

Зелените работни места в България – проблеми и перспективи

Албена Митева*

Резюме: Целта на статията е да разкрие същностните черти и характеристики на зелените работни места като средство за решаването на проблемите със забавянето на икономическия растеж и загубата на работни места, както и продължаващото влошаване на качеството на околна средата и деградацията на екосистемите. На тази основа се предлага дефиниция на зелените работни места, изследват се проблемите на тяхното разпространение в България и се предлагат насоки за тяхното развитие.

Ключови думи: зелени работни места, устойчиво развитие, зелена икономика.

JEL: Q01.

Въведение

Идеята за екологосъобразна, конкурентоспособна, зелена икономика като принос към устойчивото развитие и ефективно използване на ресурсите е свързана със структурни промени в заетостта – преמודелиране на съществуващи работни места, закриване на други и/или възникване на нови. Европейската политика за преход към зелена икономика се формира на базата на диалога между правителствата, социал-

* Албена Митева е доктор, доцент в катедра "Икономика на природните ресурси" на УНСС, e-mail: albenakm@yahoo.com

ните партньори и гражданското общество относно промените в насоката на инвестициите, индустриалната и финансовата политика, създаването на нови и социално справедливи зелени работни места, както и нови зелени умения. Европейският съюз играе значителна роля за формулирането и прилагането на политиката за насърчаване на зелените работни места.

Целта на разработката е да дефинира основните характеристики на зелените работни места, както и да се разкрият проблемите и възможностите за развитие на зелените работни места в България. Задачите, свързани с постигане на целта, са: 1) Оформяне на работна дефиниция на зелено работно място. 2) Определяне на методическата рамка за анализ и оценка на тяхното състояние и развитие в България. 3) Анализ на състоянието на зелената заетост в нашата страна и насоки и препоръки за разширяването и развитието ѝ.

При изготвянето на научната разработка са използвани данни от проект на НИД на УНСС „Зелените работни места – средство за екологизация на българската икономика”.

1. Дефиниране на зелените работни места

Зелените работни места обхващат широка гама от работни места в различни сектори на икономиката на страната.

В исторически план като „зелени работни места“ са обозначавани работни места, които са свързани с опазването на биологичното разнообразие и на естествената околна среда, понастоящем се обхващат и други области, като например нисковъглеродните технологии, енергийната ефективност и въглеродното финансиране.

ЕС дефинира зелените работни места като работни места, които обхващат всички дейности, които зависят от околната среда или са създадени в процеса на преход към зелена икономика, като разглежда това определение като допълващо дефиницията на Екологичната програма на ООН (UNEP).

За Международната организация на труда (МОТ) зелени работни места са тези, които намаляват екологичния отпечатък. Това означава, че те намаляват потреблението на енергия, отпадъчни материали и вода, понижават въглеродните емисии в икономиката и я дематериализират. При това се намаляват емисиите на парникови газове, разработват се политики за приспособяване към изменението на климата и за опазване и възстановяване на екосистемата. Освен това зелените работни места трябва да са „почтени“ работни места, които предлагат приемливи, безопасни социално стабилни и справедливи условия на труд.

По оценки на експерти от МОТ, секторите, свързани с използване на ВЕИ, пречистване на водите, управление на природните ресурси, устойчиво горско и селско стопанство, както и секторът на биологичните продукти, заемат около 2,5 % от БВП на ЕС и през последните 10 години отбелязват растеж от около 8 % годишно. Износът на екологични стоки и услуги е нараснал почти тройно през периода 2000–2013 г., достигайки над 28 млрд. EUR. В екоиндустриите вече са ангажирани повече хора, отколкото в стоманената индустрия, фармацевтичния или автомобилния сектор.

В България в Закона за насърчване на заетостта е дефинирано, че „зелени“ са работ-

ните места, които са разкрити в икономически дейности, свързани с производството на стоки и предоставянето на услуги, подпомагащи опазването на околната среда, съгласно списък с икономически дейности, утвърден от министъра на околната среда и водите и министъра на труда и социалната политика. Предлага се държавна подкрепа за тяхното развитие чрез конкретна насърчителна мярка, която предвижда за всяко разкрито „зелено работно място“, на което е наето безработно лице с непрекъснато поддържана регистрация не по-малко от 6 месеца, насочено от поделение на Агенцията по заетостта, на работодателя да се предоставят парични суми за времето, през което лицето е било на работа, но за срок не повече от 12 месеца (чл. 55g).

За целите на изследването на тази проблематика се приема работна дефиниция, че „зелените“ работни места са работни места, които допринасят за повишаване устойчивостта на околната среда, включително намаляване на въглеродните емисии, опазване на биологичното разнообразие и екосистемите и адаптиране към изменението на климата. От икономическа гледна точка, те обхващат тези работни места, които произвеждат „зелени продукти и услуги“. Те са достойни работни места както в държавния, така и в частния бизнес. За операционализиране на изследването е възприета класификацията на Информационния съвет за работната сила (Workforce Information Council) практически реализирана в изследване на зелената заетост в Калифорния (California's Green Economy), която включва следните зелени категории икономическа дейност: Генериране и съхраняване на енергия от възобновяеми източници; Рециклиране на съществуващите материали; Енергоспестяващо производство, дистрибуция, строителство, монтаж и поддръжка; Образование, спазване на правни норми и информираност; Устойчиво производство и производство с естествени материали.

