



Munich Personal RePEc Archive

Management of labor supply in agricultural farms

Bachev, Hrabrin

Institute of Agricultural Economics, Sofia

2025

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/124823/>
MPRA Paper No. 124823, posted 27 Jun 2025 05:06 UTC

УПРАВЛЕНИЕ НА СНАБДЯВАНЕТО С РАБОТНА СИЛА В ЗЕМЕДЕЛСКИТЕ СТОПАНСТВА¹

Храбрин Башев²

Въведение

Анализите на степента, формите и факторите на разделението и кооперацията на труда („на пазара и във фирмата“) и „трудовите отношения“ (във фирмата, „класовите“ конфликти, професионални организации, трудови договори) са основен предмет на икономическата наука от нейния класически период до наши дни (Agrawal, 1999; Allen and Lueck, 2008; Currie, 1981; Otsuka, Chuma, Hayami and Otsuka, 1993; Mihailova, 2024; Vandenberghe, 2009). В съвременната икономическа наука съществуват няколко „школи“ за изучаване на въпросите, свързани с управлението на работната сила, трудовите договори, и „комбинацията“ на труда с другите фактори на производството.

В неокласическата икономика пазарната (ценова) конкуренция е единственият механизъм за управление на отношенията между собствениците на ресурси (земя, работна сила, капитал и др.) и фермерските предприемачи. Максималната ефективност се постига лесно, тъй като правата на собственост върху ресурсите са добре дефинирани, агентите са напълно рационални, и не съществуват разходи за управление на размените. Фермата се изучава като „производствена функция“, докато ефективността на управлението на земята, труда и т.н. се определя до голяма степен от технологични параметри (избор на печеливши продукти, експлоатиране на икономии на размери и мащаби във фермата или друга аграрна организация и т.н.). В този „свят без транзакционни разходи“ гавърнансът няма значение и най-важното управленско решение, свързано със снабдяването на работна сила е „да се произведе или купи“ (продукти или услуги). При това то (пазарно снабдяване или вътрешностопанска интеграция) се калкулира лесно посредством сравняване на „производствените“ разходи, отчитащи пазарните цени за наемане на работна сила, закупуване на (трудова) услуги, закупуване на суровини и оборудване, и т.н. (Royer, 2014; Onofri et al., 2023).

В Агентската теорията се отчита значението на поведенческите характеристики на агентите (опортюнизъм, поемане на риск и т.н.) и транзакционните разходи на техните

¹ Разработката е направена с финансовата подкрепа на Фонд научни изследвания, проект „Механизми и форми на аграрното управление в България“, Административен договор № КП-06-Н56/5 от 11.11.2021г.

² Професор, Институт по аграрна икономика, София, Email: hbachev@yahoo.com

отношения. Тук централният въпрос, свързан със снабдяването на работна сила, е да се проектира „оптимален договор“ между снабдителя на труд (наемен работник) и потребителя на труд (фермерски предприемач, собственик на земеделска земя) (Agrawal, 1999; He and Collins, 2021; Roumasset and Uy, 1986). Неопределеността в селското стопанство е висока и не е лесно да се определи до каква степен колебанията в продукцията са причинени от природните условия или приноса на работника. Следователно „ролята на трудовия договор“ е да даде възможност на фирмите (в нашия случай - ферма) да разделят рисковете за неопределени потоци на доходи, като се използват различни договорености за наемане на труда (главно схеми за възнаграждение) целящи да мотивират работника за вложи максимални („оптимални“) усилия (Vandenberghe, 2009).

В зависимост от предпочитанията за риск и асиметрията на информацията на работодателя се предлага възнаграждение на наетия труд за изработено време (час, ден, сезон и т.н.), или възнаграждения свързано с произведения продукт от работника, или договор за отдаване на земя под наем на работника, за да се защитят интересите на принципала (менажер на ферма, собственик на земя) и да се стимулира приносът на агента (наемен труд, наемател на земя). Нещо повече, приема се, че договорите за снабдяване с работна сила или тези за отдаване под наем на земя формално лесно се санкционират („обещаната“ заплата и наем винаги се плащат), тъй като информацията е всеобщо достъпна за всички страни, договорите не се оспорват, и се санкционират лесно (евтино) от трета страна (държавен орган, съд и др.).

