sofia, 2015; Kamenov, D., "How to create healthy and safe working conditions", in Shopov, D. and college "How to manage human resources in the enterprise", Trud and Law, Sofia, 2013; and others.

Social Policy for 2018-2020<sup>6</sup>. It reviews the results of the implementation of the annual National Programs for the period 2008 - 2014, outlines the current state and trends in the development of the economy, the demography and the working conditions at the macro level, analyzes the educational and professional structure of the labor force, the results of control activities in the field of health and safety at work, occupational traumatism and occupational morbidity. On this basis, the main challenges, objectives and 39 measures grouped in three priority areas (improvement of the implementation of legislation, prevention of occupational risks and prevention of work-related illnesses and accidents at work) for the work on health and safety at work during the period 2018 - 2020.

Undoubtedly, the National Program is a professionally prepared and ambitious document for the future work in Bulgaria to ensure healthy and safe working conditions over the next few years. It is based on and complies with a number of existing European and national regulatory and programming documents. What we think is lacking and / or insufficiently addressed is our preparation to meet some emerging major challenges that are, and may be, carried out in the period 2018-2020.

#### ***4.1 Some new and significant challenges related to working conditions***

**The first challenge** is to broaden the nature, scope and content of the concept of 'working conditions' and action in this field.

In 1999, the International Labor Organization established the concept of decent work, part of which is decent work. Over the last two decades, it has been followed by numerous international and national discussions, publications, documents, normative acts, programs and other events. In most of these discussions, publications, papers and events, various words of adjection, such as decent, fair, favorable, safe, safe, transparent, etc., have been and are being applied to the term "working conditions". The aim of expanding the essence, scope and content of

---

6

working conditions and activity in this area is objectively necessary and deserves support.

However, we believe that there is a need to further unite the efforts of the scientific potential and the relevant state and civil institutions at international and national level to bring together not only the terminology but also the understanding and creation of the new quality of working conditions. This would facilitate practical work in this area, improve its focus and coordination, awareness and exchange of positive practices, assess progress and address new challenges.

**The second challenge** is related to potential changes in working conditions due to the so-called Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0).

The emerging leap in the development and complex use of technology and technology achievements: automation, digitization, digitization, artificial intelligence, robotization, cybernetization, computerization and internet use, 3D printing, quantum computing and nanotechnology, genetics, etc. "Fourth Industrial Revolution,"<sup>7</sup> will undoubtedly lead to radical changes in the pattern of governance of social relations at world and national level, including labor relations hourly relations, labor market and in particular working conditions. Together with the opportunities for increasing productivity, competitiveness and variety of goods and services, Industry 4.0, and especially the emergence of large digital platforms as intermediaries in demand and supply of markets, new challenges and dangers arise in the field of work and working conditions (reducing the relative share of labor in GDP and labor income, new forms of work organization, the dropping of some and the emergence of new occupations, dilution of existing labor and industrial relations unemployment, unemployment, social insecurity, degraded and uncontrollable working conditions, etc.). These and some other challenges and issues have been the subject of a number of international and national discussions, publications, papers and actions in recent years.

It is worth mentioning the book of founder and chair of the World Economic Forum Klaus Schwab dedicated to the Fourth Industrial Revolution as well as the

---

7

Opinion of the Economic and Social Council of the Republic of Bulgaria<sup>8</sup> on this topic. They contain valuable information about the nature, nature and expected effects and challenges of the Fourth Industrial Revolution, as well as some suggestions and approaches to address and protect against potential dangers. A realistic and balanced benefit-to-harm approach to addressing and overcoming potential hazards is an important prerequisite for addressing the challenges of Industry 4.0. And the ESC's proposal for the creation of the Alliance "For the Future of Labor and Society" with representatives of the state, the social partners, civil society, scientists, etc. "to contribute to defining the parameters of future changes by building together a national network and organizing key elements and regulatory mechanisms for running processes "is timely, necessary and useful. In our opinion, this activity can also be done by an extended (rolling) Chamber of the ESC, for which a statutory act separate from the Economic and Social Council Act is required.

**The third challenge** relates to the European Social Rights Pillar [ESSP].

The idea and the beginning of the development of a European pillar of social rights was given by the President of the European Commission in his speech "On the state of the Union" of 9 September 2015, at the Social Summit for Employment and Growth Equity in Gothenburg, November 17, 2017 the Inter-institutional Proclamation between the EC, the Council and the EP was signed, and on 22 November 2017. The EC has announced the so-called "The European Semester Autumn Package", containing a new approach to the coordination of the EU's economic, fiscal and social policies for 2018.

At its plenary session on 12 March 2008, the Economic and Social Council of the Republic of Bulgaria adopted a Opinion on "The European Pillar of Social Rights and the Role of Organized Civil Society".

The aim of the ESG is to codify and further develop existing social rights to better serve one of the EU's key objectives - promoting the well-being of its peoples.

