КАМАРА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ
BULGARIAN CONSTRUCTION CHAMBER

ФАР

Фондация „Анализ на риска”

България, София 1000
ул. „Княз Александър I” №10

тел:(+359 2) 989 19 92
E-mail: raf.bulgaria@gmail.com

ИЗСЛЕДВАНЕ НА РАБОТНАТА СИЛА В СТРОИТЕЛНИЯ ОТРАСЪЛ

АНАЛИЗ
НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ
ЕМПИРИЧНО СОЦИОЛОГИЧЕСКО ИЗСЛЕДВАНЕ

София,
февруари-март 2008

РЕЗЮМЕ

Настоящето изследване е проведено по идея на Камарата на строителите в България (КСБ).

Анализът на наличните данни показва, че независимо от немалкото дискусии по проблемите на работната сила в строителството, към момента липсва достоверна информация за структурата, качествените и количествените параметри на работната сила в строителния сектор. Макар че има известна яснота за капацитета и структурните характеристики на заетите в строителните фирми (членове на КСБ), все още не е е ясно какви са реалните потребности от работна ръка - в частност, какво е съотношението на работещите в отрасъла по специалности. Практически липсва информация за прилаганите модели за управление и развитие на човешките ресурси, а още по-малко изучени са мотивационните фактори за привличане и задържане на квалифицирани специалисти и работници в строителството. Налице е непознаване на степента на удовлетвореност от условията на труда, а за основните проблеми по безопасните и здравословни условия на труд се говори с известна плахост и неохота. Текучеството на работната сила в строителството е един от ключовите проблеми пред мениджърите на строителните фирми, а неговото решаване често пъти е извън възможностите на една конкретно взета фирма.

В резултат на неизказването на голяма част от проблемите, както и поради липсата на обективна информация за състоянието на нещата, в общественото пространство циркулират мнения, представящи строителния отрасъл в изключително тежка светлина. Твърди се например, че отрасълът изпитва остър недостиг от работна сила. Но всеки опит за конкретизация на това твърдение завършва с неясни общи обяснения за това, че строителните фирми не са добре комплектовани от гледна точка на изискваната правоспособност на техническия персонал и професионалната квалификация на работниците. Така и не става ясно ако има недостиг от работна сила, за какво точно става дума – какви са параметрите и качествените характеристики на недостигащата работна ръка, какви специалности се търсят, за какви категории строежи, специфика на търсенето на работна сила в различните области на страната и т.н.

В отговор на тази остра потребност е замислено и проведено изследване на работната сила в строителния сектор.

Изследването е конструирано и реализирано по утвърдени изследователски методики и получената информация може да бъде използвана за анализи и прогнози в областта на работната сила в строителния отрасъл. В крайна сметка, изследването е проектирано да удовлетвори информационните дефицити за работната сила в строителния сектор, което от своя страна цели създаването на благоприятни условия за оптимизиране на управлението и постигане на по-висока ефективност в работата на строителните фирми, членове на Камарата на строителите в България.

1. МЕТОДИКА НА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Изследването е проведено от социологическия екип на **Фондация „Анализ на риска" (ФАР) в периода февруари-март 2008 г**. Ръководител на ФАР е ст.н.с. доктор по социология Емилия Ченгелова. ФАР е научно-изследователски център, специализиран в извършването на анализи и прогнози в различни социално-икономически направления. Екипът на ФАР работи с висококвалифицирани социолози, психолози и икономисти, утвърдени имена в областта на социално-икономическите изследвания.

Набирането на необходимата първична информация но настоящето изследване е извършено в **350 строителни фирми-членове на КСБ, на територията на страната.** Фирмите са селектирани в режим на активен диалог с представителите на КСБ, с оглед получаването на репрезентативна картина за цялата страна. Изборът на строителните е съобразен със следните критерии: специфичен предмет на дейност, големина на фирмите, прилагани модели на управление, предварителна информация за степента на сериозност на фирмите и тяхната ангажираност с изпълнение целите на КСБ.

Най-общо, целта на изследването бе да се установи структурата, качествените и количествените параметри на работната сила в строителния сектор, както и да се направят анализи и прогнози за потребностите от работна сила в сектора.

По-конкретно, изследването си постави задачите да установи съотношението на работещите в отрасъла по специалности, да опише прилаганите модели за управление и развитие на човешките ресурси; да идентифицира мотивационните фактори за привличане и задържане на квалифицирани специалисти и работници в строителството, да опише и анализира тенденциите и причините за текучеството на работната сила, като на тази основа се направят прогнози за развитието на работната сила в строителния отрасъл.

Методически подходи

За реализирането на емпиричното социологическо изследване е разработена Програма на изследването, съдържаща кратко описание на проблематиката, анализ на предхождащи изследвания на дискриминацията по пол, набор от емпирични индикатори за изследване на работната сила в строителния отрасъл. Изборът на конкретните методи за набиране на емпирична информация е съобразен с особеностите на подлежащата на изследване съвкупност (служители и работници). За целта е разработена релевантна изследователска методология, която да гарантира набирането на представителна и достоверна информация за целите на управлението на строителния отрасъл.

Изследването е реализирано в два етапа:

1. Провеждане на деск рисърч: кабинетно проучване, което цели изучаването на наличната документация (правно-законодателна, административни разпоредби и налични анализи), разработването на теоретичен модел на изследването. Този етап

завърши с подготовката на релевантен инструментариум за набиране на търсената емпирична информация.

2. Провеждане на национално представително проучване в страната: За набирането на необходимата информация е проведено национално представително проучване сред **350 строителни фирми**, членове на Камарата на строителите в България, пропорционално подбрани сред малките, средните и големите фирми. Набирането на първичната информация е направено по **метода на стандартизираното интервю**. Изследвани са две съвкупности: работодатели (изпълнителни директори, началници "Управление и развитие на човешките ресурси и представители на деловодството) и служители/работници.

По този начин са изследвани общо 350 фирми и допълнително, 1105 служители и работници, заемащи различни длъжности в управлението и структурата на тези фирми.

Набирането на емпиричната информация е извършено **в периода от 1-ви до 28 февруари 2008 г.**, като анкетьорите на Фондация "Анализ на риска" са работили в тясно сътрудничество с областните представителства на Камарата на строителите в България.

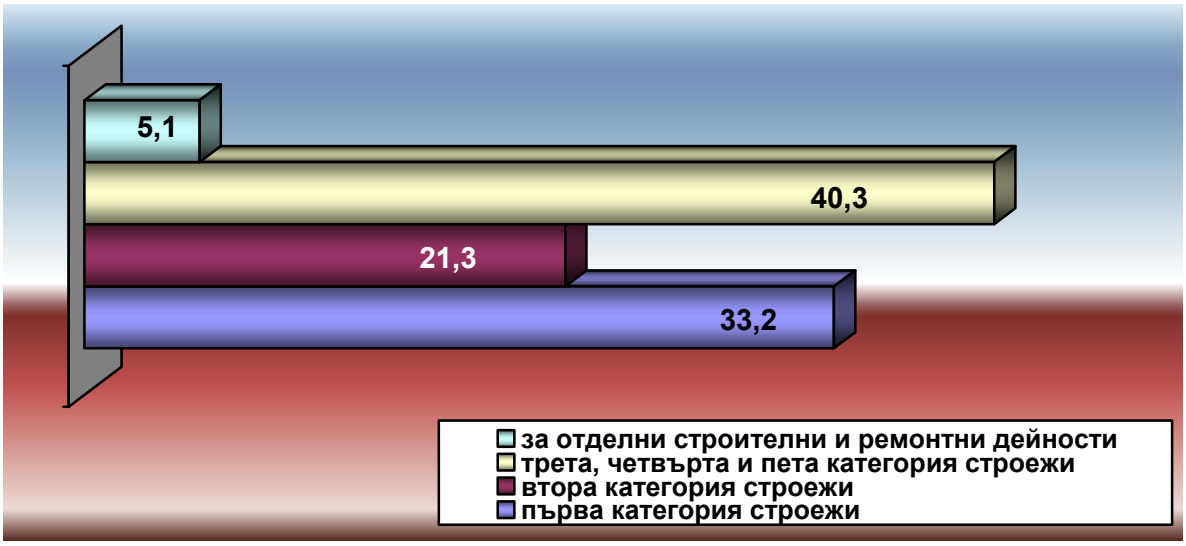
2. ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

Изследваните фирми са с разнороден опит в строителството. Преобладават създадените през периода 1989-2000 строителни фирми – техният относителен дял е 56,9%; други 28,6% от фирмите са стартирали дейността си през последните 7-8- години, респективно те са създадени от 2001 година насам. Анализът на данните за създаването на нови строителни фирми показва, че процесът по формирането на строителния сегмент като специфична форма на икономическа активност далеч не е приключил.

Централният професионален регистър на строителя. В създадения на 1.10.2007г. Централен професионален регистър на строителя, още в рамките на 2007 г. са се регистрирали 29,3% от строителните фирми, а през 2008 г. тази регистрация е направена от нови 49,9% от фирмите. Както е известно, от 1.01.2008г. тази регистрация е задължителна. Очевидно фирмите полагат усилия да спазят изискването за регистрация. В този контекст заслужава внимание фактът, че 3,8% от фирмите са в процедура за регистриране, а 12,9% от фирмите все още не са регистрирани.

При вписването им в Централния професионален регистър на строителя, 33,2% от фирмите са регистрирани за строежи от първа категория; за строежи от втора категория са регистрирани 21,3% от фирмите; за трета, четвърта и пета категория строежи са регистрирани 40,3% от фирмите, а други 5,1% от фирмите имат регистрация за отделни строителни и ремонтни работи.