2. Методическа рамка за изследване на зелената заетост

Методическата рамка на изследването на зелената заетост се основава на приетата работна дефиниция на зелените работни места и на използваните традиционни изследователски методи. Тя включва три нива на анализ – национално, регионално и фирмено. На национално ниво, на основата на статистическа информация, се разкриват проблемите на прилагане на държавната политика за стимулиране на зелената заетост. На регионално ниво се търси експертната оценка на специалистите, пряко реализиращи политическите мерки на държавната политика в областта на стимулиране на зелена заетост, докато на фирмено равнище, собствениците и ръководителите на фирми чрез анкетни проучвания и структурирани интервюта представят реалното състояние на реализираните мерки за подкрепа на зелената заетост.

Обект на проучване чрез анкетния метод са проблемите на създаването и функционирането на зелените работни места, като методическата рамка на изследване включва две нива на анализ: регионално/секторно и индивидуално ниво – на фирмите, създали зелени работни места. За реализация на изследователската схема са осъществени две проучвания – анкетно проучване с представители на бюра по труда и общини и анкетно проучване на собственици и мениджъри на фирми, разкрили зелени работни места.

При избора на общини за изследване възможностите за създаване, развитие и подкрепа на зелените работни места се използват показатели, повечето от които са сред факторите, свързани с възможностите за развитие на зелена заетост. Сред секторите, позволяващи разкриването на зелени работни места извън тези, определени в Насърчителна мярка по чл. 55г от Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ),

се причисляват биоземеделieto и еко-туризмът като сектори, притежаващи висок потенциал за развитие в нашата страна.

За основен метод на изследване на микроравнище – на фирма (стопанство), създава зелени работни места, е предпочетен методът на анкетното проучване. При определяне на обектите за изследване – фирмите – е поставено изискването да отговорят на поне един от следните критерии:

- Да са кандидатствали успешно по Насърчителна мярка по чл. 55г от Закона за насърчаване на заетостта за периода 2011-2015 г. и/или да прилагат поне един от трите сертификационни знака – стандарта за околна среда ISO:14001 2004, системите за управление на околната среда (EMAC) и европейската схема за екомаркировка, да кандидатстват по тази мярка;
- Да са регистрирани като земеделски производители на биопродукция с поне 3-годишна история;
- Да са регистрирани като фирма, предлагаща туристически услуги с насоченост екотуризъм с поне 3-годишна история.

В анкетната карта се изследва значението на икономическите сектори в даден регион, подлежащи на директна подкрепа при създаването на зелени работни места, както и оценка на развитието на зелени работни места, представени съгласно по-широката работна дефиниция. Оценяват се държавната политика в сектора, нормативната уредба, ролята и изпълнението на задълженията на служителите на бюрата по труда, на общинската администрация. За целта се прави преценка на развитието на пазара на труда, нивото на заетост, наличието на подходящи учебни програми. В този блок пофакторно се описва влиянието на елементите на околната среда върху възможностите за развитие на зелена заетост. Изследват се бариерите за внедряване на зелени практики, факторите, съдействащи за по-широкото разпространение на зелените работни места, както и

причините, затрудняващи фирмите да кандидатстват за финансиране развитието на зелената заетост.

3. Анализ на състоянието и развитието на зелена заетост в България

За стимулиране на създаването на зелени работни места в нашата страна за четиригодишния период 2011-2014 г. са предвидени 5 760 644 лв., с които са финансирани 3654 работни места, в т.ч. 3034 броя работни места за нова заетост.

Разпределението на средствата и работните места по години е показано на таблица 1. Анализът на индексите на изменение на верижна и базисна основа за трите показатели – общ брой финансирани работни места, нови работни места и общ размер на средствата по насърчителната мярка, показва, че планиращият орган е насочил вниманието си главно към първата година от периода. За 2011 г. са предвидени 57,5 % от работните места и 52,5 % финансовите средства. През периода като цяло се наблюдава силно изразена тенденция на намаляване на трите показатели.

Налице е неравномерно разпределение на средствата за планираните зелени работни места общо, в т.ч. и за създаване на нова заетост, като стимулите приоритетно са насочени към първата година от периода, за която са предвидени 57 % от общия брой на работните места. Още по-значими са различията по отношение на новите работни места, относителният дял на които за 2011 г. достига до 69 % . В същото време съответните числа за 2014 г. са 8 % и 3 %.

Наблюдават се и големи различия по региони, достигащи повече от 9 пъти. По области, границите са между едва 37 действащи работни места в област Кърджали и 38 – в област Видин, и достигат до 312 зелени работни места в област Благоевград и 249 в Кюстендилска област. Преобладават областите, в които е планирана заетост между 51 и 100 работни места (32 % от областите) и между 101 и 150 работни места (29%). Най-много работни места (над 151 броя) са предвидени в области Благоевград, Кюстендил, Търговище, Пазарджик, Перник, Враца, Габрово, Монтана и Софийска област в граници от 312 до 164 броя.