---

8



The European Pillar of Social Rights contains 20 rights, divided into three main groups: Equal Opportunities and Access to the Labor Market, Fair Working Conditions, Social Protection and Inclusion.

The "Fair working conditions" group includes the following fundamental rights:

- Secure and flexible employment;
- Wages corresponding to the standard of living in the country;
- Information on working conditions and protection in case of dismissal;
- Social dialogue and participation of employees in management;
- Balance between work and private life;
- Health, safe, well-adapted work environment and personal data protection.

Some of those who are included in the other two groups but have an indirect or partial attitude to fair working conditions may be added to the above rights, such as:

- Education, training and lifelong learning;
- Equality in work and occupations;
- Social protection;
- Unemployment benefits;
- Minimum income;
- Incomes and pensions for length of service and age, etc.

Undoubtedly, the European Pillar of Social Rights is and must be the basis for shaping and implementing adequate policies, plans and action programs both at European Union level and at the level of individual Member States.

## **Chapter Five - Social partnership - a means to improve the organization of work in the enterprise**

1. Industrial relations are, in their essence, **collective working relationships** with a multi-layered character. On the one hand these are collective labor relations between the state and the representative organizations of the employers and the representative organizations of the employees on the occasion of and in connection

with the development and / or realization of economic and / or social policy, the establishment and development of labor and social security relations as well as the improvement of living standards, on the other hand it is a system of principles, rules, legal norms, institutions, organizations, requirements, procedures, powers, infrastructure and institutional arrangements for carrying out the process of the interaction between the social partners involved in the process of collective labor relations. These are relations between different countries:

- Between the state and representative organizations of employers and representative organizations of employees (tripartite relations);
- Between the representative organizations of the employees and the representative organizations of the employers, and in the individual enterprises between the employer and the representative organizations of the employees (bilateral relations);
- Between the state and the representative organizations of the employers (bilateral relations).

**Industrial relations should seek to achieve a balance between the economic and social interests of individual participating countries for a certain period of time, through compromise and mutual concessions in order to avoid conflicts and harmonious development of society.** Put another way, industrial relations and the social dialogue between actors in this process should lead to socio-economic progress, raising living standards and improving working conditions in enterprises and organizations and, ultimately, to protecting social and economic human rights .

**2. The development of the social partnership in Bulgaria** can be divided into four periods:

**First period** - Initial formation and development of industrial relations  
(1904-1934);

**Second Period** - Establishment of State Control over Industrial Relations  
(1934-1944);

**Third period** - Establishing one-party control over industrial relations (1944-1989);

**Fourth period** - Appearance and development of modern industrial relations (after 1990).

These periods and the peculiarities of the functioning of industrial relations through them are described in more detail in the dissertation thesis.

The public practice shows that the modern industrial relations in Bulgaria have a relatively good level and have developed a normative base. Nonetheless, there are several major unfavorable trends in the development and condition of these relationships. These trends can be summarized as follows:

**First.** Social dialogue in Bulgaria is mainly at national and enterprise level, and mainly between nationally representative social partners. Relationships between the lower levels of social dialogue (sectoral, sectoral and regional) are largely formal in character and are often subordinate to the interests of national headquarters of nationally representative social partners.

**Second.** The constantly changing national benchmarking criteria make it more difficult for smaller representatives to participate in both trade unions and employers. These are basically the structures representing small and medium-sized businesses in the country.

**Third.** The social dialogue does not include large social groups such as retirees employed in defense and security, etc. who participate or have participated in work and social security and are interested in their standard of living.

**Fourth.** There is some inequality between the participants in the social dialogue:

- Employer and Employer Organizations have consultative functions. The State is obliged to take their views, but not to comply with it;
- The state participates in social dialogue as a state, but at the same time it is an employer for state-owned or state-owned enterprises as well as for state administration;

- There are also inequalities between the nationally representative organizations of the employees (two organizations) and those of the employers (five organizations) regarding the criteria of representativeness, their contractual power in the dialogue, the number of the persons representing them, etc .;
- The two trade union organizations recognized as nationally representative organizations have a total of about 200,000 members, with nearly 3 million. employed in the country.

**One of our sociological surveys** conducted in February 2018 in 14 enterprises (8 in the field of services, 6 in the sphere of production), incl. 6 micro, 4 small, 3 medium and 1 large enterprise, with a total of 546 employees, in which 124 persons or 22.7% of the total employees were interviewed, incl. 24 managers, 59 specialists and 41 support and support staff, confirmed some of the above summaries.

The following general conclusions can be drawn from the sociological survey:

- Coverage with CTA (22.6%) and participation (9.7%) of respondents in collective bargaining is unsatisfactory;
- Few events included in the CLA related to improving the organization of work and working conditions in enterprises (only 12% of the respondents indicated that there are those in the CCD and 88% that there are no such in the CLA);
- 93.6% of respondents were positive about the status of working conditions at their workplace;
- The activity of the respondents for initiating proposals for improving the organization and working conditions (only 9 proposals) is unsatisfactory.