Разпределението на строителните фирми **Графика 1**
според регистрацията им по категории строежи *Относителни дялове в %*

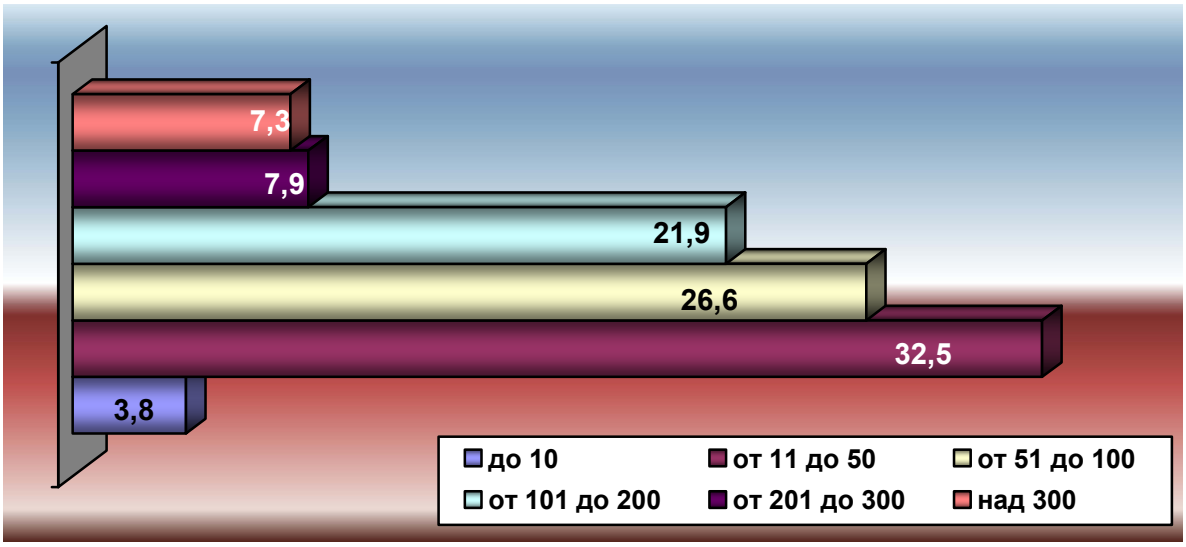


Според числеността на наетия във фирмите персонал (всички наети лица), строителните фирми се разпределят както следва:

- най-висок е относителният дял на фирмите с персонал от 11 до 50 лица (32,5%);
- следват фирмите с персонал от 51 до 100 лица (26,6%);
- фирмите с персонал от 101 до 200 лица са 21,9%;
- приблизително равни са дяловете на фирмите с многочислен персонал – 7,9% съобщават, че имат персонал от 201 до 300 лица, а други 7,3% работят с над 300 лица;

на другия край на скалата са най-малочислените фирми (до 10 души), които представляват 3,8% от общата съвкупност от фирми.

Разпределението на строителните фирми **Графика 2**
според общия брой на персонала във фирмата *Относителни дялове в %*

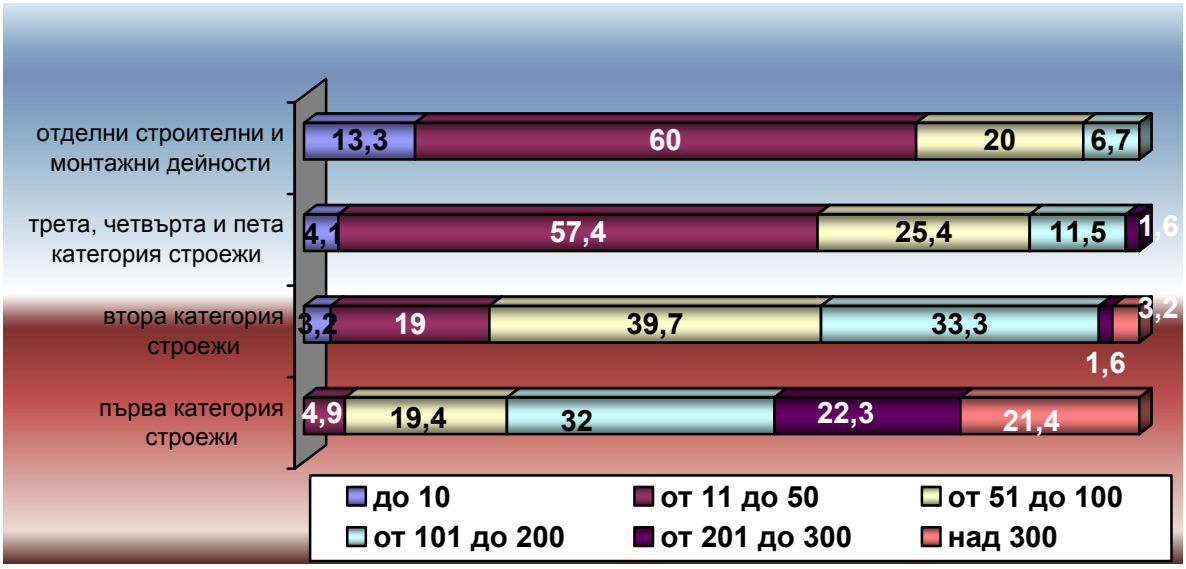


Засичането на данните по двата показателя дава интересна информация. Данните потвърждават, че е **налице пълно съответствие между притежаваната категория за строежи и наличия персонал.**

Регистрираните за първа категория строителни фирми разполагат с най-многочислен персонал, докато с намаляването на категорията за строежи плавно намалява и относителния брой нает персонал в съответните фирми. Най-малочислените фирми са регистрирани за извършването на отделни строителни и монтажни дейности. По правило това са еднолични фирми, често пъти изградени на семеен принцип. Обратно на това, големите строителни фирми, разполагащи със значителни количества техника, оборудване и персонал логично имат сертификати за извършването на всички категории строежи.

Разпределението на строителните фирми по категории строежи и по брой на персонала **Графика 3**

Относителни дялове в %



Структура на работната сила в строителните фирми

От гледна точка на ефективното управление на дейността на строителните фирми данните за структурата на наетия персонал представляват специален интерес. В това отношение проведеното изследване констатира следното:

Инженерно-технически персонал[1]**:** Една трета от фирмите (29,5%) разполагат с до 5 души технически персонал, 31,8% - от 5 до 10 души, 21,1% - от 11 до 20 души технически персонал. Тези данни са корелират с общия брой нает персонал, както и с категорията строежи, за които е регистрирана съответната фирма.

[1] Под инженерно-технически персонал разбираме персонала, нает за: а) за техническо ръководство на строежите; б) за контрол върху качеството на изпълнение на строителството, за съответствие на влаганите в строежите строителни продукти със съществените изисквания за безопасност; в) за контрол по спазването на здравословни и безопасни условия на труд; г) за организиране изпълнението на дейности по управление при кризи; д) други лица, за които с нормативен акт се изисква да са наети по трудов договор.

Таблица 2. Численост на техническия персонал

Относителни дялове в %

Численост	%
До 5	29,5
От 5 до 10	31,8
От 11 до 20	21,1
От 21 до 30	6,8
От 31 до 40	4,5
Над 40	6,3
Общо:	**100**

В същото време, разпределението на фирмите според броя на наетите работници (изпълнителския персонал) има следния вид:

- най-масовият случай (36,7%) е фирмите да работят с от 11 до 50 работници, при други 27,5% от фирмите са наети от 51 до 100 работници, а 19,2% от фирмите разполагат с до 200 работника;
- кореспондиращи с установените данни за общата численост на фирмите са относителните дялове на фирмите с наети работници до 10 души (4,6%), работници от 201 до 300 души (5,4%) и работници над 300 души (6,6%).

Таблица 3. Численост на наетите работници

Относителни дялове в %

Численост	%
До 10	4,6
От 11 до 50	36,7
От 51 до 100	27,5
От 101 до 200	19,2
От 201 до 300	5,4
Над 300	6,6
Общо:	**100**

- за технически лица от други малцинствени групи декларират 4,4% от фирмите, а за наети работници – в 9,6%.

Възрастова структура на персонала

Анализът на възрастовата структура на персонала потвърждава констатациите от предишни наблюдения[2] върху заетите мъже и жени в строителството, които показват известни **тенденции за застаряване на работната сила в този отрасъл.**

[2] Виж цитираното изследване: През 2007 г. ФАР реализира многоаспектно изследване на труда в пет отрасъла – машиностроене, строителство, хранително-вкусова, електротехника и високите технологии. Изследването бе изпълнено в рамките на проект **"Политики за равнопоставеност**

Основните ядра-заети мъже в строителството идват от две възрастови групи: групата на 41-50 годишните (46,3%) и групата на 31-40 годишните (40,9%). Това означава, че общо 87,2% от мъжете в строителството са в диапазона от 31 до 50 години. Относителният дял на мъжете над 50 години е общо 7,5%, включително и тези в пенсионна възраст. В същото време, делът на младите мъже (включително до 30 години) е едва 5,5%.

Таблица 4. Изследваните фирми по пол и по възрастови групи

относителни дялове в %

	до 20г.	21-30г.	31-40г.	41-50г.	51-60г.	над 60г.	Общо:
мъже	0,6	4,9	40,9	46,3	6,9	0,6	**100**
жени	-	10,7	37,9	37,9	12,7	0,9	**100**

Жените в строителството имат сходна възрастова структура, макар че при тях се забелязват известни особености. Както и при мъжете, преобладаващата част от жените в сектора са в границите от 31 до 50 години (съответно, 37,9% са между 31-40г. и отново 37,9% са между 41 и 50 години). Прави впечатление обаче, че делът на заетите в сектора жени в горните възрастови групи е два пъти по-голям (общо 13,6%) отколкото при мъжете. Също два пъти по-висок (10,7%) е относителният дял на жените до 30 години. По-внимателният анализ показва, че тези жени са заети предимно в административното и финансовото обслужване на фирмите, а също така и в техническия контрол на производството.

Ако тази тенденция се запази и в отрасъла не започнат да навлизат по-значими групи от млади мъже и жени, може да се очаква след десетина години отрасълът да изпадне в ситуацията на остър недостиг на квалифицирана работна ръка. В момента работниците в диапазона от 41 до 50 години са почти половината от работещите мъже в отрасъла. С тяхното навлизане в по-горните възрастови групи ще се наложи спешното интегриране на по-млади хора в строителството. Но ако се съди по относителния дял на работниците от по-младите възрастови групи, фирмите ще трябва да започнат сериозна работа по създаването, привличането и съхраняването на квалифицирани кадри за работа строителството.

Установената възрастова структура на персонала, така както е съобщен от ръководствата на фирмите, получава потвърждение при анализа на възрастовата структура на изследваните в тези фирми служители и работници. Става дума за възрастовия профил на обхванатите чрез Въпросник №2 1105 служители и работници.

Ето какво е тяхното разпределение по възраст и по пол:

на жените и мъжете в труда", изпълняван от Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) по програма ФАР **"Развитие на гражданското общество" BG 2004/016-711.01.01.**

Таблица 5. Изследваните лица по пол и по възрастови групи

относителни дялове в %

	до 20г.	21-30г.	31-40г.	41-50г.	51-60г.	над 60г.	Общо:
мъже	0,4	12,0	28,0	31,0	25,1	3,5	**100**
жени	1,5	15,7	23,9	26,1	30,6	2,2	**100**

Анализът на възрастовия профил на изследваните лица потвърждава, че що се отнася до мъжете, основните концентрации са в две възрастови групи – 41-50 годишните (31,0%) и 31-40 годишните (28,0%). На трето място следват 51-60 годишните (всеки четвърти работник е в тази възрастова група). Приблизително същият възрастов профил е характерен и за заетите в строителството жени, макар че тук е налице известно изместване в посока на 51-60 годишните (те формират най-високият относителен дял 30,6% сред жените в отрасъла). Всяка пета от изследваните жени е на възраст от 41 до 50 години, а други 23,9 % от жените са в по-малката възрастова група от 31 до 40 г.