Разпределението на финансовите ресурси и планираните зелени работни мес-

Таблица 1. Динамика на планираните зелени работни места и средствата за финансирането им по години

Показатели	Години			
	2011	2012	2013	2014
1. Общ брой зелени работни места	2100	725	549	280
Изменение по години	100	34.52	26.14	13.33
Изменение по години	100	34.52	75.72	51.00
2. Общ брой нови работни места	2100	396	436	102
Изменение по години	100	18.86	20.76	4.86
Изменение по години	100	18.86	110.10	23.39
3. Отн. дял на новата заетост	100	54.62	79.42	36.43
4. Общ размер на финансовите средства по мярката (лв.)	3024000	1222559	1068074	445010
Изменение по години	100	40.43	35.32	14.72
Изменение по години	100	40.43	87.36	41.66

Източник: Агенция по заетостта

Управление на ресурси и разходи

та по райони на планиране. Данните от нея показват високия относителен дял на Югозападния район на планиране, достигащ 29,87 % от държавната субсидия. Четири от районите на планиране са в граници от 13,13 % до 16,29 %.

Най-нисък е относителният дял на средствата, предназначени за Югоизточния район на планиране (едва 10,15 %).

През 2011 г. мярката стартира успешно, като само за периода януари-септември са разкрити 795 „зелени“ работни места и наети 631 безработни лица от 64 работодатели. Общо за цялата 2011 г. разкритите места достигат 902 от 70 работодатели. Сред тях преобладават работодателите от сектори, свързани с доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановителни дейности.

Най-висок е процентът на изпълнение на заложените цели през третата година, когато е постигнато 78,7 % от планираното, а най-много на брой зелени работни места са разкрити през първата година. В същото време постъпилите на работа работници варират, като през втората, третата и четвъртата години по-големият им брой в сравнение с работните места се дължи на текучеството на работниците, особено в сектора, свързан с доставка на води, канализационни услуги, управление на отпадъци и др. На практика почти на всяко трето работно място през годината се наблюдава текучество.

Тази негативна тенденция с основание някои изследователи (Harizanova, Stoypanova) обясняват с много високите изисквания по отношение на работодателите и от друга страна, много ниското заплащане за служителите. По тази мярка заплащането на заетите е минималната заплата, определена за страната, а тя е по-ниска от формираното се на пазара на труда минимално ниво на заплащане в някои от секторите. По тези причини се е формирал нисък относителен дял на постъпване на работа на продължително безработни хора (23,5% за целия период) и за безработни младежи до 29-годишна възраст (12,7%). В същото време значителен е относителният дял на новоназначените над 50-годишна възраст (28,5 %) и на жените (45 %).

Повечето от тези фирми са в сектор строителство. Минималното законово определено заплащане за тези дейности варира от 360 лева за неквалифицирани работни места до 825 лева за управленски позиции.

Секторният анализ на новосъздадените зелени работни места показва, че най-висок е техният дял в сектора, осигуряващ доставка на вода, канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване.

В рамките на четиригодишния период на действие на мярката, относителният дял на работодателите в този сектор от всички работодатели е в граници от 78,1 % (2014 г.) до 85,7% (2011 г.). Сред тях силно

Таблица 2. Планирани и разкрити зелени работни места за периода 2011-2014 г.

Показатели	Години			
	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Планирани работни места	2100	725	549	280
Разкрити работни места	902	341	432	94
Отн. дял на разкритите работни места от планираните	42.95	47.03	78.69	33.57
Постъпили на работа	786	376	464	122
Постъпили на работа в % към разкритите работни места	87.14	110.26	107.41	129.79

преобладава броят на работодателите, осъществяващи дейности по събиране на неопасни отпадъци. В отделни години (2013 г.) те са 72,1 % от сключилите договори по насърчителната мярка от целия сектор и 60,8 % от общия брой работодатели.

На второ място по сключени договори са работодателите от сектор „Строителство“, следвани от почти еднаквото присъствие на сектори „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“ и „Преработваща промишленост“.

Негативна тенденция се наблюдава и по отношение на средния брой работни места, разкрити от един работодател. Ако през първата година на периода средният брой работни места на един работодател е бил 12,9 (2011 г.), в края на периода достига до 2,9 броя (2014 г.), т.е. регистрирано е намаление повече от 4 пъти.

4. Анализ и оценка на външната бизнес среда за създаване на зелени работни места

Анализът на резултатите за приложението на мярката за стимулиране разкриването на зелени работни места от Плана за заетостта за периода 2011-2014 г. сред работодателите е осъществен на основата на информацията от проведено анкетно проучване през 2015 г., в което взеха участие представители на 25% от работодателите, прилагащи тази мярка и разкрили 33% от зелените работни места през 2014 г. Анкетирани са работодатели от 5 общини. Мнозинството от респондентите са регистрирани по Търговския закон – 75% от тях, 12.5% ползват възможностите на дружествата, регистрирани по ЗЗД, и 12.5% са юридически лица с нестопанска цел.

Преобладават фирмите с предмет на дейност по „Управление на отпадъци и възстановяване“, което е в унисон с общата тенденция за разкриване на зелени работни

места в страната, където 79% от работодателите са от този сектор. По 12.5% е дялът на работодателите от сектор „Строителство специализирани в инфраструктурно електротехнически строителство“, сектор „Преработваща промишленост, основно металообработване на листов материал“, 12,5% са работодатели от сектор „Озеленяване „ и 12.5% – от сектор „Туризм“.