**3. Some of the possibilities for wider use of collective bargaining in the organization of labor activity** are mentioned in several main directions:

*The first is to increase* the involvement of more social partners in the industrial relations process. In this respect, consideration may be given to:

- ✓ Reassess the criteria for national representativeness by allowing for the recognition of a wider range of representatives of social partners;
- ✓ Regulation of the participation of other participants in the social dialogue at the lower levels (sectoral, branch and regional).

*The second strand is related to increasing* the role of workers 'and employees' organizations and employers in industrial relations.

The possible solution here is, if not all, on some of the issues that are the subject of social dialogue, to seek consensus, not just the opinion of trade unions and / or employers.

*The third strand relates* to the elimination or reduction of inequalities between social partners in the social dialogue mentioned above. This requires:

- ✓ Reconsider the criteria of representativeness and their dynamics;
- ✓ Improving the organization and technology of conducting the social dialogue;
- ✓ Increase the responsibility for the involvement of social partners in industrial relations.

Finally, we would point out once again that we have a fairly good regulatory framework for industrial relations, which can be constantly improved on the basis of analyzing our global experience.

## **Chapter Six - Challenges and Perspectives to the development of work and employment its organization**

1. Over the last three decades Bulgaria has undergone radical changes in the socio-political, economic and social life, some of which have been raised in our previous statement. Some more permanent and basic demographic and macroeconomic trends have emerged that form certain challenges, opportunities and prospects for the development of work and its organization.

In this part of the dissertation (chapter 1 of chapter six) is analyzed the official statistical information presented in 21 tables and 3 figures, in four directions

(demography, labor market, number and dynamics of enterprises, economic growth, productivity and income from labor). Here are the more important results of the analysis in these areas:

- **Demographics**

- There is a steady tendency of annual decrease of the population of Bulgaria over the past three decades. The highest total population was registered in the census in 1985 - 8 948 649 people. In the next three last censuses, the registered total number of the population is respectively: in 1992 - 8 487 317; in 2001 - 7 928 901; in 2011 - 7 364 570. For the whole of this 26-year period, the population of Bulgaria has decreased by 1 584 079 people or an average of 60 926 people per year.

In the next period, the population continues to decline. According to the NSI's current calculations, at the end of 2015 it was 7,153,800 people. For the thirty-year period 1985-2015 the population of Bulgaria has decreased by 1,794,849 people or an average of 59,823 people per year.

- Although the average age of the population is growing at a slow pace. For 2015 it is 43.3 years.

- With slight fluctuations, the average life expectancy, which for 2015, is 74.5 years. In males it is 71.09 years, and for women 78.02 years.

- It reduces the birth rate, which is 9.2 per thousand of the population in 2015, and the mortality rate, which is 15.3 per thousand of the population, is rising in 2015, mainly as a result of which is the negative natural growth of the population, which in 2015 e - 6.2 per thousand of the population.

- In the last 95 years there has been a steady tendency in Bulgaria to reduce natural population growth. It is particularly worrying, however, that during the last 30 years of this period, natural population growth is a negative sign.

- The structure of the population is slowly changing. The main human resource for the economy - the working-age population (men and women) continues to decline. For 2015 it is 4 349 105 people, compared to 2011. has decreased by 173664 people.

### • The labor market

➤ In line with the decrease of the population, including the working age population, employment in Bulgaria is also decreasing. Only for the period 2008-2015, the group economic activities from a total of 3 814.7 thousand have decreased to 3 446.2 thousand persons or by 368.5 thousand persons. On average, this decrease is by 52.6 thousand people a year.

➤ In 2015, 3446.2 thousand persons employed in the Agriculture, Forestry and Fisheries sector worked 649.0 thousand or 18.8%, in the "Industry" sector - 877.4 thousand or 25.5% in the "Services" sector - 1863.2 thousand or 54.6%, and in Other Activities - 55.9 thousand or 1.6%.

➤ Of the total employed 3446.2 thousand persons in the year 2015, 2254.8 thousand were employed under labor and employment or 65.4% of the employed (Table 10). Of these, 533,846 or 23.8% worked in the public sector and 1,717,922 or 76.2% in the private sector.

➤ From the data on the structure of the employees under labor and service relationship for 2014 and 2015 years by classes and forms of ownership, it is evident that:

- No significant change in structure over the two years;
- The largest among the classes is the relative share of staff employed in the services of the population, trade and security (18.9% for 2014 and 18.6% for 2015), and the smallest is that of skilled workers in agriculture, forestry, hunting and fishing fleet (0.7% for 2014 and 0.6% for 2015);
- Within the individual classes, the largest share of public sector professionals (39.9% for 2014 and 40.2% for 2015) is the largest, and the smallest is that of skilled agricultural, forestry, hunting and fishing workers in the public sector sector (0.3% for 2014 and 0.2% for 2015);

- The relative share of those employed in professions not requiring special qualifications in the private sector (15.0% for 2014 and 15.2% for 2015) is significant.