Прави впечатление, че относителният дял на най-младите жени (до 20 г.) е почти три пъти по-висок в сравнение с дела на мъжете от същата тази възрастова група – 0,4% мъже срещу 1,5% жени. Обяснението е отново в специфичните дейности, които се извършват от жените и мъжете –най-младите жени обикновено заемат секретарски или други административни постове, което е една интересна възможност за реализация (особено в малкия град или сред тези млади жени, които нямат амбиции да продължават своето образование).

За разлика от обективно констатираната възрастова структура на фирмите, при възрастовия срез на изследваните работници и служители се наблюдават по-високи ядра от мъже и жени в групата от 21 до 30 години. Това се дължи на целенасочено направения подбор на лицата за изследване, сред които изрично бяха включвани повече млади хора, в търсене на отговори на въпросите за бъдещето на строителните фирми и перспективите за задържането на тези млади хора във фирмите.

Силно е представена групата на персонала в пенсионна възраст. При анализа става ясно, че 12,5% от мъжете и 16,4% от жените в сектора са на възраст от 56-65 години. Срещат се единични случаи на работници до 70 години. Очевидно, строителството е решение на икономическите проблеми на немалка част от хората в пенсионна възраст. Независимо от напредналата си възраст, тези хора търсят начини за повишаване на доходите и един от тези начини е извършване на подходяща работа в строителни фирми.

Структура по пол

Строителният отрасъл се приема като традиционно мъжка сфера за трудова заетост, което е свързано с характера и спецификата на извършвания труд. В настоящето изследване мъжете са 86,8% от изследваните лица.

Изследването показва, че е налице **ясно изразена корелация между пола и заеманата длъжност** (*Cramer V=0.869, Chi-square=0.000).* Казано с други думи, строителството е типичен пример за отрасъл, характеризиращ с производствени дейности, които са пригодни предимно или за жени, или за мъже. Анализът на длъжностите, заемани от жените и мъжете в изследваните строителни фирми, недвусмислено потвърждава наличието на подчертано женски и подчертано мъжки позиции в структурата и управлението на фирмите. Това е нормално състояние на ситуацията и говори за разумно използване на потенциала на двата пола.

Семеен статус

Данните за семейното положение на работещите в отрасъла е друга, изглеждаща на пръв поглед не толкова съществена подробност. Макар че не бива да се търси особено зависимост между заетостта в строителството, пола и семейния статус, все пак са налице някои различия в семейния статус на мъжете и жените.

Следващата таблица илюстрира данните за семейния статус на изследваните служители и работници. Ясно се вижда, че е констатиран двойно по-висок относителен дял на разведените сред жените, както и два пъти по-висок относителен дял на неженените мъже. В същото време, вдовиците са четири пъти повече в сравнение с мъжете, останали без партньор:

Таблица 6. Изследвани лица по пол и по семеен статус

относителни дялове в %

	Женен/ омъжена	**Разведен/а**	**Живеят разделени**	**Вдовец/ вдовица**	**Неженен/ неомъжена**	**Общо:**
мъже	80,4	3,9	0,2	1,2	14,3	**100**
жени	69,7	8,3	-	4,8	7,2	**100**

(*Cramer V=0.131, Chi-square=0.000)*

Тази особеност е интересна и би могла да се наблюдава в поредица от сходни изследвания преди да се направят по-сериозни изводи за наличието на специфична зависимост между семейния статус и конкретната трудова заетост на служителите/работниците, както и между особеностите в тяхното развитие в рамките на фирмата.

Образователен статус

Разпределението на строителните фирми по показателите „*образование на техническия персонал"* и *„образование на наетите работници*" е представено в таблици 7 и 8.

Забележка: Данните в Таблици 7 и 8 показват относителните дялове на фирмите, които в своя състав имат наети определен брой мъже и жени със съответното образователно ниво. В Таблица 7 са възприети примерни прагове, които разграничават „до 5 души", „от 6 до 10 души" и „от 11 до 15 души"; за Таблица 8 тези прагове са съответно „до 5 души",

„от 6 до 10 души” и след това до 10 души”, „от 11 до 30 души” „от 31 до 50 души”. Тези прагове са съотнесени с данните за общата численост на персонала на фирмите, а също така и с данните за среднонаетите в тези фирми технически лица и работници:

Таблица 7. Техническия персонал в изследваните фирми по пол и по образователен статус

относителни дялове в %

	Висше		Средно специално			Средно общо			По-ниско от средно общо		
	До 5	**6-10**	**До 5**	**6-10**	**11-15**	**До 5**	**6-10**	**11-15**	**До 5**	**6-10**	**11-15**
мъже	60,3	13,6	75,8	14,5	3,3	93,4	2,6	1,0	1,8	0,6	0,3
жени	48,9	4,2	92,4	5,4	1,3	98,3	1,3	0,3	0,3	0,3	-

Таблица 8. Наетите работници в изследваните фирми по пол и по образователен статус

относителни дялове в %

	Висше		Средно специално			Средно общо			По-ниско от средно общо		
	До 5	**6-10**	**До 10**	**11-30**	**31-50**	**До 10**	**11-30**	**31-50**	**До 10**	**11-30**	**31-50**
Мъже	82,0	10,1	75,8	14,5	3,3	93,4	2,6	1,0	1,8	0,6	0,3
Жени	90,3	5,9	95,6	3,1	0,6	93,0	5,1	1,3	97,0	2,3	0,3

По отношение на **инженерно-техническия персонал** (Таблица 7) констатираме следното:

- 60,3% от фирмите разполагат с до 5 специалисти-мъже с висше образование, работещи като технически персонал; в 10,1% от случаите фирмите имат до 10 специалисти-мъже с висше образование. Данните сочат още, че в 16,8% от случаите във фирмата няма нито един специалист-мъж с висше образование. В същото време, в 48,9% от фирмите работят до 5 жени-технически персонал, в други 4,2% от фирмите – до 10 жени-технически персонал. В 42,9% от фирмите няма нито една жена-висшист като техническо лице;
- Логично, делът на специалистите-мъже със средно специално и средно общо образование е видимо по-висок. По-конкретно, 75,8% от фирмите имат до 5 мъже-технически персонал със средно специално образование, а 93,4% от фирмите имат назначени до 10 мъже-технически персонал със средно общо образование. Видимо по-силно е присъствието на случаите, в които фирмите имат до 5 жени-технически персонал (92,4%) със средно специално образование, а случаите с назначени до 5 жени-технически персонал със средно общо образование са 98,3%;

- Практически минимални са дяловете на мъжете и жените техническия персонал с образование по-ниско от средното. Констатирани са 1,8% от фирмите с до 5 мъже и 0,3% с до 5 жени, 0,6% с до 10 мъже и 0,3% с до 10 жени, както и 0,3% с над 10 мъже;

Обобщено, това означава, че в образователно отношение инженерно-техническият персонал на фирмите се движи преобладаващо по оста специалисти (мъже и жени) със средно общо и средно специално образование, техническите лица с висше образование остават на втори план (като относителни дялове и концентрация на кадри в конкретни фирми) и доколкото ги има, в два пъти повече от случаите това са мъже. Колкото и странно да звучи, но се срещат единични случаи на мъже и жени с най-ниска образователна степен, работещи като технически лица.

- От своя страна, образователното ниво на изпълнителския персонал (Таблица 8) изглежда така:
- В 82,0% от фирмите се трудят като работници до 5 мъже с висше образование, а в 10,1% фирмите разполагат с до 10 мъже-висшисти-работници. Още по-интересното е, че в 90,3% от случаите фирмите са назначили до 5 жени-висшистки като работнички, а други 5,9% имат назначени до 10 жени-работнички с най-високата образователна степен;
- Среднистите в сектора са преобладаващата част от работниците. До 10 мъже-работници със средно специално образование има в 48,0% от фирмите, от 11 до 30 такива работника – в 27,8% от фирмите и от 31 до 50 такива работника – в 12,4% от случаите. До 10 мъже-работници със средно общо образование има в 35,0% от фирмите, от 11 до 30 мъже работници със средно общо образование – в 31,6% от фирмите, а в 11,9% от фирмите има до 50 мъже-работника със средно общо образование. Ситуацията при жените-работнички със средно специално образование е следната: 95,6% от фирмите са назначили до 10 такива жени, а други 3,1% от фирмите – от 11 до 30 жени. До 10 работнички със средно общо образование има в 93,0% от фирмите, а в 5,1% - до 30 жени;
- Високи са относителните дялове на работниците и работничките с по-ниско от средното образование. Данните сочат, че 50,2% от фирмите имат назначени до 10 мъже, 23,9% - до 30 мъже и 12,5% - до 50 мъже с такива образователни характеристики; до 10 жени с по-ниско от средното образование работят в 97,0% от фирмите.

За да резюмираме ще посочим, че в преобладаващия случай работниците в строителните фирми са със средно специално, средно общо и основно образование. Най-често срещаният случай е, когато фирмите наемат до 10 работника със средно специално, следвани от случаите на наемане до 10

работника със средно общо образование. Всяка втора фирма има до 10 работника с основно образование, а всяка четвърта фирма – до 30 такива работника. Що се отнася до жените със средно специално образование в отрасъла, то огромната част от фирмите назначават до 10 жени с посочените образователни характеристики. Но също така е вярно и това, че почти всяка фирма има до 10 жени-работнички с по-ниско от средно образование.

Следващата Таблица 9 допълва направените изводи, като илюстрира образователното ниво на изследваните от нас 1105 работника и служители. Данните сочат, че в конкретно изследваната съвкупност 46,2% от жените и 19,4% от мъжете са с висше или полувисше образование, 48,7% от мъжете и 43,4% от жените – със средно специално образование, 21,3% от мъжете и 8,3% от жените – със средно общо образование, 10,2% от мъжете и 2,1% от жените – с основно образование.

Таблица 9. Изследваните лица по пол и по образователен статус

относителни дялове в %

	Незавършено основно	**Основно**	**Средно**	**Средно специално**	**Висше/ полувисше**	**Общо:**
мъже	0,5	10,2	21,3	48,7	19,4	**100**
жени	-	**2,1**	**8,3**	**43,4**	**46,2**	**100**

Тук правят впечатление относителният дял на мъжете с основно образование (10,2%), но също така и високият относителен дял на жените с най-висока образователна степен.