Половината от фирмите, заети с управление на отпадъци, притежават сертификат по ИСО 14001, както и фирмите, заети в строителството и металообработването. Като цяло, 50% от респондентите са регистрирани по ИСО 14001. Мотивите за тази регистрация са свързани с изискванията на основната им дейност и по-успешно участие в търгове за обществени поръчки, докато на второ място остава мотивът за опазване на околната среда и екологизация на производството. От анкетираните 62.5% считат, че са запознати със същността на провежданата политика за подкрепа на зелената заетост, а останалите 37.5% твърдят, че са отчасти запознати. Този висок резултат се обяснява с факта, че повечето интервюирани работодатели са дългогодишни участници по прилагането на стимулиращата мярка за разкриване на зелени работни места и се интересуват от подобряване на екологичния имидж на тяхната организация и от реалното намаляване на негативния екологичен натиск върху околната среда.

Като цяло респондентите са недоволни от състоянието на законодателството, свързано с опазване на околната среда. За главни негови недостатъци 75% от анкетираните смятат, че причина за негативната оценка на законодателството е наличието на противоречиви текстове в отделни нормативни актове.

Мнението на анкетираните за мярката за насърчаване създаването на зелени работни места по чл. 55g от ЗНЗ е разединено. Половината работодатели са напълно съгласни с добрата оценка на мярката, а оста-

Управление на ресурси и разходи

налите са несъгласни с тази оценка, но само донякъде. Но и двете групи изразяват ясна оценка, че прилагането на мярката е силно бюрократизирано. Голяма част от респондентите – 71.4%, смятат, че твърде много е ограничен обхватът на зелените работни места в тази мярка, с което са напълно съгласни 14.3% от анкетираните. Останалите 14.3% не намират, че обхватът ограничава развитието на зелените работни места.

Силно положително е мнението на 87% от анкетираните работодатели за съдействието, което те получават от местните органи на държавната власт и бюрата на труда, а само 12.5% считат, че помощта, която получават, е недостатъчна, въпреки положителната оценка, която дават за работата на местната власт и бюрата по труда. Тази ясно изразена положителна оценка е разбираема, тъй като общините, в които се намират работодателите и съответните бюра по труда, са едни от най-активните в пропагандирането и успешното прилагане на мярката за насърчаване на зелените работни места.

Голям е делът на работодателите (50%), които считат, че по-скоро се отнася, и 25%, че категорично се отнася до тяхната община, че общинското ръководство ефективно прилага разработените документи за подкрепа развитието на зелената заетост, което е в унисон с добрата оценка за прилагането на мярката. По-малка част от анкетираните – 12.5%, са на мнение, че това не е валидно за тяхната община и същият процент не могат да дадат своята оценка.

Силно положително е мнението на респондентите за воденето на проактивна политика за създаване на зелена заетост от страна на общинските власти – 40% считат, че това се отнася категорично за тяхната община, 40% са на мнение, че това по-скоро се отнася за тях и само 20% твърдят, че това по-скоро не се отнася за тяхната община.

Единство на мненията на анкетираните се наблюдава при оценката на външ-

ните бизнес фактори, които затрудняват дейността на фирмите за развитие на зелените работни места. Водещо място анкетираните отделят на финансовите фактори – недостатъчните финансови стимули са посочени от 71.4% (напълно съгласни) и 28.6% (съгласни донякъде) като основен фактор, пречещ на развитието на зелената заетост. Високите преки и косвени данъци са посочени от 28.6% от анкетираните като напълно съгласни и 71.4% като съгласни донякъде с тяхната важна роля като фактор, пречещ на прилагането на зелената заетост.

Слабото платежоспособно търсене и липсата на пазари са оценени еднакво. 50% от респондентите са напълно съгласни, а останалите – съгласни донякъде с тяхната важна роля като фактор, възпиращ развитието на зелената заетост.

Условията за конкуренция и липсата на равнопоставеност са оценени приблизително по един и същ начин, както и скъпите технологични решения. Близко 60% от анкетираните са съгласни донякъде, а останалите – напълно, с ролята на тези фактори като основна пречка за разширяване на зелената заетост.

Ролята на човешкия фактор в лицето на недостатъчния брой лица и специалисти с подходяща квалификация не е подценена – 25% от работодателите са напълно съгласни, 50% са съгласни донякъде с тезата, че този фактор възпрепятства зелената заетост и само 25% от хората донякъде са несъгласни с това твърдение.

Работодателите дават оценка на прилаганите от тях зелени бизнес практики, на използваните методи за обучение, срещаните бариери и препятствия по пътя на разширяване на зелената заетост, на нужните умения и компетентности, които работещите трябва да притежават за успешното развитие на зелените работни места.

Напълно единни са анкетираните в оценка на нуждата от обучение на работ-

ното място за въвеждане на зелената заетост – 100% са съгласни с този извод. Чиракуването е поставено на второ място по важност от 75% от работодателите, следвано от наемане на обучени вече работници – 50%, и само 12.5% възприемат обучение във висше или професионално учебно заведение като фактор, които те прилагат за подобряване състоянието на зелената заетост. Тези резултати отразяват факта, че наетите по мярката хора са с ниска степен на образование, както и стеснения обхват на мярката за подкрепяните сектори, ниските финансови стимули, възпрепятстващи наемането на висококвалифициран персонал на съответните позиции, отговарящи на професионалния им ценз. Затруднява и фактът, че целевата група на насърчителната мярка по чл. 55г от ЗНЗ са безработни лица с непрекъснато поддържана регистрация не по-малко от 6 месеца и изплатените средства за трудово възнаграждение са в размер на минимална работна заплата при пълно работно време, но за не повече от 6 месеца.