Този подход обаче пренебрегва разнообразието от алтернативни и ефективни форми за управление на отношенията между собствениците на ресурси (партньорства, коалиция във фирма или кооперация, постоянна или непълна заетост, частно разпореждане, неформални споразумения, взаимосвързани и хибридни форми, неформални форми) и значителните транзакционни разходи за контролиране и санкциониране на договореностите на етапите на изпълнение на контрактите. Освен това навсякъде по света договорът за наемане на труд е само една от формите на снабдяване на работна сила в селското стопанство. В много ферми „собственото или семейното снабдяване на работна ръка“ е основна (недоговорна) форма на гавърнанс поради високите транзакционни разходи за външна търговия на притежаваните работна сила, земя и други ресурси (липса на умения, напреднала възраст, ниско търсене и т.н.).

Новата теорията за правата на собственост се фокусира върху ефективното разпределение на правата на собственост във фирмата чрез създаване на ex-ante стимули за резултатност и иновации. Снабдяването на „ключови активи“ („core assets“) на фирмата, като силно специфичен човешки капитал (мениджър, експерти и т.н.), се управлява чрез предоставяне на собственост („остатъчни права“), докато по-универсалните активи чрез краткосрочни или по-дългосрочни (за наемане на работа, за снабдяване на услуги и/или продукти и ресурси) договори (Léger-Bosch, 2018; Zang, Yang и Li, 2022). Инвестициите в човешки капитал често са специфични за фирмата, както за работодателя, така и за наетия

работник. Подобни инвестиции ще бъдат загубени, ако трудовите отношения се прекратят след вложението им. Тъй като всяка от страните може да прояви опортюнизъм по отношение на разпределянето на свръх продукта от специфичните за фирмата инвестиции, се прилагат подходящи схеми за възнаграждение на труда (например, фиксирано заплащане на наетия труд, вместо колебания в зависимост от пазарните цени на работната сила), за да се предотврати напускането на работника след като специфичните инвестиции за направени (Vandenberghe, 2009). Ролята на трудовия договор тук е да се преодолее така наречения „проблем на задържането“ (“hold up problem”) - страната(ите), които очакват опортюнистичното поведение, не инвестират или недоинвестират в специфичен за фирмата капитал, и в резултат на това не се реализира съществуващият потенциал за увеличаване на производителността.

Обаче, основните предположения на този подход за „самоизпълнение на договорите“ и за фирмата като „мрежа от договори“ (“a nexus of contracts”) не съответства на реалността в съвременната (аграрна) икономика. Тъй като повечето договори са „неизчерпвателни“ в практиката широко се използват различни механизми за ex-post гавърнанс като стимул за надеждно сътрудничество (credible commitment), контролиране, развитие на доверие и т.н. Прилагат се също така и други форми на гавърнанс като релационни (рамкови) договори, тристранни форми, колективни форми, обществени регулации (за условия на труд, минимални заплати, работен период, социални плащания и т.н.), неформални форми и санкциониране и др. Съществуват и различни типове ферми (индивидуални, семейни, кооперативни, корпоративни, хибридни) като обособени форми на гавърнанс и „нещо повече“ от обикновена комбинация (мрежа) от договори (Башев, 2022; Ménard и Shirley, 2022).

Новата институционална икономика преодолява недостатъците на другите теории, като прави по-реалистични предположения за „човешката природа“ и отчита личностните характеристики на агентите (способности, предпочитания, ограничена рационалност, склонност към опортюнизъм, склонност към поемане на риск, идеология и др.) (Allen and Lueck, 2008; Bachev, 2023; Guo et al., 2023; James et al., 2011; Sykuta and Cook, 2001). Тя оценява критичната роля на системата на гавърнанс (формални и неформални институции, пазарни, договорни, частни, колективни, обществени и хибридни форми на координация и санкциониране) и отчита общите (преддоговорни, следдоговорни и извъндоговорни) транзакционни разходи при разпределението (снабдяването) на аграрни ресурси и дейности в съвременната икономика.

Този подход идентифицира специфичните поведенчески, институционални, икономически, технологични, природни и транзакционни фактори за избор на гавърнанс и оценява сравнителната ефективност на алтернативните (практически възможни) форми на управление по отношение на минимизиране на общите (транзакционни и производствени) разходи и максимизиране на общите (транзакционни и производствени) ползи за агентите. В частност, той позволява да се обясни защо в посткомунистическия преход с лошо

дефинирани права на собственост, неразвити пазари и слабо обществено санкциониране на договорите, масовото самонаемане в стопанства за самозадоволяване и в дребни семейни ферми, както и притежаваните/управлявани от работниците агро-кооперации и компании, бяха сред най-ефективните форми за снабдяване на труд и фермерска организация в България (Bachev and Tsuji, 2001).