Данните за образованието на жените и мъжете са изключително показателни. Поради спецификата на извършваните от жените и мъжете дейности, в отрасъла се наемат жени и мъже с подходящо за целта образование. Допълнително, значителна част от дейностите в строителството не изискват висок образователен ценз. Така се стига до ситуацията жените в отрасъла (*разглеждани като относителни дялове*) да бъдат с подчертано по-високо образование отколкото мъжете в отрасъла.

Данните от предходни изследвания са сходни. Те показват, че в **отраслите машиностроене, строителство, хранително-вкусова, електротехника и високи технологии образователният статус на жените е по-висок.** Това се обяснява със запазващата се тенденция за наемане на ниско квалифицирана мъжка работна ръка за строителството, електротехниката, хранителния отрасъл и отчасти за машиностроенето, докато в същото време заеманите от жените позиции изискват средно и по-високо ниво на образование. **Така се стига до парадокса в някои типично мъжки отрасли като строителството да бъдат заети относително по-малък дял жени, но с висок образователен статус.** По-различна е картината в хранително-вкусовата промишленост,

където работят жени предимно със средно и по-ниско образование, докато мъжете тук са с по-високия образователен статус.

Образователният статус и заеманата длъжност

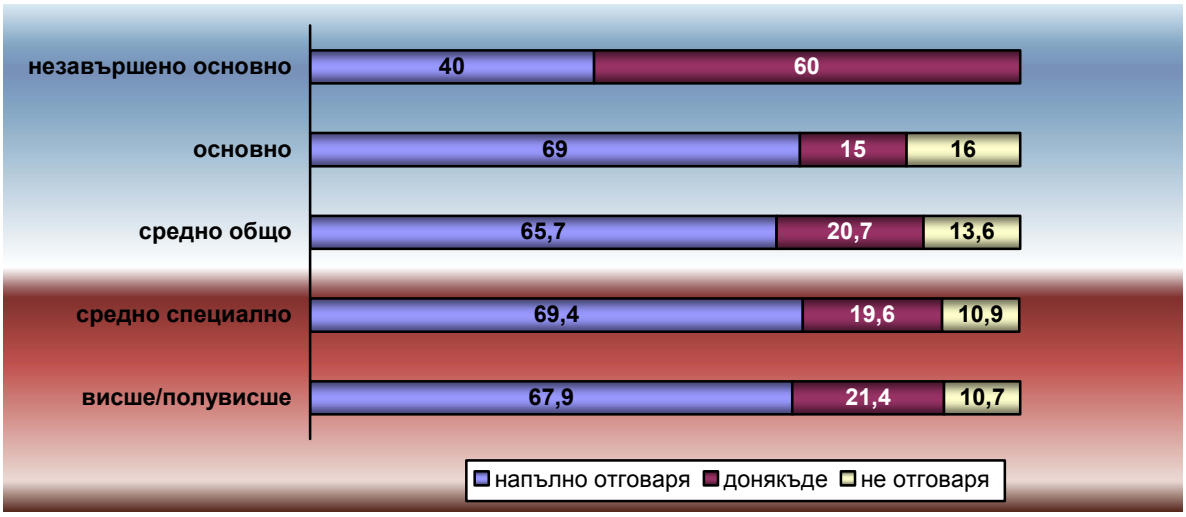
От гледна точка на анализа интерес представлява **субективната удовлетвореност на изследваните лица и самооценката им за това до каква степен образователният им статус съответства на заеманата от тях длъжност.**

Според данните от изследването, 68% от лицата намират заеманата от тях длъжност като напълно съответстваща на образователния им статус. В същото време, всеки пети (20%) счита, че изпълнява длъжност, която само до известна степен съответства на образованието му, а за тотално разминаване между образование и заемана длъжност съобщават 11,8% от изследваните лица. Последният дял е малко по-висок от очакваното от изследователския екип, тъй като сред първоначалните хипотези за структурата на работната сила бе прието допускането, че строителният отрасъл дава заетост на немалко хора с разнородни други специалности, които са се обърнали към строителството поради невъзможността да намерят работа по основната си специалност.

В този контекст допълнителна информация може да бъде открита в установената зависимост между реалния образователен статус на изследваните лица и по тяхната самооценка за степента на съответствие между образованието им и заеманата от тях длъжност:

Графика 4

Изследвани лица по образователен статус и по самооценката за степента на съответствие между образованието и заеманата длъжност



Графика 4 показва, че най-високи нива на несъответствие между заемана длъжност и образование има при лицата с незавършено основно образование. Констатира се неудовлетвореност от заеманата позиция, макар че лицата добре

съзнават факта, че притежаваното от тях образование не позволява да бъдат назначени на друга (по-значима позиция). Обратното, лицата с висок образователен статус очевидно се ценят и са назначени на длъжности, които съответстват на образователното им ниво.

В този контекст важен детайл на изследването е, че 49,6% от конкретно изследваните лица заемат длъжности, свързани с управлението на фирмата. По-точно, това са предимно бригадири (35,6%) и технически ръководители (29,5%), но също така е търсено мнението и на ръководители на по-малки групи (7,7%) и ръководители на строителни обекти (6,7%).

Квалификационен статус

Важна задача на проведеното изследване бе да установи какви са квалификационните характеристики на персонала в строителните фирми. За целта бяха зададени специално конструирани въпроси, целящи събирането на емпирична информация за специалностите отделно на техническия персонал и на наетите работници. Идеята бе да се провери с какви специалисти работят строителните фирми. В крайна сметка, целта на тази проверка бе на по-късен етап да се направи съпоставка между наличните човешки ресурси (количество на наетите работници и техническия персонал) и заявените от фирмите потребности от допълнителна работна ръка (отново, разгледана по специалности и по бройки).

Тук ще се спрем на първия важен въпрос: с какви специалности са наетите на трудови договори в строителните фирми технически персонал и работници.

Специалности на техническия персонал

Фирмите бяха помолени да опишат техническия си персонал по специалности и по бройки. Трябва да кажем, че всички фирми се отнесоха изключително отговорно и представиха подробно описание на наетите от тях специалисти с висше и средно образование (специално и общо). Допълнително, този списък бе обогатен със специалностите на изследваните служители.

Обобщението на получените данни позволява да се направят следните изводи:

- Сред техническия персонал на фирмите видимо се открояват две специалности: „*архитектура и строителство*” (556 души) и „*промишлено и гражданско строителство*” (286). Фирмите са добре окомплектовани от гледна точка на необходимите им строителни инженери, технически ръководители, организатори на произ-водството, ръководители на стоителни обекти;
- В зависимост от нуждите си, фирмите са наели специалисти с подходящи специалности. Така широко представени са богат диапазон от инженерни специалности: „пътно строителство” (182) ВиК инженери (78), електроинженери (128), машинни инженери (134), хидроинженери (45), геодезия и география (34); “водно строителство” (38),

- Добре представени в сектора са и инженерите-конструктори, минните инженери, инженерите геология и хидрогеология, инженерите „двигатели с вътрешно горене”, инженерите-химици, инженерите-физици, инженерите по телекомуникации, инженери;
- Широко присъствие имат електротехници и строителни техници със средно образование;
- Макар и по-малобройни като численост, във фирмите навлизат специалисти с висше и средно специално образование, ориентирано към управлението на непосредствения производствен процес и управлението на човешките ресурси: икономисти, икономика на промишлеността, икономика на строителството, маркетинг, управление на човешки ресурси, компютърни специалисти;
- Добра е комплектовката на фирмите със специалисти за финансово обслужване, като в зависимост от големината на фирмата броят на тези кадри варира значително.

Специалности на наетите работници

Таблица 10 показва разпределението на наетите работници по специалности. В основата на този списък е одобрения от Министерството на образованието и науката (последни изменения 30.11.2007г.) Списък на професиите за професионално образование и обучение, където под код 582 са описани професиите и специалностите в областта „Архитектура и строителство”. Указаните бройки са абсолютните цифри, обобщени съгласно сведенията от изследваните фирми:

Таблица 10. Разпределение на работниците на изследваните фирми по специалности (в абсолютни цифри)

Специалности:	Брой
1. Строител, в това число:	**1666**
1.1. специалност “Помощник в строителството”	187
1.2. специалност “Кофражи»	220
1.3. специалност “Армировка и бетон”	194
1.4. специалност “Зидария”	212
1.5. специалност “Мазилки и шпакловки”	156
1.6. специалност “Вътрешни облицовки и настилки”	133
1.7. специалност “Външни облицовки и настилки”	97
1.8. специалност “Мозайки”	61
1.9. специалност “Бояджийски работи”	163
1.10. специалност “Строително дърводелство”	113
1.11. специалност “Строително тенекеджийство”	63
1.12. специалност “Покриви”	67
2. Пътен строител:	**65**
3. Монтажник на ВиК мрежи:	**237**
3.1 специалност “Вътрешни ВиК мрежи”	151

3.2 специалност “Външни ВиК мрежи”	86
4. Строител – монтажник:	**339**
4.1 специалност “Стоманобетонни конструкции”	64
4.2 специалност “Метални конструкции”	109
4.3 специалност “Сухо строителство”	59
4.4 специалност “Дограма и стъклопоставяне”	107
5. Пещостроител	**23**
6. Монтьор на енергийни съоръжения и инсталации:	**472**
7. Монтьор на подемно – транспортна техника:	**166**
7.1.специалност “Подемно – транспортна техника, монтиране на пътни транспортни средства	95
7.2 специалност “Подемно – транспортна техника с електрозадвижване	71
8. Оператор на компютър специалност “Текстообработване”	**83**
9. Озеленител: специалност “Парково строителство и озеленяване”	**34**
10. Машинист на изкопни машини	**40**
11. Оператор бетонен възел	**22**
12. Машинист пътно строително машини	**434**
13. Кранисти	**57**
14. Електромонтьори	**534**
15. Заварчици	**491**
16. Шлосер-монтьор	**425**
17.Котляри	**45**
18. Землекопачи	**37**
19. Шофьори	**667**
20. Снабдители, отговорници за складовете	**78**
21. Административен персонал	**175**
22. Общи работници	**216**
23. Пазачи	**38**

Получените данни за квалификационния статус на персонала (технически персонал и работници) в строителните фирми сами по себе си са високо информативни, но тяхната истинска стойност е другаде – в контекста на въпроса за това доколко фирмите са пълно комплектовани с нужните им технически кадри и има ли недостиг от висококвалифицирани кадри. Ако фирмите действително имат назначени изискващите се според законодателството инженерни кадри и от друга страна разполагат с работници от посочените специалности, тогава действително ли има нужда от допълнителни кадри и ако да, какви са количествените и качествените параметри на недостигащите кадри.