➤ Trends in average annual number of vacancies and jobs by economic activity in recent years are relatively persistent. It is clear from the data that:

- The average annual number of vacancies in 2010 was 17 174, while in 2015 it was 17 583; with 409 more;
- The average annual number of jobs of 2 298 033 jobs in 2010 is reduced to 2 201 479 in 2015, or by 96 554;
- In agriculture, forestry, hunting and fishing, vacancies are decreasing and those employed are increasing. In industry and in services, there are growing vacancies and job losses.

➤ The analysis of data on economic activity of the population aged 15 and over by sex and age groups shows that:

- There are no significant changes in the total economic activity ratio of the population aged 15 and above for the period 2008-2015. It ranges between 52.5% in 2011 and 54.1% in 2015, which means that little more than half of the population aged 15 and over is employed in labor;
- For men, economic activity is generally about 11 percentage points higher than that for women;
- The highest is the economic activity of the population aged 35-44 - 86.5% in 2015 and the lowest - 4.2% for the population aged 65 and over.

➤ The analysis of the employment rates of the population aged 15 and over for 2008 - 2015 years in total, by gender and by age shows that:

- The overall employment rate of the population aged 15 and over is relatively stable and is around 50%. For individual years it fluctuates between 50.8% in 2008 and 46.6% in 2012;



- Male employment is about 10 percentage points higher than that for women;
  - The employment rate for 2015 is the highest for the 35-44 age group (79.8%), and the lowest for the age group of 65 and over (4.0%);
  - It is noteworthy that for both women and men and for the 15- to 54-year-old age, employment declines over the period 2008-2015, and in the age groups over 55, it increases.
- The analysis of the number of unemployed persons in Bulgaria for the period 2008 - 2015 shows that:
- The number of unemployed persons in the period 2008 - 2013 increased from 199.7 thousand to 436.3 thousand persons;
  - In 2014 and 2015 the number of unemployed decreased to 384.5 thousand and 305.1 thousand persons respectively;
  - Throughout the period under consideration, the number of unemployed persons in men is higher than that for women;
  - The highest is the number of unemployed persons for the year 2015 for the age group 25-34 years (75.8 thousand) and the lowest is the age group from 15 to 24 years (39.6 thousand).
- Unemployment rates for the period 2008 - 2015 show that:
- The total unemployment rate in Bulgaria at 5.6 for 2008 is increasing to 12.9 in 2013, then it starts to decline, for 2014 it is 11.4 and for 2015 - 9.1. According to operational statistics of the NSSI, this decline continues beyond 2015;
  - It is noteworthy that the unemployment rate for men is almost the same throughout the whole period as for women;
  - The highest for 2015 is the unemployment rate for the 15-24 age group (21.6). For the period from 2008 to 2013, it rose from 12.7 to 28.4, and then declined to 21.6;

- The unemployment rate for the 2015 age group is the lowest in the 35-44 age group (7.7), although compared to 2008 it increased by 2.8 percentage points.
- The mechanical population growth in 2015 shows that:
  - 4247 persons emigrated abroad;
  - Two main trends are characteristic of internal migration:
    - ✓ All regions with the exception of the Southwest have a negative mechanical growth, the largest being the Northwest region (-2679 persons);
    - ✓ The South-West region has the largest mechanical growth, where the capital Sofia (4710 persons) is;
  - As a result of the migration, over 9,000 people in the workforce have changed their jobs during the year and some of them may have filled the ranks of the unemployed.

• **The number and dynamics of enterprises**

- From the analysis of the number of non-financial enterprises as at 31.12. the relevant year shows that:
  - The number of non-financial corporations at the end of the year is continuously increasing, from 250 053 in 2011 to 306 488 in 2015;
  - The number of non-financial enterprises in the public sector is decreasing, from 1,200 in 2011 to 927 in 2015;
  - The number of non-financial enterprises in the private sector is increasing, from 248 853 in 2011 to 305 561 in 2015.
- Analysis of the number of non-financial enterprises according to the number of persons employed in them and groups of economic activities in Bulgaria for 2014 and 2015 shows that:
  - Total number of non-financial enterprises in 2014 was 383,905 and in 2015 it was 393,460, ie their number increased by 9,555

enterprises or by 2.49%. The largest increase is the number of non-financial enterprises in services - by 6090. In agriculture, forestry and fisheries it is 1 472, in the industry 362 and in other activities - by 1 131;

- The largest is the number of non-financial enterprises in 2015 in services - 299 980 or 76.24% of the total number of non-financial enterprises. In the industry, they are 55 155 or 14.02%, in agriculture, forestry and fisheries 19 055 or 4.84% and in other activities 19 270 or 4.90%;
- Only 739 enterprises in 2015 were large (250 or more employees) or 0.19% of the total number of non-financial enterprises. The remaining 99.81% are micro (92.49%), small (6.17%) and medium (1.15%) enterprises. In this case, large enterprises in 2015 decreased by 13 or by 1.73% compared to the previous 2014.