Използваните зелени практики, произвежданите продукти и услуги в момента на извършване на анкетата до голяма степен отразяват спецификата на съответния сектор, както и ограниченията, които самата мярка поражда относно обхвата на дължностите, на които работи този персонал, както и силната роля и адекватни мерки за контрол на държавната екологична политика. Голяма част (87%) от анкетиранияте посочват, че използват зелената дейност, свързана с намаляване на замърсяването, 62.5% на второ място поставят дейността по рециклиране на ресурси. Използването на алтернативно гориво за превозни средства, програмите за енергийна ефективност и внедряване на EMAS или ИСО 14001 са оценени с по 37.5% от респондентите като услуга и продукт, които фирмите в момента използват. Програмите за екологична отговорност логично са посочени като услуга,

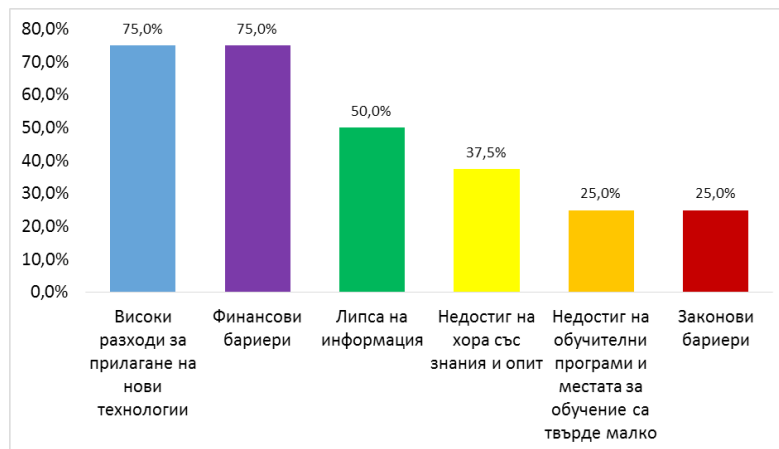
която се прилага от по-големите по размер фирми, както и от тези, работещи в сферата на „Управление на отпадните продукти“ – 25%. Опазването на водните ресурси се прилага само от 12.5% от работодателите.

Като цяло може да се отбележи положителната тенденция анкетиранияте да мислят да увеличават обема на зелените работни места в техните фирми (37.5%) или най-малко да останат на същото равнище (62.5%), което е резултат от предприемчивостта на работодателите, но и на обратната работа на местните власти и регионалните бюра по труда, както и на цялостната държавна политика в областта на подпомагане на зелената икономика.

Директните финансови бариери, както и косвените в лицето на високи разходи за прилагане на нови зелени технологии се оценяват като силните бариери за развитие на зелената заетост. Липсата на информация и недостигът на хора с опит са поставени на второ и трето място – съответно с по 50% и 37.5%. Законовите бариери и недостигът на обучителни програми и места за обучение делят последното място с по 25% (фигура 1).

Все още в България фирмите разчитат на държавната политика, когато се касае за развитие на нова услуга, дейност и т.н. Затова е обясним фактът, че 62.5% от фирмите считат, че наличието на държавна програма за подпомагане на зелените работни места ще спомогне за тяхното увеличаване. 50% от анкетиранияте подкрепят законодателните промени за разширяване обхвата на зелените работни места, обхванати от насърчителни мерки и намаляване на бюрократичната тежест, което е пряко свързано с първия фактор. На трето място, с оценки от 37.5%, са поставени наличието на добри примери за фирми със сходен предмет на дейност, успешно разкрили зелени работни места, както и оказването на техническа помощ за оформяне на документите за кандидатстване по насърчителните мерки.

Управление на ресурси и разходи



Фигура 1. Оценка на бариерите за прилагане на зелени практики (Относително влияние в проценти спрямо другите отговори)

Пряко свързан с това е въпросът от какви условия за развитие на зелената заетост се нуждаят анкетираниите работодатели. Единодушно всички поставят на първо място наличието на помощ за развитие на малкия и среден бизнес чрез предоставяне на програми за професионално обучение, което е разбираемо предвид ниското образователно и квалификационно равнище на заетите по мярката за насърчаване на зелената заетост. На второ място с 62.5% е поставена помощта от бюрата по труда, следвана с 37.5% от предоставянето на консултантски съвети и услуги от РИОСВ, Службата за съвети в земеделието. Това се обяснява с желанието на част от работодателите да разширят обхвата на своите зелени работни места чрез дейности в областта на органичното земеделие, екотуризма и др. 25% от работодателите считат, че помощта за подобряване на енергийната ефективност и прилагането на ВЕИ ще им позволи да развият допълнителна зелена заетост.

5. Анализ и оценка на външната бизнес среда за създаване на зелени работни места

Анализът и оценката на външната бизнес среда за създаване на зелени работни

места заемат отделна част в разработената анкета по проекта.