За да формулираме дефинитивни отговори на тези въпроси, ще се спрем на няколко съществени проблема:

А. Има ли текучество в строителните фирми? Какви са приблизителните оценки за потоците работна сила, започнали работа и напуснали работа за последните три години?

Б. По какъв начин динамиката в движението на работната сила се отразява на структурата и качеството на наличната в момента работна сила?

В. Какви са потребностите от работна ръка – технически кадри и работници, специалисти по кои специалности не достигат, какви са причините за това и какви са възможните решения за преодоляване на проблемите?

Г. Кои са основните моитвиращи фактори за работа в сторителството? Какви управленски действия могат да се предприемат от строителните фирми, за да се повиши привлекателността на професиите в строителството? Какви мерки следва да се предприемат от страна на държавата (включително, промени в правната среда и институционалните механизми), за да се стимулира процеса по създаването на квалифицирани кадри за строителството и тяхното успешно адаптиране и реализиране в различните строителни подотрасли?

ИМА ЛИ ТЕКУЧЕСТВО В СТРОИТЕЛНИТЕ ФИРМИ

Таблица 11 представя данните за общия брой персонал, постъпил и напуснал фирмите за последните три години. Бройките новопостъпили са групирани в интервали, съответно до 20 души, от 21 до 40 души, от 41 до 60 души, от 61 до 8 души, от 81 до 100 души, от 101 до 150 души, от 151 до 200 души и над 201 души. Тези интервали са направени в процеса на обработване на първичната информация и са съобразени с реално подадените данни за конкретните бройки новопостъпили лица. В единични случаи от фирмите беше подадена информация за 1000, 1234, 1500 и 2628 постъпили лица. Приемаме тези случаи като гранични, те са характерни за по-големите строителни фирми:

Таблица 11. Данни за общия брой персонал, постъпил и напуснал строителните фирми за последните три години

Постъпили на работа във фирмите		**Напуснали фирмите**	
Брой на постъпилите	*% дял на фирмите с такъв брой новопостъпили*	*Брой на напусналите*	*% дял на фирмите с такъв брой напуснали*
До 20 души	18,4	До 20 души	33,4
21-40 души	16,9	21-40 души	16,4
41-60 души	12,5	41-60 души	11,6
61-80 души	8,0	61-80 души	7,5
81-100 души	8,9	81-100 души	7,8
101-150 души	9,2	101-150 души	8,4
151-200 души	9,8	151-200 души	3,3
Над 201 души	16,3	Над 201 души	11,6

Забележка: в 3 фирми няма нито един новопостъпил; в 11 фирми няма нито един напуснал за последните три години. Те не са обект на разглеждане в таблицата.

Данните говорят за динамично развитие на човешките ресурси във фирмите и сериозно движение на работната ръка и в двете посоки – постъпване на работа в строителна фирма, напускане, нерядко и повторно посъпване:

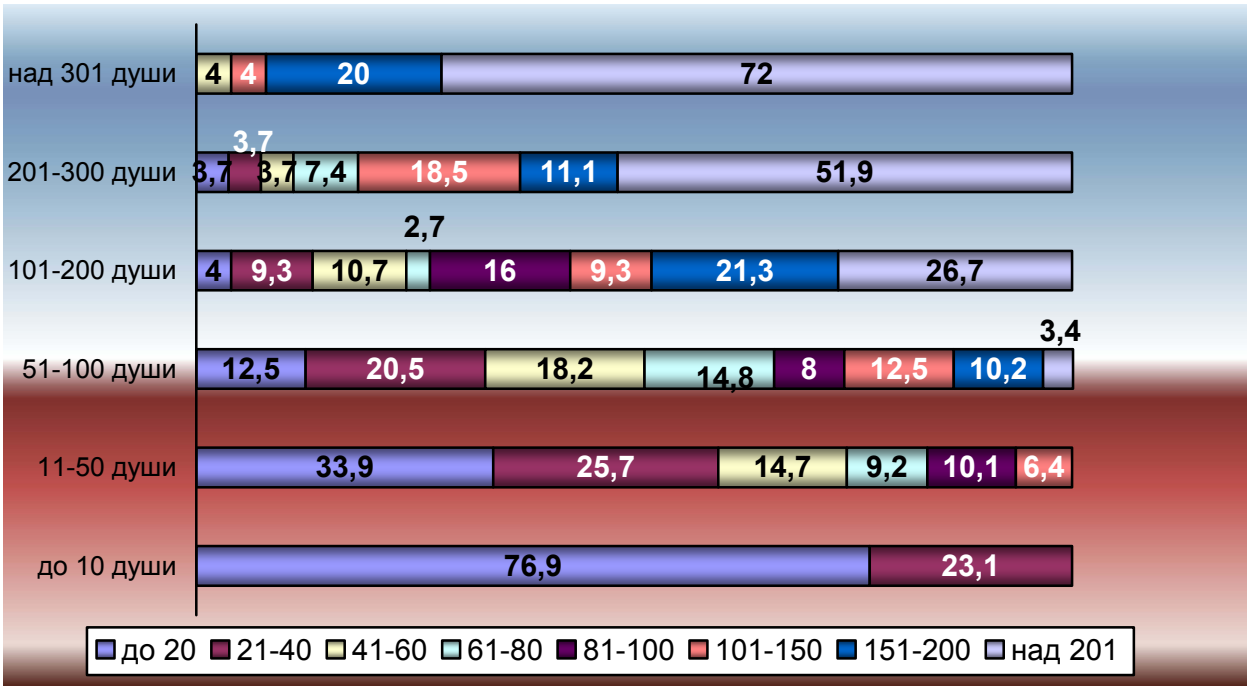
- От една страна, в 18,4% от фирмите за последните три години са били назначени на постоянен трудов договор до 20 души, в същото време делът на фирмите, които са загубили до 20 души за тези три години е 33,4%;
- В 16,9% от фирмите са били назначени до 40 души персонал, но също толкова (16,4%) е делът на фирмите, които са освободили до 40 души от своя персонал;
- До 60 души са били назначени в 12,5% от фирмите и отново в близък дял фирми (11,6%) са били освободени до 60 души;
- Подобни тенденции се наблюдават и при фирмите с по-многочислен персонал: 61-80 души са назначени в 8,0% от фирмите, а в 7,5% от фирмите са се разделили със същото количество персонал; 81-100 души са постъпили в 8,9% от фирмите, а същият брой персонал е бил освободен от 7,8% от фирмите; 101-150 души са назначени в 9,2% от фирмите и също такова количество персонал е напуснал 8,4% от фирмите;
- По-устойчиви изглеждат нещата в фирмите (9,8%), назначили от 151 до 200 души: напускане на хора до 200 души има в 3,3% от случаите.
- В 16,3% от случаите са назначени над 200 души, а за освобождаване на персонал над 200 души съобщават 11,6% от фирмите.

Графики 5 и 6 са илюстрация на така цитираните данни, като в допълнение е потърсена връзката между големината на фирмата (общия брой на наличния персонал към момента на изследването) и общия брой постъпили (Графика 5) и напуснали (Графика 6).

Колкото по-многобройна е фирмата, толкова по-силни и отчетливи са потоците работна ръка, движещи се и в двете посоки – навътре към фирмата и навън, към пазара на труда. Съвсем логично, най-големите потоци приети лица са в големите фирми, с персонал над 200 души. 51,9% от фирмите с персонал от 201 до 300 лица са назначили за последните три години над 200 души персонал. Съответно, 72,0% от фирмите с обща численост на персонал над 300 души са назначили над 200 души персонал:

Графика 5

Разпределение на фирмите
според общия брой наличен персонал в момента и
според броя на всички постъпили във фирмата за последните три години



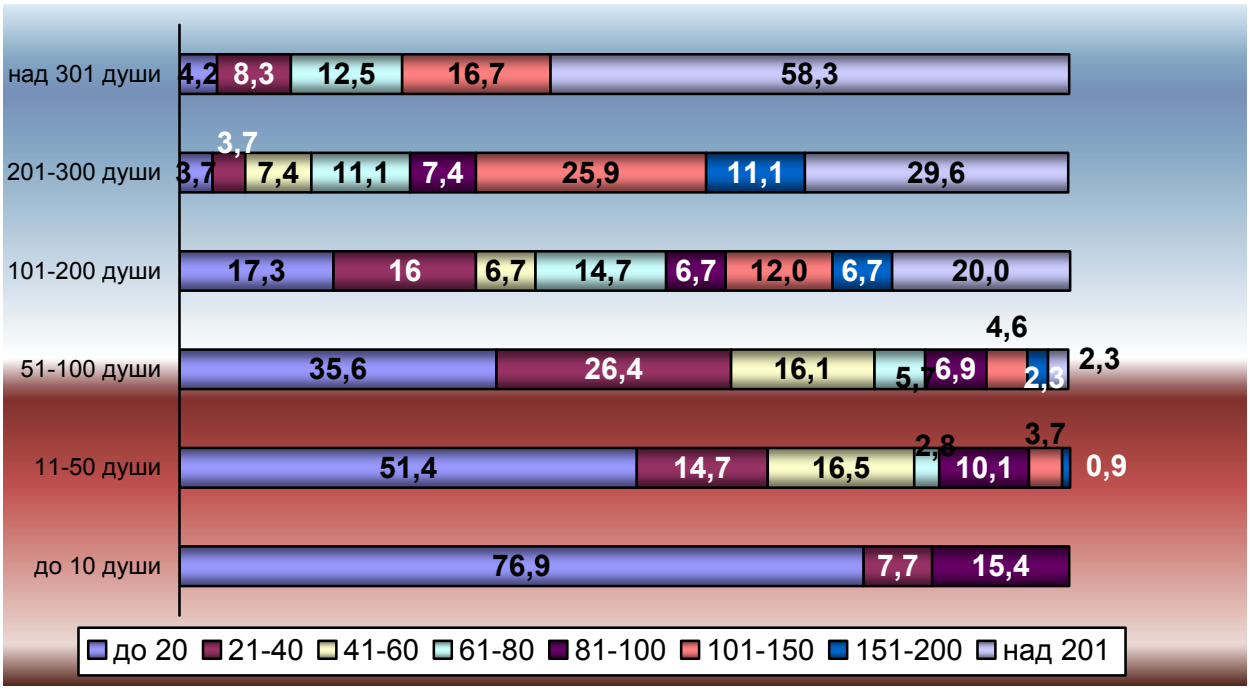
(*Cramer V=0.373, Chi-square=0.000)*

Успоредно с това, м**алките фирми (до 10 души общ персонал) и средните фирми (до 50 души персонал) са правили сериозни опити за привличане на кадри.** В 76,9% от този тип фирми са били назначени до 20 лица на постоянен трудов договор, но също така в 76,9% от случаите до 20 души са напуснали фирмите. В 23,1% от случаите при малките фирми броят на назначените само за последните три години е от 21 до 40 души, но поразителното е друго – в 15,4% от този тип фирми броят на напусналите е от 81 до 100 души. При фирмите с персонал от 11 до 50 души са назначавани до 20 души (в 33,9% от случаите), до 40 души (в25,9% от случаите), до 60 души (в 14,7% от случаите), до 80 души (в 9,2% от случаите) и до 100 души (в 10,1% от слачуите). Напусналите фирмите с персонал до 50 души са както следва: в 51,4% от случаите има до 20 души напуснали, в 14,7% от случаите – до 40 души напуснали, в 16,5% от случаите – до 60 души напуснали.

