

Постоянната заетост е най-ефективната форма с работна сила в българските стопанства

Възнаграждението на по-голямата част от постоянно заетите е или с дялове в собствеността, или с фиксирана заплата плюс бонус, според крайните резултати

Постоянната заетост е основна форма за снабдяване с работна сила в българските стопанства, която се прилага от почти всички (97,1%) земеделски стопанства в страната. Нещо повече, постоянно заетите лица представляват малко повече от една трета от всички работещи в българските ферми. По-голямата част от заетите по този начин са ангажирани предимно в растениевъдство (57,3%), а останалата голяма част (24,2%) в животновъдство. По-голямата част от труда, използван за управление на стопанството, също е включен чрез тази форма на заетост.

Това сочат само част от резултатите от широкомащабно високоредствително проучване на формите и факторите за снабдяване с работна сила в българските ферми на съвременния етап на развитие, представено от проф. д-р Храбрин Башев от Института по аграрна икономика, се основава на анкетни данни, събрани от мениджъри на ферми от различен тип и местоположение. Проучването е извършено със съдействието на Националната служба за съвети в земеделието и направено с финансовата подкрепа на Фонд научни изследвания - проект „Механизми и форми на аграрното управление в България“.

Управлението на дейностите и отношенията на фермата обикновено изисква пълно („деноношно“ и „целогодишно“) участие на предприемача, собственика или мениджъра на фермата. Поради това повечето земеделски стопанства в страната имат поне един зает – фермерът, на пълен работен ден или постоянно зает в тяхната дейност и управление.

Ефективното изпълнение на най-често периодични и/или сезонни растениевъдни, животновъдни или смесени дейности изисква значителни и постоянни специфични за стопанството инвестиции във време за специализирано обучение, за търсене и обработка на (технологична ноу-хау, пазарна, нормативна и т.н.) информация, за взаимоотношения с различни партньори (преговори с доставчици на ресурси, суровини и услуги, купувачи на селскостопанска продукция), координиране на действията с коалиционни партньори



и отношения със заинтересовани страни, аграрна бюрокрация и други агенти. Например, специфичните познания на земеделския работник относно качеството, хранителните нужди, рисковете от вредители, болести, диви животни и хора (кражби, незаконно използване на ресурси, пазарна конкуренция) за индивидуални животни, поземлени участъци и свързаните с тях биологични и материални активи (трайни насаждения, напоителни съоръжения и т.н.) често са силно специфични за конкретната ферма инвестиции и трябва да бъдат ефективно управлявани (насочвани, контролирани, защитени) чрез специална вътрешна форма.

Следователно, ефективното осъществяване и възвръщане („откупуване“) на подобни силно специфични инвестиции на съвременния фермер (управител на ферма, земеделско предприятие) изисква пълно работно време и постоянна заетост в земеделския бизнес. Те са и една от основните характеристики на съвременната високоспециализирана и конкурентна „професионална“ система на фермерство в страната и в международен план.

Специализираните инвестиции в общо обучение и/или обучение по време на работа на работната сила са особено високи за големите фермерски стопанства, наемащи много семейни членове или външна работна ръка, и ефективното им използване изисква постоянна заетост на пълен работен ден. Друга икономическа причина за доминирането на тази форма на заетост в по-големите стопанства е да се спестят многократно (транзакционни) разходи за търсене на добри работници или доставчици на услуги и за ежедневни или сезонни преговори за наемане на работници или снабдителни на услуги, необходими за функциони-

ране на фермата. Много често постоянният трудов договор е най-ефективният начин за снабдяване (запазване или осигуряване) на силно специфична за фермата работна ръка – управител на ферма, критични (за определена дейност, конкретно време на изпълнение и т.н.) специалисти като агроном, ветеринарен лекар, оператори на критични активи (комбайнери за прибиране на реколтата, оператори на специални машини и оборудване и др.) или нискоквалифицирана, но необходима работна ръка в отдалечени райони на страната.

За определени видове стопанства (семеини, кооперации и т.н.) постоянният трудов договор е форма за осигуряване на работни места за семейни членове и роднини, членове на кооперацията и техните семейства и т.н. В много случаи пълната заетост е предпочитаната форма, тъй като фермерството е предпочитана „любима“ професия за конкретно лице – управител на ферма, член на семейството, нает земеделски работник, коалиционен партньор и др. Много често постоянната заетост е единствената възможна форма на трудова заетост за фермера, както е в широко разпространените случаи на „самонаети“ фермери поради старост (пенсиониране от друг бизнес и т.н.) или липса на квалификация за други дейности (ниски алтернативни възможности, временна или постоянна безработица). Много от подобните ферми са малко продуктивни полупазарни стопанства или стопанства за самозадоволяване.

Друга основна форма на снабдяване с работна сила в българските стопанства е

Частичната заетост, която се практикува от почти 46% от всички ферми

Частично заетите представляват близо 22% от общата работна сила, за-

ета в българските ферми. Голяма част от заетите по този начин са ангажирани предимно в растениевъдство (60,1%), а останалата значителна част (23,4%) в животновъдство. Част от заетите по този начин са предимно за управление на фермата.