➤ Employees' analysis of non-financial enterprises by groups of economic activities and size of enterprises for 2014 and 2015 shows that:

- In the non-financial enterprises in 2014, a total of 2,075,598 persons were employed, and in 2015 - 2,101,095 persons, ie by 25,497 persons more or by 1.23% more;
- Most of those employed in 2015 are in non-financial services enterprises - 1 275 892 persons or 57.87% of total employees in non-financial enterprises this year. The number of employees in non-financial enterprises in the sector is 767 089 or 36.51%, agriculture, forestry and fishing - 85 988 persons or 4.09% and other activities - 32 126 persons or 1.53%;
- Most of the total employees in 2015 in non-financial enterprises worked in micro-enterprises - 642,068 persons or 30.56% and 531,485 persons or 25.30% in large enterprises. In the small non-financial enterprises 480 581 persons or 22.87% were

employed and in the average 446 961 or 21.27% of the total employees.

• **Economic growth, productivity and labor income**

➤ From Eurostat data on international comparisons of GDP per capita for 2015 for 37 countries in Europe, Bulgaria's unenviable position is:

- Among the member states of the EU - 28 it ranks 28th with 46.4% of the average per capita GDP per country;
- Only Serbia and Macedonia of the five EU candidate countries have a lower (but close to us) real per capita GDP level - Macedonia with 41.7% and Serbia with 44.8% of the EU-28 average;
- Only Albania from the other four non-EU countries has a lower real GDP per capita - 41.5% of the EU-28 average.

➤ According to NSI data on the structure and dynamics of GVA and GDP by economic sectors for the period 2011 - 2015 it can be seen that:

- GVA and GDP at the respective year's total for the country's economy are growing by 70,625 million, respectively. and 80 759 mil. in 2011 to 76 546 million leva. and 88,571 million. in 2015. This GVA growth for the period is 8.38 percentage points or 1.68 average per annum, while GDP is 9.67 percentage points or an annual average of 1.93 percentage points;
- In 2015 4.8% of the GVA were from the agriculture and forestry sector, 27.9% from the industry and 67.3% from the services. In addition, for the five-year period, while GVA share of agriculture, forestry and industry declined from 5.3% to 4.8% and 29.3% to 27.9% respectively, the share of GVA in the service sector increased from 65.4% 67.9%.

➤ The analysis of the indices of the physical volume of GVA by economic sectors for the period 2011 - 2015 shows that:

- The annual growth rate of the GVA compared to the previous year is between -0.8 and 3.0 percentage points, while GDP growth is between 0.0 and 3.6 percentage points;
- In 2015 compared to 2011, the growth rate of GVA in agriculture and forestry was reduced, it remained at almost the same level in the industry and in services increased from 1.4 to 3.3 percentage points.

➤ The analysis of the structure of the use of GDP in individual years for the period 2011-2015 shows that:

- With few exceptions, there are no significant changes in the structure of the use of GDP over the years;
- In 2015, 78.7% of GDP was used for final consumption (including 70.6% for individual and 8.1% for collective consumption), 21.2% for capital formation, and exports almost equal to imports of goods and services (64 %).

➤ The analysis of wage participation in the formation of GVA for the period 2011-2015 shows that:

- During the entire period of five years (2011-2015), both general and individual groups of economic activities, the share of wages in the formation of BSS at basic prices is increasing absolutely;
- In 2015, compared to 2011, for the three groups of economic activities in total, the BDS increased from BGN 70.625 million to BGN 76.546 million or by 8.38 percentage points, respectively. The share of wage participation in GVA for the same period increased from 34.6% to 40.9% or by 6.3 percentage points;

- The largest share of wages in the total GVA for 2015 is the Services sector (28.8%). Followed by Industry (10.9%) and Agriculture, Forestry and Fisheries (1.2%).

➤ The analysis of the average annual salary of employed persons under labor and service contracts in 2015 by economic activities and statistical regions shows that:

- The average annual salary for the year 2015 of the employees under labor and official legal relations for the country is BGN 10,535 or an average monthly of BGN 878;
- The highest total for the country is the average annual salary for the employees in the creation and distribution of information and creative products, telecommunications - BGN 24 255 or BGN 2021 monthly, and the lowest for the employees in the hotel and restaurant industry - BGN 6 318 or 526 BGN a month;
- The overall wage differences for the same activities by region are significant. The highest is the average annual salary in the Southwest region - BGN 13,101 (or BGN 1,092 monthly), where the average annual salary for the employees in the creation and distribution of information and creative products is BGN 26,452 (or BGN 2,204) monthly).