При **по-големите фирми** делът на напускащите кадри е сравнително по-приемлив, макар че отново става дума за немалки дялове работна ръка. Така например, за последните три години 25,9% от фирмите с персонал от 201 до 300 души са се разделили с от 101 до 150 души персонал, в 11,1% от случаите делът на напусналите е от 151 до 200 души, а в 29,6% от случаите броят на напусналите надвишава 200 души (виж Графика 6):

Разпределение на фирмите **Графика 6**

според общия брой наличен персонал в момента и
според броя на всички напуснали фирмата за последните три години



(*Cramer V=0.327, Chi-square=0.000):*

Цитираните данни говорят за много силно текучество на кадри. Причините могат да се обединят най-общо в две групи: или фирмите не са успели да задържат назначения персонал (не са предложили изгодни условия и поради това са станали непривлекателни за тези кадри), или тук се сблъскваме с целенасочено провеждана политика, която в най-добрия случай би могла да се назове "*гъвкаво управление на човешките ресурси*". Допускаме, че тези фирми наемат нужния им персонал за определен срок от време, след което прекратяват трудовите договори с тези специалисти и работници и отново ги наемат, когато се появи подходящ случай.

Тази гъвкавост по отношение на кадрите сигурно има своите икономически основания. Но от гледна точка на създаването и целенасоченото професионално развитие на специалистите, подобна политика е по-скоро пагубна. Влиза се в постоянен порочен кръг: фирмите търсят висококвалифицирани кадри, но им предлагат заетост за определен период от време. Това не дава сигурност на работника, който започва да гледа на фирмата предимно като на източник за временни трудови доходи, а не като на възможност за професионално развитие и изграждане на устойчива кариера в строителството. Последното важи с особена сила за работниците, макар че съдейки по данните за текучеството, подобни тенденции не са чужди и на специалистите с най-висока и средна степен на пригодност за извършването на труд в строителния отрасъл.

Текучеството сред инженерно-техническия персонал и сред работниците

Следващите две таблици (Таблица 12 и Таблица 13) хвърлят допълнителна светлина върху спецификите в поведението на двата типа персонал: техническия персонал и работниците. Могат да се направят сравнения поотделно за относителните дялове на фирмите с най-много постъпили и напуснали лица от двата типа персонал:

Таблица 12. Данни за специалистите от инженерно-техническия персонал, постъпили и напуснали строителните фирми за последните три години

Постъпили на работа във фирмите		**Напуснали фирмите**	
Брой на постъпилите	*% дял на фирмите с такъв брой новопостъпили*	*Брой на напусналите*	*% дял на фирмите с такъв брой напуснали*
До 5 души	58,4	До 5 души	83,2
6-10 души	19,4	6-10 души	7,4
11-20 души	12,8	11-20 души	5,0
21-30 души	3,6	21-30 души	1,6
31-50 души	2,1	31-50 души	1,2
Над 50 души	3,7	Над 50 души	1,6

Забележка: в 21 фирми няма нито един новопостъпил като технически персонал; в 1 фирма няма нито един напуснал за последните три години. Те не са обект на разглеждане в таблицата.

Фирмите имат най-сериозни проблеми с набирането и задържането на инженерно-технически персонал. В 58,4% от фирмите за последните три години са били назначени до 5 специалисти като технически персонал, но в същото време 83,2% от фирмите са загубили до 5 души технически персонал. Проверката на данните според големината на фирмите сочи, че по-малките фирми имат по-малки шансове да задържат този тип специалисти. Това разбира се не означава, че на големите фирми е спестен проблема със задържането на техническите лица на работа. Очевидно, **специалистите (висшисти и среднисти) с изисквания тип правоспособност за технически контрол, надзор, организация и управление на производствения процес в строителството са силно мобилни. Трудно се задържат на едно място, тъй като търсенето на подобен род специалисти е голямо. Това предполага постоянни усилия от страна на ръководствата на фирмите и добре премислени действия за създаването на мотиватори за привличането и задържането на висококвалифицирани инженерно-технически кадри.**

Движението на строителните кадри, назначавани като изпълнителски персонал, също дава основания за сериозно преосмисляне на водената политика за управление на човешките ресурси. Една десета от фирмите са назначили до 10 души работници, докато

в същото време 22,7% от фирмите са били напуснати от до 10 работника. До 30 души работници са назначени в почти една четвърт от фирмите, но също така едначетвърт от фирмите са се разделили с до 30 работника. До 50 работника са постъпили във всяка седма фирма (14,0%) и пак всяка седма фирма е освободила до 50 работника. Тези, както и други детайли за движението на по-големите групи работници, се виждат от Таблица 13:

Таблица 13. Данни за броя на изпълнителския персонал, постъпили и напуснали строителните фирми за последните три години

Постъпили на работа във фирмите		**Напуснали фирмите**	
Брой на постъпилите	*% дял на фирмите с такъв брой новопостъпили*	*Брой на напусналите*	*% дял на фирмите с такъв брой напуснали*
До 10 души	10,7	До 10 души	22,7
11-30 души	22,1	11-30 души	24,2
31-50 души	14,0	31-50 души	14,3
51-80 души	12,2	51-80 души	11,5
81-100 души	6,9	81-100 души	4,3
101-150 души	12,5	101-150 души	8,7
151-200 души	6,9	151-200 души	3,4
201-300 души	7,8	201-300 души	3,7
Над 300 души	6,9	Над 300 души	7,1

Забележка: в 2 фирми няма нито един новопостъпил работник; също в 2 фирми няма нито един напуснал работник за последните три години. Те не са обект на разглеждане в таблицата.

В хода на изследването бе обърнато специално внимание на набирането на информация, подсказваща какви са причините за високата мобилност и текучеството на работната сила в строителството. Факт е, че има сериозно движение на специалисти с разнородни квалификационни характеристики в рамките на строителните фирми на територията на страната. В последно време, работодателите отбелязват формирането на значителни потоци строителни карди, емигриращи по икономически причини в Португалия, Испания и Германия.

Причините, поради които строителните кадри напускат фирмите и търсят нови възможности за реализация в други строителни фирми, са:

Инженерно-техническият персонал напуска предимно заради по-високо заплащане, предложено им от други строителни фирми. Заплащането определено е факторът, който детерминира поведението на техническия персонал. Но освен материалната страна на нещата, се добавят и изискванията на този тип специалисти за цялостно по-привлекателна и интересна работа, изразяваща се в включително в по-леки задължения, с по-малко рискове и по-високо заплащане:

Таблица 14. Причини за напускане на персонала на строителните фирми според обобщените мнения на мениджърите на фирмите

	Технически персонал	Работници
Работата не отговаря на основната им специалност	10,9	10,7
Имат по-високи очаквания към условията на труд	6,1	8,1
Работата на открито не им понася	7,0	**22,7**
Темпото на работа не е по силите им	**24,5**	**25,6**
Обемът на работата не е по силите им	**15,3**	**19,7**
Намерили са по-високо платена работа	**54,6**	**49,5**
Намерили са работа, която отговаря по-пълно на очакванията им за условия на труд	12,7	9,7
Търсят по-лека работа, с по-малко рискове за здравето и по-добро заплащане	**27,1**	**49,2**

Забележка: Сборът от отговорите надхвърля 100 %, тъй като фирмите са посочвали по повече от един отговора.

Същите причини мотивират и **обикновените работници** в търсенето на нови фирми, в които да работят – отново икономическият фактор излиза на преден план, но също така са налице и очаквания за работа в по-добри условия (по-малко работа на открито), изисквания относно обема на извършваната работа и темпото на работа. Оказва се, че много често причините за производствените аварии, както и за неудовлетвореността на работниците от извършвания труд, се крият в завишеното темпо на работа и по-големия обем производствени задачи, възлагани за единица време на работниците.

Освен това, мениджърите на фирмите се обединяват около позицията, че като цяло работниците се ориентират към по-лек тип производствени задачи, с по-малки рискове за здравето и добро заплащане. Това съчетание от фактори се явява ключово и тъкмо то тласка работниците към постоянно търсене и сменяне на една фирма с друга. Как изглеждат причините за напускането според изследваните служители и работници е видно от Таблица 15:

Таблица 15. Причини за напускане на персонала на строителните фирми според обобщените мнения на изследваните служители и работници

	Технически персонал	Работници
Работата не отговаря на основната им специалност	11,3	11,2
Имат по-високи очаквания към условията на труд	12,5	10,5
Работата на открито не им понася	8,6	20,0
Темпото на работа не е по силите им	**18,2**	**26,7**
Обемът на работата не е по силите им	**15,2**	**22,6**
Намерили са по-високо платена работа	**55,5**	**42,1**
Намерили са работа, която отговаря по-пълно на очакванията им за условия на труд	14,7	9,2
Търсят по-лека работа, с по-малко рискове за здравето и по-добро заплащане	27,3	**43,7**

Забележка: Сборът от отговорите надхвърля 100 %, тъй като фирмите са посочвали по повече от един отговор.

Търси се комбинацията от по-благоприятни фактори, предпочита се съчетанието от добро заплащане и не толкова високи рискове за здравето, като в добавка са иска и по-малко напрежение на работното място – често пъти това очакване се формулира като искане за по-лека работа.

Таблица 16. Мерки за интегриране и задържане **на новопостъпилия персонал според обобщените мнения на мениджърите на фирмите**

Мерки	**%**
Работа по основната им специалност	66,8
Възможност за избор на гъвкаво работно време	17,7
Високо заплащане	61,0
Добри условия на труд	77,0
Наставничество от по-опитни майстори и работници	52,7
Включване в курсове за повишаване на квалификационната степен	48,2
Включване в курсове за разширяване на квалификацията	34,8
Други бонуси: (какви?).....	11,6

Забележка: Сборът от отговорите надхвърля 100 %, тъй като фирмите са посочвали по повече от един отговора.