Някои от фермерските предприемачи имат друга основна професия и/или бизнес и са само „частично“ ангажирани със земеделието. Силно стандартизиранят и/или сезонният характер на много селскостопански дейности прави фермерството на непълен работен ден възможно и често икономически жизнеспособно и конкурентоспособно. В същото време диверсификацията на труда в други свързани (аграрен бизнес) или несвързани (неземеделски) дейности на фермера или членове на неговото семейство позволява ефективно кариерно развитие в други предпочитани области, допълване на доходите на домакинството, подпомагане на финансирането и фермерските операции, намаляване на риска от колебания в доходите, съхраняване на фамилените ферми за заетост след пенсиониране и/или бъдещи поколения, и насладяване на фермерството като хоби или дейност за свободно време, или частична заетост. Последното е особено важно за професионалното или непрофесионално еднолично и семейно фермерство. Не на последно място, фермерството с частична заетост често се предопределя от периодичния (сезонен) характер на селскостопанското (предимно растениевъдно и някои животновъдни като пчеларство) производство, което затруднява нов, неквалифициран или лишен от ресурси фермер да генерира достатъчен и/или редовен доход през цялата година.

Съществува обаче и друга основна икономическа причина за използването

на частична заетост в по-големите земеделски стопанства, наемащи външна работна ръка.

Трудовият договор на непълно работно време има редица предимства за минимизиране на разходите в сравнение с постоянния договор за снабдяване с труд, като наемане според реалните нужди за заетост на стопанството, по-голяма гъвкавост, по-малко общо възнаграждение, спестяване на задължителни социални плащания чрез използване на неформална форма (устен договор), не плащане на „гарантирани“ от трудовото законодателство отпуски (5-дневна работна седмица, годишни отпуски) и т.н. Едновременно с това сключване на трудов договор на непълно работно време с конкретен работник минимизира транзакционните разходи за намиране на добри работници, постоянно (преди)договаряне на договорни условия между едни и същи контрагенти и осигуряване на работната сила само в необходимото време, развиване на взаимно опознаване, доверие и „добри“ отношения между партньорите и ограничаване на опортюнистичното поведение на двете страни (съществува силен взаимен интерес за продължаване на отношенията и спестяване на разходи за смяна на партъора).

Тази форма обикновено се прилага за снабдяване на редовна, но ограничена технологична или административна висококвалифицирана (напр. счетоводна, ветеринарна, поддръжка или ремонт на критични машини, кандидатстване с проекти и т.н.) или добре стандартизирана работна сила (шофьори, охранители, гледачи на животни, чистачи, маркетинг и т.н.), където договорните условия са лесно определени и санкционирани. Високата честота на взаимоотношенията между едни и същи страни оправдава („изплаща“) разходите за преговори, сключване на договори и обучение за работа, като спестява разходи и избягва вероятен риск от случайно („мигновено“) или редовно закупуване на необходимите (трудова) услуги от специализирания пазар. В същото време пазарът на труда за подобни услуги е добре развит и няма големи разходи или риск за фермата да смени доставчика – намирането и използването на алтернативен работник „да свърши работата“ не е свързано със значителни разходи и време, тъй като не са необходими специ-

ализирани инвестиции.

Втората най-разпространена форма за снабдяване с работна сила в българските ферми е

сезонната заетост, използвана от почти 57% от стопанствата

Нещо повече, тази форма на заетост представлява най-големият дял (около 45%) от общата работна сила, заета в земеделските стопанства в страната. Две трети от заетите при този начин на работници са ангажирани предимно в растениевъдни дейности, а останалата значителна част (22%) в животновъдни дейности. Част от работната сила, която е предимно ангажирана в дейностите по управление на стопанството, също се снабдява чрез тази форма на заетост.

Много важни селскостопански дейности имат „сезонен“ характер, изискващ значително количество работна сила в определени кратки периоди от време – планиране, резитба на лози и овощни градини, прибиране на реколтата, маркетинг и т.н. Това често е специализиран, нискоквалифициран, рутинен и неспецифичен за конкретна ферма труд, чието снабдяване лесно се управлява чрез стандартни сезонни трудови договори. Тук транзакционните и общите разходи за намиране, обучение, управляване и контролиране на необходимата работна ръка в добре известни периоди от дейността на фермата не са значителни. Вместо да се използват ежедневни или почасови договори за снабдяване на услуга (например, ръчно бране на цвят на маслодайни рози), се използва стандартен сезонен трудов договор (за прибиране на реколтата и т.н.), за да се спестят повтарящи се разходи между (често) едни и същи контрагенти и да се осигури снабдяването с труд по време на определен „критичен“ за фермата период. В същото време не съществува голям риск, тъй като пазарът на труда работи добре – сезонна и често добре платена (над средната пазарна ставка) възможност за заетост на определени групи от населението като семейни членове, студенти, пенсионери, безработни, малцинства, имигранти. Освен това намирането на алтернативен доставчик (работник) не е свързано със значителни разходи – стандартни договорни условия, без да са необходими специфични инвестиции за конкретно стопанство.

Средният брой на постоянно заетите лица в стопанствата, които прилагат