**Several are the summarized** conclusions that, along with our expert assessment, can be made on the basis of the analysis of demographic and macroeconomic statistics, namely:

**First.** After 1985 Bulgaria is experiencing the largest and most unknown for its entire history demographic crisis, which can be defined as a national catastrophe. Despite the declarations and timid measures taken by the ruling governments in recent years, the crisis continues. This crisis, accompanied by deindustrialisation, fragmentation of agricultural land, racketeering privatization and widespread

corruption, is one of the main reasons Bulgaria has become one of the poorest countries in Europe over the last few decades.

**Second.** The negative natural and mechanical growth of the population leads to a systematic reduction of the labor force in the country, which, to a certain extent, limits the opportunities for the development of the economy.

**Third.** The priority development of the Services sector compared with the development of the other two sectors (Industry and Agriculture, Forestry and Fisheries) does not lead to a more efficient structure of the economy and creates certain difficulties in its provision of labor force.

**Fourth.** Despite the relatively high coefficient of economic activity (54.1%) achieved in 2015 and the employment rate of the population aged 15 and over (49.1%), as well as the relatively low and decreasing unemployment rate (9.1%), the rapid and ongoing changes in the structure of the economy and the number of non-financial enterprises are constantly leading to an imbalance in the labor market, which has difficulties in providing the required workforce with a certain qualification.

**Fifth.** The economic growth rates achieved in recent years (for BSS - 3% and for GDP - 3.6%) do not ensure the achievement of the EU-28 average standard of living in the foreseeable future. This requires at least twice as high rates.

**Sixth.** Although the relative share of wages in the formation of GVA in recent years has been steadily increasing for 2015, it is over 40%, the wage level in Bulgaria remains one of the lowest in Europe, which is one of the main reasons for the emigration of a large part of the country's population.

These are, in our opinion, the main conclusions of the present and emerging modern demographic and macroeconomic trends in our country. To these should be added the conclusions on the condition of the working conditions and the collective bargaining made in Chapter Four and Chapter Five respectively.

All these conclusions are at the heart of and define to a great extent the challenges, opportunities and prospects for the development of work and its organization.

**2. Challenges to labor and its organization,** in our opinion, are:

**First** - Achieve higher and sustainable rates of economic growth in the context of an ongoing demographic crisis.

In the last three decades, mainly due to the negative natural and mechanical growth, the population of Bulgaria, including the working age, decreased by more than 20%. The quest to overcome poverty and the demographic crisis, and at least at the EU average level of living standards, demand a number of higher than average European economic growth rates.

This is the main challenge, shaping the complex environment for the development of the Bulgarian economy, including the labor activity and its organization. Unfortunately, the complexity of this situation is complemented by some other challenges, namely:

**Second** - *Still unbalanced labor market.*

There are trends in:

- Decrease of the total number of employed persons in the economic activities, for the period 2008 - 2015 this decrease is an annual average of more than 52,000 people;
- Restructuring of employment in the sector of Industry, Agriculture, Forestry and Fisheries in the Services sector, persons employed by groups of economic activity in 2015 by 54.6% in Services, 25.5% in Industry, 18.8% in Agriculture, forestry and fisheries and 1.6% in Other activities. Of the employed persons in the same year (65.4% of the employed), in the public sector they worked 23.8% and in the private sector - 76.2%;
- Relatively stable are the coefficients of economic activity, employment and unemployment of the population aged 15 and over with minor fluctuations in individual years, with the increase of vacancies and reduction of the number of jobs;
- One of the reasons for the imbalance of the labor market according to the employers is the shortage of highly qualified personnel from some specialties on our labor market.



**Third** - *Predominant and unstable micro and small businesses.*

From the statistics we provide about the number of non-financial enterprises and the persons employed in them, it is clear that:

- There is a steady increase in the number of non-financial enterprises in 2011-2015 and by the end of 2015 their number is 306 488 or by 56 435 more compared to the end of 2011;
- While the total number of non-financial enterprises in the year 2015 reached 393 460, at the end of the same year it had 86 972 smaller enterprises, meaning that a significant number of enterprises had ceased operations;
- According to the number of employees in 2015 in non-financial enterprises, 92.5% are micro, 6.2% - small, 1.1% - medium and 0.2% large enterprises;
- Of the total employees in the non-financial enterprises in 2015 30.5% worked in the micro enterprises, 25.3% in the big ones, 22.9% in the small ones and 21.3% in the medium enterprises.

This structure of non-financial enterprises and their employees must also take into account the future work on the organization of labor activities.

**Fourthly**, *the low labor and living income* that places us at one of the last places in Europe (Table 21) is also one of the main challenges that will probably accompany our economy in the coming years, including the organization of employment.

This is the main reason for the big emigration, including the highly qualified specialists needed by Bulgaria.

The reasons for the low labor and standard of living are many (for some of them it is a matter of question), but they are based on low labor productivity, the unsatisfactory structure of the economy and long-lasting policy of income restraint.