По отношение на въпроса доколко респондентите са съпричастни с организацията и реализацията на мерките за подкрепа на зелените работни места на територията на общините, голяма част от тях – 83%, споделят, че активно вземат участие в процеса на създаване на такъв тип заетост. По-малко от една пета от тях – 17%, проявяват интерес, но до момента не са вземали участие.

На първо място по важност за анкетираниите общини са секторите Преработваща промишленост и Доставка на вода; Канализационни услуги, Управление на отпадъци, като 66,7% от анкетираниите смятат, че именно това са секторите, които са най-важни за развитието на общините, а една трета от тях (33%) смятат, че тези сектори са по-скоро важни. Като „по-скоро важни“ се определят секторите Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива – 83% от анкетираниите изразяват това мнение, и Транспорт, складиране и пощи – 66%. Половината от респондентите – 50%, са на мнение, че секторите Административни и спомагателни дейности, Строителство

и Култура, спорт и развлечения са „по-скоро важни“ за развитието на общините. Едва 17% от анкетираните считат, че секторите Административни и спомагателни дейности, Строителство, Култура, спорт и развлечения, както и Транспорт, складирани и пощи „по-скоро не са важни“ за развитието на общината. Няма сектор, който да е определен от респондентите, че не е изобщо важен.

На базата на анализа на резултатите от проведеното анкетно проучване сред представители на общинската администрация могат да бъдат направени следните **обобщени изводи**:

- Значителна част от респондентите са съпричастни с организацията и реализацията на мерките за подкрепа на зелените работни места на територията на общините (83 %) и активно вземат участие в процеса на създаване на зелена заетост.
- Секторите, които са с най-голяма значимост за анкетираните общини по отношение на създаваните зелени работни места, са сектор Преработваща промишленост, Доставка на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване и Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива, като няма сектор, който да е определен от респондентите, че не е изобщо важен.
- По отношение на определяне на значението на категориите зелени работни места, анкетираните експерти посочват, че много важни са секторите, свързани с устойчиво производство.
- Оценките на анкетираните за държавната политика за подкрепата на зелената икономика и зелените работни места са разнопосочни. Голяма част от тях считат, че се проявява разбиране, готовност за съдействие и има реална подкрепа от страна на държавата. От-

говорите по отношение на факта, че в много случаи се пречи за развитието на зелената заетост, се разсейват между двете крайности – една трета от респондентите са напълно съгласни с твърдението, а една трета са напълно несъгласни. Разнопосочно е мнението на анкетираните и по отношение на твърдението, че държавната политика не подкрепя развитието на зелената заетост, тъй като по една шеста са „напълно съгласни“ и „съгласни донякъде“, докато по една шеста от анкетираните са напълно „несъгласни“ и „несъгласни донякъде“.

- Насърчителна мярка по чл. 55g от Закона за насърчаване на заетостта е положително оценена, но е силно бюрократизирана според анкетираните.
- Експертите оценяват, че броят лица, включени в програми за заетост, свързани с развитие на зелената заетост, се увеличава всяка следваща година спрямо предходната за последните три години (100%), броят на организирани курсове за професионална квалификация и преквалификация на безработни лица на територията на общината за придобиване на умения по зелени професии нараства всяка следваща година спрямо предходната за последните три години (66,7 %) и броят лица, включени в програми за образование и обучение за придобиване на нови компетентности, спомагащи за развитие на зелената заетост, нараства всяка следваща година спрямо предходната за последните три години (66,7 %).
- Висока степен на важност имат факторите, свързани с намаляване на замърсяването, съхраняване на природната среда и налична еко-туристическа инфраструктура, наличието на квалифициран и опитен персонал в областта на опазването на околната среда и туристическите услуги, устойчиво развитие на горите и горскостопанската инфра-

Управление на ресурси и разходи

структура и опазване и възстановяване на биоразнообразието чрез зелена заетост, увеличаването броя на предприятията на територията на общината, въвели екологичните стандарти ISO 140001 и/или EMAS и спазващи принципите на екологичната отговорност.

- Поддържането на структурата и опазването на почвените ресурси и развитие на биоземеделите се определя като важен фактор за всички, участващи в анкетното проучване.
- Като възможност за разкриване на зелено работно място в бъдещ период респондентите определят използването на добри примери за фирми със сходен предмет на дейност, успешно разкрили зелени работни места.
- Действащите програми за заетост не оказват силно влияние върху разкриването на алтернативна заетост в изследваните общини. Общите причини са, че мерките са силно бюрократични, като дори и представителите на общините отчитат сложността по кандидатстването и недостатъчния капацитет на служителите с познания в областта.
- В изследваните общини няма работници с нужната квалификация, за да бъдат наети на зелено работно място.
- Високата цена на консултантите, които биха подпомогнали разкриването на зелено работно място и кандидатстването от страна на бизнеса е един от ограничителите за нарастване на зелената заетост.