Според мениджърите на 93,2% от строителните фирми възнаграждението за труд играе ролята на основен мотивиращ фактор за работа в строителството. По данни от изследването, средната заплата на работничките е 450 лв., на работниците – 510 лв., на жените-технически персонал – 560 лв. и на мъжете–технически персонал – 600 лв.

Другите важни мотивационни фактори за привличане и задържане на кадри в строителството са:

- Стабилността и авторитета на фирмата е най-сериозният фактор за специалистите
- По-добрите условия на труд
- Амбициите за професионално израстване; възможностите за повишаване на квалификацията и професионално развитие
- Сигурност и постоянна трудова ангажираност
- Редовното и навременно изплащане на възнагражденията за труд
- Пълното социално и здравно осигуряване на персонала
- Социалните придобивки – безплатен транспорт, храна, работно облекло
- Безплатни служебни сим-карти и мобилни телефони
- Фирмата поема сметките и таксата за разговорите чрез мобилни оператори
- Съпричастност към проблемите на работниците
- Доброто отношение от страна на работодателя
- Позитивното отношение към работниците и служителите
- Психоклимата на работното място
- Екипен подход с цел сработване в рамките на бригадата
- Липсата на други възможности за доходи

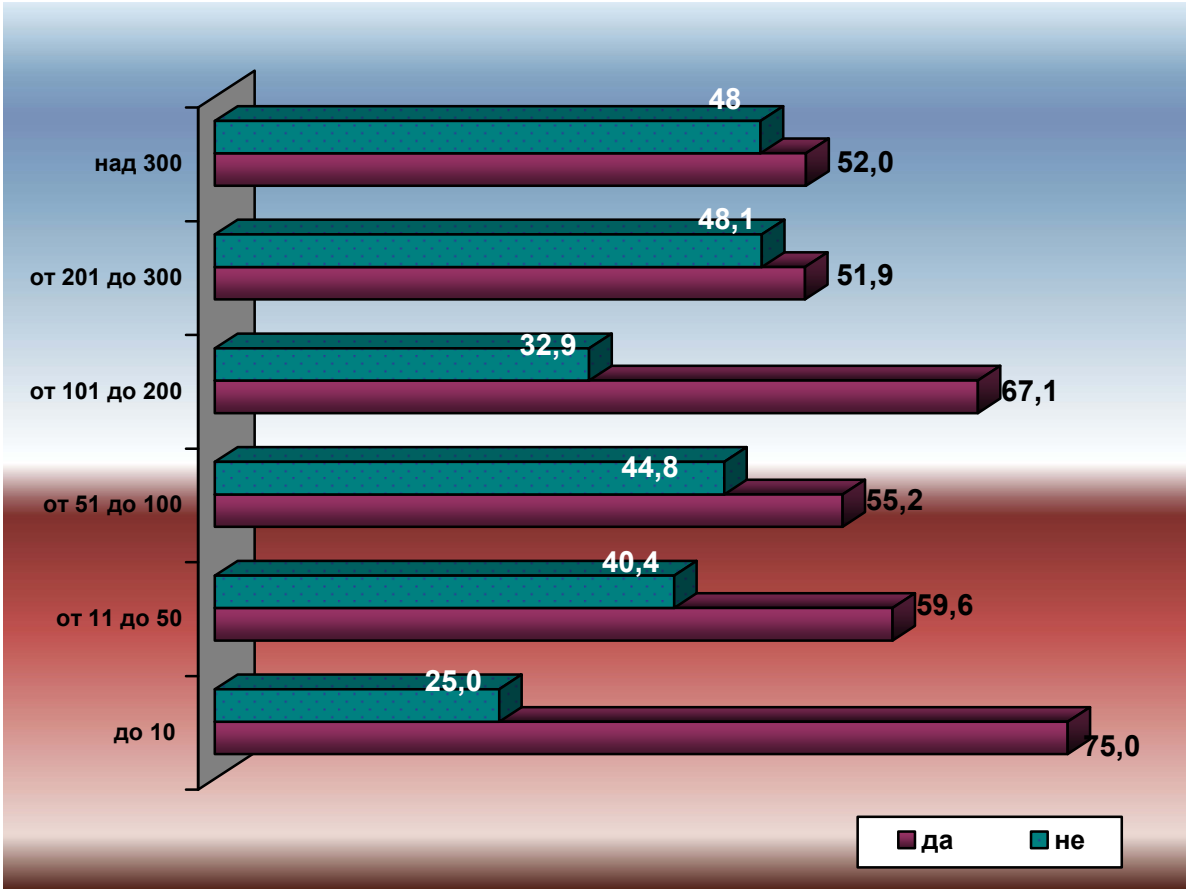
Таблица 17. Ефектът от мерките за интегриране и задържане на новопостъпилия персонал според обобщените мнения на мениджърите на фирмите

Мерки	%
Положителен и за фирмата, и за ноповостъпилите	86,4
Положителен предимно за фирмата	8,3
Положителен най-вече за новопостъпилите	13,1
Фирмата е на икономическа загуба от такива мерки	3,6
Другите работници се дразнят и това влошава общата работна среда	3,0
Отрицателен предимно за новопостъпилите	0,6
Друго:	1,5
Няма особен ефект	8,0
Не прилагаме специални мерки към новопостъпилите	3,4

Забележка: Сборът от отговорите надхвърля 100 %, тъй като фирмите са посочвали по до три отговора.

ИМА ЛИ НЕДОСТИГ ОТ РАБОТНА РЪКА В СТРОИТЕЛСТВО?

Разпределението на строителните фирми Графика 8
според общия брой на персонала и отговора им на въпроса изпитват ли недостиг на работна ръка



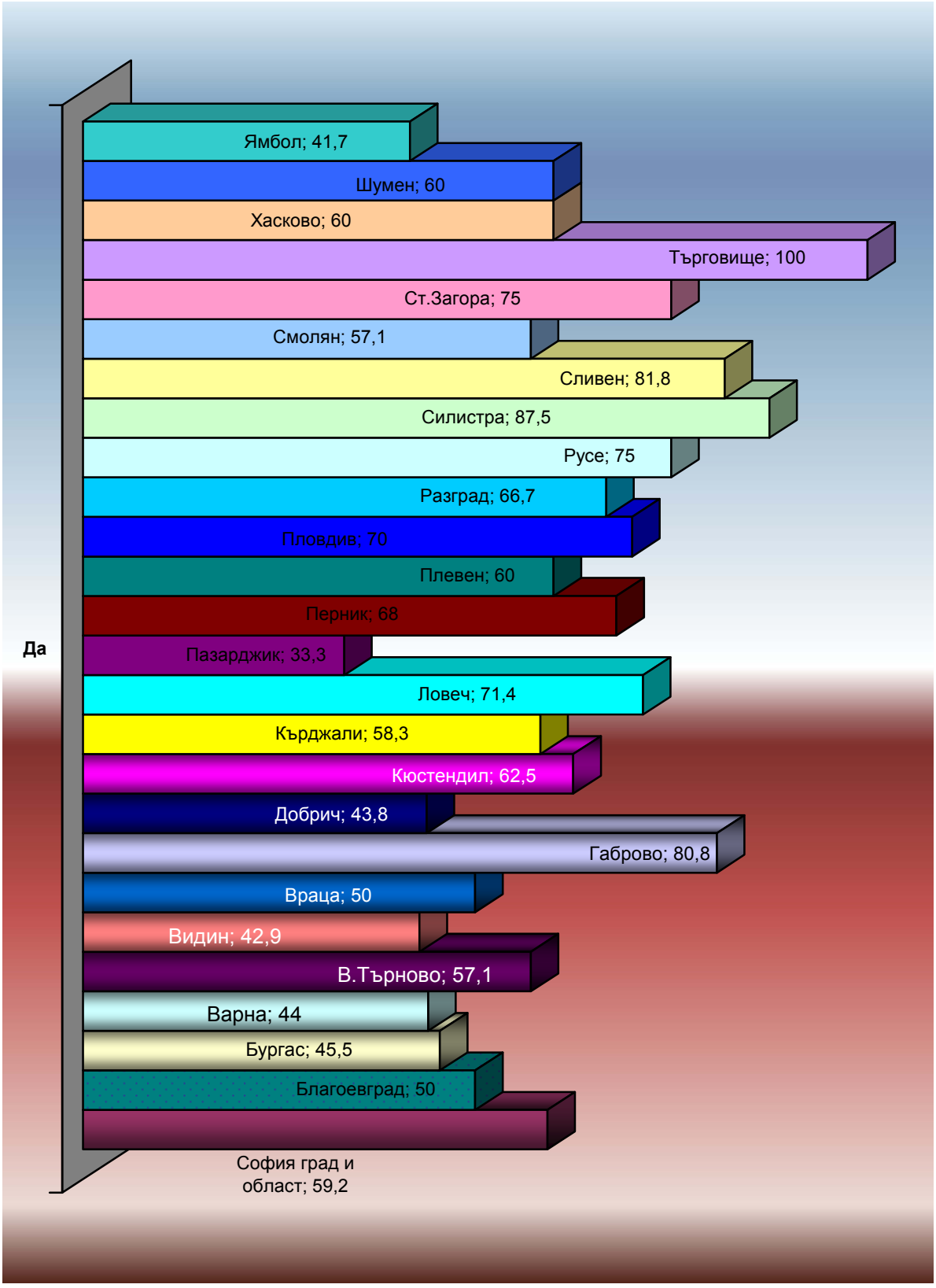
Данните показват, че към момента на изследването 59,6% от строителните фирми изпитват недостиг от работна ръка. За най-осезаем е недостигът при фирмите от Търговище, Сливен, Силистра, Ст.Загора, Габрово, Разград, Пловдив, Ловеч.

Графика 9

Разпределението на строителните фирми,

изпитващи недостиг от работна ръка, по административни области

Относителни дялове в %



Тези данни дават акцент върху териториалните аспекти на недостига на

Обобщавайки своя опит, мениджърите на фирми споделят мнения и оценки за трудностите, с които е съпроводено набирането на инженерно-технически персонал и изпълнителски персонал:

- **36% от фирмите считат, че набирането на инженерно-технически персонал е по-трудно в сравнение с набирането на изпълнителски състав**.
- **20,6% от фирмите са на мнение, че по-трудно е набирането на изпълнителски персонал**
- **48,4% от работодателите са на мнение, че в днешно време както набирането на инженерно-технически персонал, така и набирането на изпълнителски персонал са еднакво трудни.**

При това положение, фирмите са изправени пред необходимостта да провеждат гъвкава политика най-напред за привличане на кадри и след това - за задържането на тези кадри.