**Fifth** - To the above challenges we will add those we mentioned in Chapter Four and Fifth, as well as our expert assessment that over the past few decades in Bulgaria *there has been underestimated the organization of labor activity* as one of

the means to increase the productivity of labor. This understatement is expressed in:

- Lack of scientific research and solutions for updating and updating the toolkit for improving the organization of labor activity, mainly in small and medium enterprises;
- Absence of this problem in the preparation, training and improvement of qualifications in secondary vocational and tertiary education as well as in social dialogue and collective bargaining in enterprises;
- The non-use (or lack of knowledge) of the mechanisms and the possibilities of the organization of the labor activity by the employers in their enterprises;
- There is insufficient use of consultancy services in the field of work organization. This is mainly due to the underestimation of these services and their poor market demand;
- Insufficient care by the specialized state body MLSP for coordinating the activity in this field, etc.

Our experience, albeit in other socio-economic conditions, as well as the experience of some developed countries (Germany, USA, Russia, Japan, etc.) have proven to be effective in improving the organization of work, so its underestimation is not justified.

These are, in our view, the main challenges, in the conditions in which the labor activity takes place and will take place in the next years. They are the ones that create problems for the future development of the country. Solving them requires a lot of effort and a complex approach. The organization of work can not solve all but even other important problems for the socio-economic development of the country, but it can contribute to a certain extent to their solution.

3. Overcoming the challenges and achievement in the foreseeable future of a higher standard of living and a new quality of life in Bulgaria necessitates the existence of a *National Country Development Strategy*, as it is lacking so far. It

should define the priority national goals and bring together the efforts of all Bulgarians, parties, institutions and organizations for their realization

Improving the organization of work activity can and must be part of this strategy and contribute to the further sustainable development of the state. However, it is necessary:

**First** - Overcome unjustified underestimation of work organization as one of the cheapest and most effective ways to increase labor productivity.

In the first place, it depends on employers, on their knowledge and ability to use that tool in their businesses, and on their use of consultancy services where this is necessary.

The study and promotion of good practices by employers' and trade union organizations and the media would also help to overcome underestimation of the importance of work organization.

Consideration can also be given to the use of moral and material incentives for employers and businesses that have achieved good results by improving work organization and increasing labor productivity.

And why not the creation of a National Movement to improve the organization of labor activity and increase the productivity of labor.

**Second** - Development of science in the field of work organization organization and its adaptation to new conditions and realities.

The methodological base we have in this area is mainly designed for research, analysis and design of work organization organization in large industrial enterprises. It can and should be used to the extent that there are such enterprises in our country.

The prevailing micro, small and medium enterprises and their increasing number in services, flexible forms of employment, etc., require the adaptation of the methodology to these conditions and the development of a new methodological basis specific to the new conditions.

This requires the encouragement of scientific research and methodological developments in the field of work organization and the creation of a scientific center for this.

**Third** - Strengthening the preparation of the organization of labor activity in secondary vocational and higher education.

A significant part of graduates of secondary vocational and tertiary education do not have the necessary knowledge in this field, and many of them find themselves as managers of different units and levels of management in enterprises.

Incorporating this issue into curricula and programs as a separate discipline or as part of other disciplines such as Enterprise Organization, etc., would improve the quality of the preparation and realization of graduates of secondary vocational and tertiary education.

Particular attention should also be paid to the various forms of training for these staff in the organization, such as postgraduate training, knowledge refresher courses, exchange of good practice, etc.

Something that is very common in developed countries and highly underestimated in our company is training. It is the main form of adaptation to the specific posts and jobs of newly-recruited workers and specialists in the enterprise and their career development.

**Fourth** - Expansion and improvement of consultancy services in the field of work organization and human resource management in enterprises.

After the well-founded closure in 1993 of the Budget Research Institutes and Development Units, including the Research Labor Institute, the new market conditions relied on the emergence, development and use of advisory services in this field. Unfortunately, this does not happen or, more precisely, is still difficult. The reasons are different: cultural, psychological, financial, etc.

The stimulating policy on the part of the state and the creation of conditions for the development and use of business advisory services is one of the ways to solve this problem along with the reduction of corporate indebtedness.

The development, completion and upgrading of the labor standards system would also contribute to expanding and enhancing the quality of consultancy services as well as evaluating and controlling the activities of consultancy organizations.

***Fifth*** - Wider inclusion in the social dialogue and collective bargaining of work organization issues and increasing labor productivity.

Wage bargaining in enterprises must be linked to the results of improving work organization and increasing labor productivity. Breaking this principle and giving precedence to wage growth over labor productivity and vice versa, as is the case in our social practice, has always led to adverse consequences for both employers and their employees.

***Sixth*** - Establishment of a Unit at the Ministry of Labor and Social Policy to coordinate work on the development of work organization organization.

It is not normal for the State Labor Management Authority to have no insight and policy and not to contribute to the development of this activity.