6. Перспективи за развитие на зелените работни места в България

Страните в ЕС са силно зависими от широк кръг природни ресурси от местни източници, както и от други части на света. Растящото им търсене от развиващите се икономики логично води до увеличава-

не на цените на ресурсите и на риска от ограничения им достъп. На тази основа все по-силен икономически аргумент за ефективността на ресурсите е значителният потенциал за намаляване на разходите с цел подобряване на конкурентоспособността и създаване на работни места. Затова производителността на ресурсите се разглежда от Европейската комисия като основен елемент на един „Зелен Нов курс“ на МСП. От въвеждането му се очакват не само краткосрочни резултати, но и по-силно развита икономика като цяло.

Зеленият план за действие задава ясна насока и рамка за начина, по който ЕС, в партньорство с държавите членки и регионите, възнамерява да помага на малките и средните предприятия да се възползват от новите бизнес възможности, които преходът към зелена икономика предлага. На практика това са нови или актуализирани действия, стимулиращи малките и средните предприятия, с които се цели: 1) да се подобри ресурсната ефективност на малките и средни предприятия; 2) да се окаже подкрепа на зеленото предприемачество; 3) да се оползотворят възможностите, предоставяни от по-екологосъобразните вериги на създаване на стойност и 4) да се улесни пазарният достъп за зелените малки и средни предприятия.

Планът за действие взаимно се допълва от инициативата за зелена заетост, която е насочена към оползотворяване на потенциала на зелената икономика за създаване на работни места. В нея се предлага пътна карта за подпомагане създаването на зелени работни места в целия ЕС, както и с Пакета от документи за кръговата икономика и Прегледа на целите по отношение на отпадъците.

Успешният преход към зелена и ефективна икономика предполага формирането на нови условия на различните пазари, в т.ч. и на пазара на труда. Според мненията на експерти, потенциалът за създаване на

работни места, свързани с производството на енергия от възобновяеми източници, енергийната ефективност, управлението на отпадъците и водите, качеството на въздуха, възстановяването и опазването на биологичното разнообразие и развитието на екологосъобразна инфраструктура е значителен и устойчив в промени в бизнеса цикъл. Така, например, увеличение с 1% на темповете на растеж на водния отрасъл в Европа може да създаде между 10 000 и 20 000 нови работни места (Ecofys). Туризмът и отиците в обекти от „Натура 2000“ се оценяват като пряко способстващи за съществуването на около 8 милиона работни места, което съответства на 6% от общата заетост в ЕС (Bio Intelligence Service).

Вътрешното преобразуване и преформулирането на работни места ще се отрази върху сектори с висок дял на емисии като енергетиката, транспорта, селското стопанство и строителството (първите два сектора имат съответно дял от 33% и 20% от емисиите на парникови газове в ЕС, а другите два — по 12 %) (Cambridge Econometrics, 2013). В секторите на селското и горското стопанство нововъведените мерки за опазването на околната среда ще подобрят предоставянето на обществени услуги от селското и горското стопанство, като същевременно се гарантира екологичен растеж в тези сектори. Налице са възможности за създаване на работни места в биологичното земеделие, управлението на ландшафта, екотуризма, зелените услуги и инфраструктура в селските райони.

Динамичните и добре функциониращи пазари на труда имат ключова роля за улесняването на прехода към зелена икономика с ефективно използване на ресурсите. Действията, както на равнище ЕС, така и на национално, следва да са съсредоточени върху: преодоляване на недостига на умения; насърчаване на мобилността и подпомагане създаването на работни места.

Зелената икономика ще създаде нови работни места и ще формира нови пазари, но конкурентоспособността, капацитетът за иновации и производителността на България ще зависят силно от наличието на предприемачи и квалифицирани работници. Затова трябва да се насърчава развитието на умения и по-доброто прогнозиране на нуждите от умения в отделните сектори и отрасли, което ще позволи на съответните органи и заинтересовани страни да се приспособят към промените. В различни документи на Европейската комисия се подчертава, че преходът към по-екологична икономика има значително въздействие върху нуждите от умения, което ще доведе до повишено търсене на квалифицирана работна ръка в разрастващите се сектори на екологичната индустрия, до повишаване на квалификацията на работниците във всички сектори и до преквалифициране на работниците в сектори, уязвими по отношение на реструктурирането.

С цел да се улесни адаптирането на работната сила и на системите за образование и обучение е необходима целенасочена намеса от страна на публичните органи, за да се избегне недостигът на умения, да се улесни преходът към нови работни места и да се повиши способността на системите за образование и обучение да откликват на търсенето на нови умения и изисквания за квалификация. Това предполага преразглеждане и актуализиране на квалификацииите и на съответните учебни програми за образование и обучение.

Всичко това доказва същественото значение на стратегиите за развитие на зелени работни места и определянето на необходимите умения. В това отношение е важно тясното сътрудничество между правителствата, бизнес организациите, социалните партньори и научните среди. Както се подчертава в Зеления план за действие за малките и средните предприятия, развитието на работната сила е особено голя-

Управление на ресурси и разходи

мо предизвикателство за малките и средни предприятия, тъй като те разполагат с по-ограничени ресурси за необходимата адаптация и възможности за предвиждане на нуждите от умения и за преодоляването на недостига на зелени умения.

Предвиждането на промените следва да включва програми за постоянно повишаване на квалификациита на работниците на работното място. Обучения в процеса на работа също могат да бъдат в полза на екологосъобразни иновации, по-специално, когато са основават на подходящи системи за валидиране.