Мерки за намаляване на текучеството в строителството

Текучеството сред инженерно-техническия и изпълнителския персонал е сериозен проблем за преобладаващата част от средните и малките фирми. В различна степен то е проблем и за големите строителни фирми. Като правило най-малко текучество се наблюдава при фирмите, които разглеждат въпросите по управлението и развитието на човешките ресурси като ключов фактор за цялостния успех и устойчивото развитие на фирмата.

В идеалния случай, набирането на кадрите и тяхното адекватно използване в производствения процес са съпроводени със система от целенасочени мерки за постоянно повишаване и разширяване на професионалната квалификация на кадрите. Става дума за целенасочена политика за наемане и обучение на млади специалисти, на които се осигуряват необходимите условия за професионална реализация и развитие. Осъществяват се програми, насочени към квалификация и тясна специализация за изпълнение на конкретни задачи, усъвършенстване и мотивация на целия персонал. Реализират се индивидуални програми за първоначално обучение на всеки специалист и работник. Персоналът периодически се обучава за спазването на изискванията за работа и се инструктира за спазването на изискванията за безопасни и здравословни условия на труд. Системата за управление на човешките ресурси се развива като добра вътрешнофирмена практика, посредством която се гарантира високо качество при изпълнението на проектите от компанията/фирмата.

Идеалните случаи обаче са малко, докато практиката изобилства с множество примери за нерешени проблеми и трудности.

КАК КАМАРАТА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ МОЖЕ ДА ПОМОГНЕ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ СТРУКТУРАТА НА РАБОТНАТА СИЛА В СТРОИТЕЛСТВОТО?

Трябва да отбележим, че мениджърите на фирмите си дават ясна сметка за важността на проблема с текучеството. Най-малкото, те имат добра представа за възможните пътища и решенията на проблема и предлагат множество **мерки за овладяването на текучеството на работната сила в строителството**. Убедени са обаче, че тяхното прилагане ще е възможно единствено при активното съдействие и целенасочена работа от страна на Камарата на строителите в България. По-конкретно, ролята на КСБ се вижда в следните области:

А. Подобряване на правната среда в страната и създаването на условия за извършването на качествено строителство

1. Държавна политика за стимулиране на работниците в регистрираните строителни фирми, утвърдени от браншовите организации
2. Намаляване и ликвидиране на сивия дял в строителството – при сегашната ситуация кадрите нямат интерес да работят в официално съществуващите фирми, защото това не им осигурява високо заплащане. Фирмите да излязат на “светло”
3. Да се ограничи възможността за незаконна работа по строителните обекти. “Затягане” контрола от страна на държавата по отношение на неофициално работещите по обектите, премахване на възможността за работа без трудови договори и плащане “на ръка”
4. По-сериозен контрол от Държавната инспекция по труда, НАПО и РДНСК по отношение на Централния професионален регистър на строителите. Фирмите да носят отговорност да подаваните от тях документи и сведения, необходими за регистрацията на фирмите за определена категория строежи
5. Фирмите да внасят осигуровки и данъци на реалните възнаграждения, а не на минималните
6. Нужни са законови гаранции за защита на работодателя от некоректно отношение на работниците – *“значителна част от работниците са некоректни към работодателите, неконтролируеми”.* Работодателят е обвързан с множество задължения към работниците, а в същото време няма законно право да търси съдебна отговорност от работника в случаите, когато работникът нарушава договора. Кодексът на труда не предвижда гарантирането на лоялност от работника към работодателя. Да се предвидят санкции срещу самоволно напускане

7. Сключване на дългосрочни договори с персонала, това гарантира сигурност на заетите, а също и възможност работодателят да прави точни разчети
8. Създаване на условия за реален избор на труд
9. Създаване на условия за лоялна конкуренция между строителните фирми
10. Лоялност между инвеститор и изпълнител. Плащанията трябва да са по график, за да се гарантира нормално заплащане на труда на работниците и инженерно-техническия персонал

Б. Въвеждане на съвременни технологии и повишаване на механизирания труд в строителството

1. Внедряване на съвременни технологични процеси и повече механизация в строителството. Средните и малките фирми не разполагат със средства за обновяването на автотракторната, строителната и леката механизация, която да замени отделни части от тежкия и непривлекателен труд на строителите. Да се помисли за облекчени банкови кредити за строителните фирми, както и държавни стимули за фирмите, които инвестират в технологичното си обновяване
2. Внедряване на съвременни технологични процеси и повече механизация в строителството. Средните и малките фирми не разполагат със средства за обновяването на автотракторната, строителната и леката механизация, която да замени отделни части от тежкия и непривлекателен труд на строителите. Да се помисли за облекчени банкови кредити за строителните фирми, както и държавни стимули за фирмите, които инвестират в технологичното си обновяване
3. Подобряване условията на труд. Облекчения за фирмите, осигуряващи по-добри условия на труд
4. Задължително спазване на изискванията за колективна защита и лични предпазни средства, в това число да не се спестяват разходите за работно облекло

В. Създаване на нови строителни кадри

1. Да се овладее недостига на работна ръка чрез създаването на нови строителни кадри: ако има по-голямо предлагане на висококвалифицирани строителни кадри, това автоматично ще реши проблема с текучеството. Да се планира по-голям прием на инженерни строителни кадри във висшите училища. Да се преосмислят планираните бройки в средните професионални училища

2. Завършващите инженерни и други строителни кадри да бъдат стимулирани да работят на строителни обекти. Сегашната практика е следната: висококвалифицираните кадри се ориентират към проектантска работа и “бягат” от работа по обектите

3. Засищане на пазара на работна ръка чрез внасяне на строителни работници от трети страни (включително, македонци)

Г. Подобряване на заплащането на труда в строителството

1. Утвърждаване на единни ставки за заплащане на различните видове труд в строителството. Тези ставки да са задължителни, това ще създаде условия за лоялна конкуренция между фирмите

2. Да се върви към изравняване на заплащането вътре в страната с европейските стандарти. Това ще регулира по естествен начин емиграцията на строителните кадри към други европейски страни

3. Да се увеличат цените на извършваните от строителните фирми строително-монтажни работи, което да позволи увеличаване на заплащането на инженерно-техническия и изпълнителския персонал

4. По-високи часови ставки за труда на строителите. Същото се отнася с особена сила за държавните и общинските КСС, при подготвянето на документацията за участие в поръчките по ЗОП

5. Да се подобри системата за отчитане на извършения труд. Да се подхожда индивидуално към всеки строител

6. Гарантирани обеми на работа. Трудно се осигурява постоянна заетост, строителството е сезонна работа. Да се помисли как да се избегне сезонния характер на строително-монтажните работи, да се осигури постоянна заетост през цялата календарна година

7. Осигуряване на работа без прекъсване на работния процес – да се подобри организацията на труда, доставките, координацията между отделните производствени звена

8. Система от мотиватори за персонала допълнителни бонуси и стимулиране на качествения труд, насърчаване на работниците към съвестно изпълнение на възложените им задачи. Бонусите да се залагат в индивидуалния трудов договор за следващата календарна година

Д. Система от мерки за повишаване квалификационното ниво на персонала

1. Повишаване качеството на професионалното обучение в средните специални и във висшите училища. Младите хора получават дипломи за съответната квалификация, но реалната им подготовка е на много ниско

ниво. Работодателят няма друг избор освен да инвестира време и средства в допълнителната професионална подготовка на тези специалисти

2. Работниците трябва да идват във фирмите с вече придобита квалификация, а не както е сега: работниците са без квалификация и първата грижа на работодателя (при необходимост) е да инвестира в обучението на работниците. Това са сериозни инвестиии, които при сегашното законодателство не могат да се защитят. Много честа практика е работниците да напускат фирмата почти веднага след като приключи обучението им, платено от същия този работодател.
3. Да се разработят механизми за задържане на обучените работници
4. Запазване на опитните работници с преквалификация. Качествените, надежните работници да бъдат стимулирани за оставане в бранша, като бъдат включвани в допълнителни обучения за разширяване на квалификацията им или за тясно специализиране (според конкретния случай)
5. Обмен между работодателите за качеството на работната ръка
6. Работниците да са с постоянно местожителство, по-близко до строителните обекти
7. Да се възприеме изискването при кандидатстване за работа от кандидата да се изисква да представя препоръки от предишни работодатели, а ако е първа работа – препоръки от обучителите. Някои работодатели са още по-категорични: “да се забрани назначаването на работник без характеристика и препоръка от предишния работодател”!
8. Кадрите да бъдат назначавани в съответствие с образователния им статус. “Не може всички да бъдат майстори, трябва да има и изпълнителски персонал.”

Е. Система от допълнителни мотиватори за задържане на персонала

1. Система от социално-битови придобивки – осигуряване на храна за работниците, транспорт, медицинско обслужване, лекарства. Социалните разходи се изплащат многократно, тъй като са работниците оценяват грижите на мениджмънта и това засилва лоялността им към фирмата
2. Бонуси под формата на жилища за персонала, който има такава потребност
3. По-чести разговори с работниците. Да се взема предвид тяхното мнение за промените, които се извършват във фирмата
4. Опитни бригадири, умеещи да сплотят бригадата. Да се въведе обучение на ръководния персонал за работа в екипи и съвременни модели за позитивно мотивиране на персонала

5. Обучение за управленския персонал на строителните фирми. Мениджърите на фирмите да бъдат запознавани със съвременните практики и модели за успешно управление на строителни фирми, като се акцентира върху споделянето на български успешен опит Обмен на добри практики между мениджмънта на строителните фирми
6. Популяризиране на професията на строителите сред младите хора и сред обществото

КСБ – гарант за утвърждаването и спазването на европейски стандарти по отношение на работната сила в строителството

КАМАРАТА НА СТРОИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ И ПОДОБРЯВАНЕТО СТРУКТУРАТА НА РАБОТНАТА СИЛА:

- Подобряване на правната среда в страната и създаването на условия за извършването на качествено строителство
- Популяризиране професията на строителя
- Въвеждане на съвременни технологии и повишаване на механизирания труд в строителството

КСБ – медиатор за въвеждане на европейските стандарти:

- За по-строг контрол върху наемането на работна сила
- Съдействие за подобряване на заплащането на труда в строителството
- Разпространяване на добрите практики в прилагането на съвременни модели за управление на човешките ресурси
- Обучителни курсове за управленския персонал на фирмите
- Наръчници, помощни материали
- Активно участие в създаването на нови строителни кадри – повишен прием на кадри във ВУЗ, по-високо качество на професионалното обучение, наставничеството
- Разработване и внедряване на система от мерки за повишаване квалификационното ниво на персонала

КСБ - медиатор при набирането на кадрите:

- Създаване на електронна борса за инженерно-технически кадри и за изпълнителски персонал
- Издаване на бюлетин за наличните строителни кадри