Тази интердисциплинарна рамка помага да се разбере и „логиката“ на възникването и еволюцията на различни „нови“ форми на снабдяване на работна сила в страната, като например партньорства и споразумения за колективни действия, комбинирани договори за снабдяване на труд и земя, обвързване на снабдяването на работна сила със снабдяване на услуги и/или маркетинг, дългосрочно наемане на работна сила или отдаване на земята под аренда целящо придобиване на фермата в бъдеще, дялово заплащане на работниците, наемане на земеделския производител от агент във вертикалната верига (преработвател, търговец на дребно, износител и др.), появата на синдикати на работещите в селското стопанство, на посредници за намиране на работа и професионални организации на фермери, публични интервенции (регулиране, финансова подкрепа, обучение и др.) в отношенията между работник и работодател и др. (Bachev, 2024; Mihailova, 2024).

Новата институционална икономика поставя индивидуалната транзакция на фермерския предприемач (в този случай снабдяване на работна сила) в центъра на анализа, идентифицира реално възможните форми за нейното управление (например, собствено снабдяване, трудов договор, партньорско сдружение и др.) в конкретната институционална, пазарна, технологична и природна среда, и оценява тяхната сравнителна ефективност по дискриминационен (предимно минимизиращ транзакционните и общи разходи и максимализиращ транзакционните и общите изгоди) начин (Bachev, 2010).

Институционалната среда регулира в голяма степен съвременния гавърнанс на снабдяване с работна сила в отрасъла и като цяло. Например, за разлика от други ресурси, собствеността върху човешкия капитал винаги остава на собственика (индивида) и не може да бъде законно прехвърляна – забранено е да се продават и купуват хора³. Единствените законни форми на външно снабдяване с работна сила са покупката на трудови услуги и договорът за наемане на работна сила – прехвърляне на права за ползване на работна сила за определени дейности или за получаване на „услуги“ през договорен период от време.

Също така „трудовете отношения“ са строго регулирани и санкционирани от публичната власт по отношение на условията за ползване (стандарты за условия, качество, безопасност и др., „задължителни“ почивки, отпуск, използване на труд на имигранти и деца и др.), минимални заплати и социалните плащания, период на работа (максимално разрешени часове на ден, седмица и др.), взаимосвързаните услуги (например безплатно

³ Въпреки това обаче, все още се появяват съобщения за случаи на незаконно робство в някои страни или определени сектори по света.

обучение, храна, настаняване, транспорт и др.). Освен това, работната сила може да бъде организирана и да защитава своите интереси чрез колективни действия и/или политическа власт - например професионални асоциации, синдикати, политически партии и др.

За разлика от снабдяването на други типове ресурси, където опортюнизмът на собственика може да се прояви преди и по време на договаряне, при снабдяването с (работни) услуги и при договорите за наемане на труд, опортюнистично поведение е възможно преди и след договарянето и по време на използване на наетия работник. При снабдяването с материални, биологични, финансови и интелектуални ресурси има транзакционни разходи преди тяхното набавяне и производствени разходи по време на тяхното използване. От друга страна, външното снабдяване с работна сила в селското стопанство често е свързано със значителни транзакционни разходи в процеса на използване на наетия труд.

Това налага въвеждането на специални механизми за „контрол“ на опортюнизма на наетия труд, за стимулиране на неговото сътрудничество и намаляване на транзакционните разходи – управление, мониторинг, оценка, повишение, възнаграждение свързано с трудовите резултати, плащане на бонуси, обвързване с други изгоди, участие в управлението и/или собствеността на фермата и др. При това, други механизми, които улесняват транзакциите и управляват отношенията между работодател и работник са също (дори още по-) важни като идеология (например, устойчиво и зелено фермерство и др.), семейни връзки, приятелство, доверие и др.

И последно, но не маловажно, поради специфичните характеристики на селскостопанските дейности (потребност от почасова, дневна, сезонна заетост на непълно работно време, огромна дислокирана площ за производствена дейност и др.), разходите за външен контрол, регулация и разрешаване на спорове са много високи. Това е основна причина за съществуването на огромен неформален сектор на снабдяване с работна сила и форми на гавърнанс с липса или ниски стандарти за условия и безопасност на труда, заплащане на надници и/или социално осигуряване и др. (Bachev, 2024).