Основните приоритети в политиката за насърчаване екологизацията на икономиката и създаването на нови работни места в нашата страна са насочени към повишаване на конкурентоспособността на българската икономика, подпомагане сектора на малките и средните предприятия, стимулиране на инвестиционната активност, създаване на благоприятна бизнес среда и насърчаване на инвестициите в технологични и иновативни производства, развитие на публично-частното партньорство, развитие на „зелената икономика“. В тази връзка по Оперативна програма „Конкурентоспособност“ в рамките на направление „Подобряване на бизнес средата с ефект върху заетостта, насърчаване на инвестициите и растежа, създаващ висока заетост на качествени работни места в сектори с потенциал за растеж“, се реализират процедури за „Технологична модернизация в малки и средни предприятия“, „Внедряване на иновации в предприятията“, „Подкрепа за развитието на кластерите в България“, „Инвестиции в зелена индустрия“ и „Енергийна ефективност и зелена икономика“, които са насочени към насърчаване на инвестициите и растежа за повишаване на заетостта на качествени работни места в сектори с потенциал за растеж.

В Националната стратегия за насърчаване на МСП 2013-2020 г., перспективите за развитие на малките и средните предприя-

тия са обвързани с опазването на околната среда. Един от основните приоритети в стратегията включва създаването на възможности за МСП да превърнат предизвикателствата на околната среда във възможности, което изисква предоставяне на повече информация, експертни познания и финансови стимули, за да се използват в пълна степен възможностите за нови „зелени“ пазари и повишена енергийна ефективност, отчасти чрез въвеждането в МСП на системи за управление на околната среда. Стратегическата цел е до 2020 г. България да се превърне в държава, в която МСП инвестират в енергийна ефективност, разработват и предлагат на пазара „зелени“ продукти. Държавата трябва да създаде финансови стимули за тази цел, да информира предприемачите за възможностите по пътя към „зелените“ технологии.

В рамките на Оперативна програма „Околна среда“ 2014-2020 г. се създават възможности за допълнителна временна и постоянна заетост в строителството и управлението на инфраструктурата за подобряване на управлението на водите и отпадъците, в областта на опазване и подобряване на биологичното разнообразие, както и за обучение за повишаване на капацитета на получателите на средства от програмата за управление и изпълнение на проектите и за управление на новоизградената инфраструктура.

Едно от най-важните предизвикателства за екологизацията на българската икономика е по-нататъшното намаляване на обема на емисиите на парниковите газове и ускоряване на процеса на преминаване към нисковъглеродна икономика.

Зеленото икономическо развитие трябва да се разглежда в контекста на цялостното развитие на националната икономика, основаващо се на грастично повишаване на енергийната ефективност и преминаване към производства, основаващи се на знания и иновации.

Цитирани източници:

EK (2014) Зелен план за действие на МСП: Да помогнем на МСП да превърнат екологичните предизвикателства в бизнес възможности.

(EK (2014) Zelen plan za deystvie na MSP: Da pomognem na MSP da prevarnat ekologichnite predizvikatelstva v biznes vazmozhnosti)

Инициатива за зелена заетост: оползотворяване на потенциала на зелената икономика за създаване на работни места, 2014, Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Брюксел, 2.7.2014 г., COM(2014) 446 final.

(Initsiativa za zelena zaetost: opolzotvoryavane na potentsiala na zelenata ikonomika za sazhdavane na rabotni mesta, 2014, Saobshtenie na Komisiata do Evropeyskia parlament, Bryuksel, 2.7.2014 g., COM(2014) 446 final)

Национален план за насърчаване на заетостта 2014 г.

(Natsionalen plan za nasarchavane na zaetostta 2014 g.)

CEDEFOP, 2009, Future skill needs for the green economy, European Centre for the

EEA, 2013, Report No 8/2013 Towards a green economy in Europe EU environmental policy targets and objectives 2010–2050.

ILO, CEDEFOP, 2011, Skills for green jobs: a global view, ILO, Geneva.

Martinez-Fernandez C., Hinojosa C., Miranda G., 2010, Greening jobs and skills: labour market implications of addressing climate change, OECD.

OECD, 2012, OECD Employment Outlook 2012.

The World Bank, 2010, "Green Stimulus", Economic Recovery and Long-Term Sustainable Development, Washington, DC.

U.S. Department of Commerce, 2010, Measuring the Green Economy, Washington, D.C. USA: U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration.

UNDESA, UNEP, UNCTAD, 2011, The Transition to a Green Economy: Benefits ,

UNEP, 2009, A Global Green New Deal, Geneva: United Nations Environment Program.

UNEP, 2011, Towards a green economy: pathways to sustainable development and poverty eradication - a synthesis for policy makers, UNEP, Geneva.

Workforce Information Council, 2009, Measurement and Analysis of Employment in the Green Economy, <http://www.workforceinfocouncil.org>: Workforce Information Council.

Ecorys, Acteon (2014), Potential for sustainable growth in the water industry sector in the EU and the marine sector — Input to the European Semester

Bio Intelligence Service (2011), Estimating the economic value of the benefits provided by the tourism/recreation and employment supported by Natura 2000

Cambridge Econometrics, and al. (2013), *Employment effects of selected scenarios from the Energy roadmap*, http://ec.europa.eu/energy/observatory/studies/doc/2013_report_employment_effects_roadmap_2050.pdf.