***Seventh*** - Some changes are needed in the legal and secondary legislation related to the development of labor activity in the changing external environment.

The realization of the opportunities and prospects mentioned above for the development of the work activity and its organization necessitates adequate changes in the working normative framework in force. These changes should create better conditions and requirements for the sustainable development of work and its organization in the coming years. The elaboration of proposals for the necessary changes in the normative acts is a specific activity, which can be successfully accomplished by a competent team of lawyers and specialists in labor organization under the direction of the Ministry of Labor and Social Policy.

### **III. Information on contributions to dissertation work**

In the conducted and presented comprehensive study of the state, problems and perspectives of the organization of the work activity in the country, one can outline some more fundamental contributions of the theoretical and meto-scientific and

scientific nature, which are of great importance for the contemporary development of the most mass human activity - its organization, such as:

1. The general and the difference between the term "labor" as an economic category and the concept of "work activity" as the realization of the labor force under specific conditions and factors is justified and formulated. On this basis, a classification of the types of work is made and the main characteristics of the contemporary labor activity are defined.
2. The main changes in the work activity are analyzed and an example model for adapting the enterprises to them is presented.
3. Organizational activity of the enterprise is provisionally divided into four strands (organization of: establishment and regulation of the enterprise, production and / or services, labor, management). The main activities in these areas and the links between them are described. On this basis, the duality of the essence and content of the organization of the work activity is defined - as a specialized activity in the organization of the labor process and as an activity for coordination of the organizational decisions with the other directions of the overall organization of the enterprise.
4. Working conditions are defined and analyzed as a relatively separate part of the organization of labor activity and a factor for its effectiveness. The state, the problems and the new challenges in this area are described, the guidelines are laid down and substantial proposals for its development are presented.
5. The social partnership, and in part the collective bargaining in the enterprise, has been examined and analyzed as a means of improving the organization of the work activity. The analysis of the practice and the results of the conducted sociological survey showed a number of achievements, but also some weaknesses, which have been systematized in several directions of the dissertation. Against this background, concrete proposals have been made to improve work in this area.

6. The challenges presented in the dissertation thesis and summarized in seven strands in the last chapter as well as the results of the analysis of the demographic and macro-kinemic trends can be used not only in realizing these opportunities and prospects for the development of the work activity and its organization, but also in other scientific and scientific applications and especially in the creation of a long-term National Strategy for the Development of the Republic of Bulgaria.

#### **IV. Publications related to the dissertation**

1. Evgeniev, E., About the organization and organizers of the work activity, in the Jubilee Collection of the Higher School of Security and Economics - Plovdiv, 2016, pp. 99 - 103.
2. Eugenev, E., Legislative Settlement of Industrial Relations in Bulgaria - State and Perspectives, in a Collection of Reports from the National Scientific Round Table on "Legal Science and Business - Together for Sustainable Development of the Economy", Ed. "Science and Economics", Varna University of Economics, 2016, pp. 25 - 31.
3. Evgeniev, E., The Skill of a Qualified Workforce - Myth and Reality, "Panorama of Labor" Magazine, no. 3 - 4, 2017, pp. 73-77.
4. Evgeniev, E., To improve the organization of the work activity, "Panorama of Labor" Magazine, no. 5 - 6, 2017, pp. 22 - 51.
5. Evgeniev, E., Organization of Work Activities in Bulgaria, Publishing House of BAS "Prof. Marin Drinov ", 2018.
6. Evgeniev, E., On the essence of labor and labor activity, Novotni magazine, 7 - 8, 2018, pp. 7 - 26.

## **Conclusion**

The organization of labor is one of the effective means to increase labor productivity in individual enterprises and in general for the national economy, which does not require particularly large investments and other financial costs from employers.

The organization of work is a permanent, specific and professional activity that is equally necessary for the prosperity of any undertaking, institution or place where work is carried out:

- ✓ Permanent, because it must be consistent with a number of external and internal conditions and factors that are constantly changing and it must adapt to these changes, that is to improve continuously;
- ✓ Specific because enterprises have different goals, perform different types of activities, have different resources (material, technical, human), etc., which makes it impossible and inappropriate to transfer the organization from one enterprise to another and "the same" they look like;
- ✓ Professional because it requires the knowledge and skillful use of specific approaches, methods and tools for research, analysis, design and implementation of organizational solutions, as well as the participation of highly qualified organizers with different specialties and opportunities.

The review and analysis carried out in our research on the development of work and the changes occurring there; the content of the organization of the work activity and the approaches, methods and means at its disposal; of the basic demographic, macroeconomic and other trends allowed us to characterize the complex situation and the unsatisfactory situation in which the organization of the work is now located and on this basis to point out the challenges, opportunities and prospects for its development.

Addressing the challenges and realizing the opportunities and prospects for the development of the organization of labor activity require the existence of political will, a complex approach, a lot of professionalism and empathy of the interested institutions, organizations and all the participants in the work activity.