Съществуват малко всеобхватни проучвания на доминиращите форми на гавърнанс на снабдяването с труд в българските ферми през периода на интеграцията на страната в ЕС и прилагането на ОСП (Башев и Терзиев, 2002; Bachev, 2025; Georgiev, 2024; Georgiev et al., 2023; Mihailova, 2024). Публикациите в тази област са предимно малко представителни, базирани най-вече на официални макро данни (преброяване на селското стопанство, статистика на заетостта и др.) и се фокусират върху определен вид труд (постоянен, семеен) или тип заетост (наемна работна сила, пълно работно време) и на формални форми (писмени, регистрирани). Нещо повече, анализират се само финансовите (заплати, социални плащания и др.), а не общите (парични, непарични, транзакционни и др.) разходи на снабдяването с труд. Следователно, подобни проучвания дават само частична представа за реалните форми на снабдяване на труд в съвременното българско селско стопанство. В

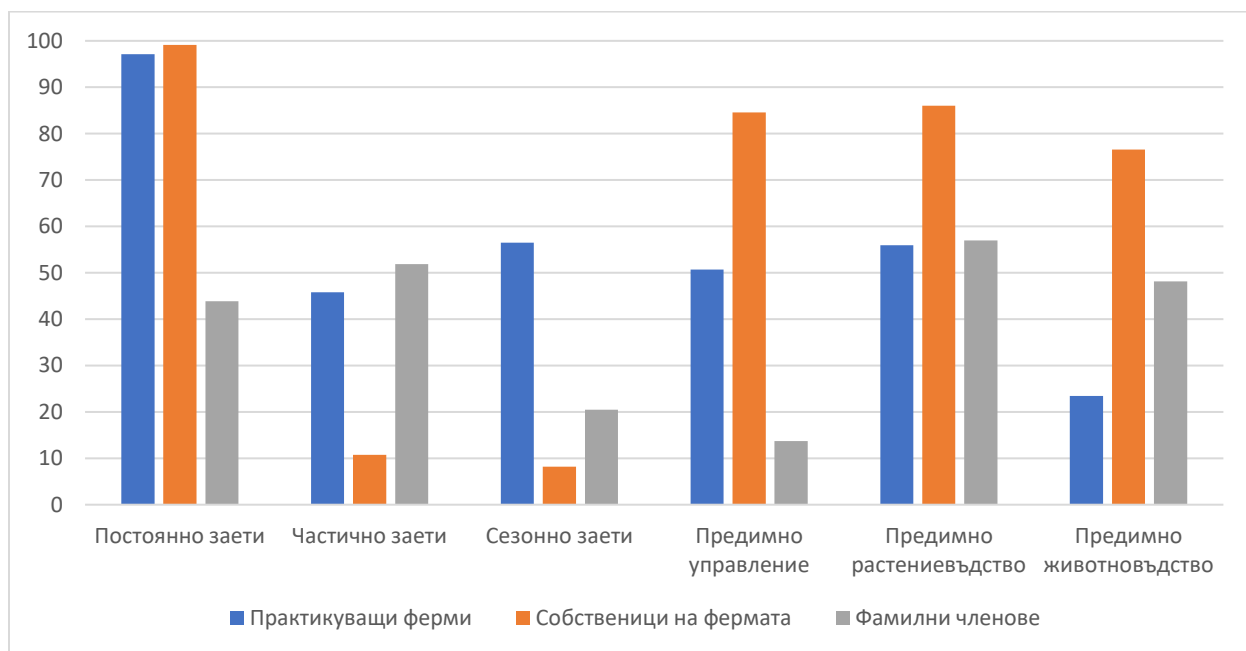
същото време, постоянно се появяват многобройни съобщения за огромния неформален сектор на пазара на труда, включително в селското стопанство и селските райони (24 часа, 2025; БНТ, 2025). Според някои оценки, работещите в сивата икономика в селскостопанските сектори на страната са поне 40% (Капитал, 2024).

В тази разработка се идентифицират реалните форми и фактори на снабдяване на работна сила в българските ферми на настоящия етап на развитие. Адаптира се интердисциплинарният подход на Новата институционална икономика (Башев, 2022; Bachev 2010). Анализът се базира на нови анкетни данни от мениджъри на ферми от различен тип и местоположение. Методологията на анкетното проучване и представителността на извадката са подробно представени в Башев (2025).

1. Тип снабдяване с работна сила

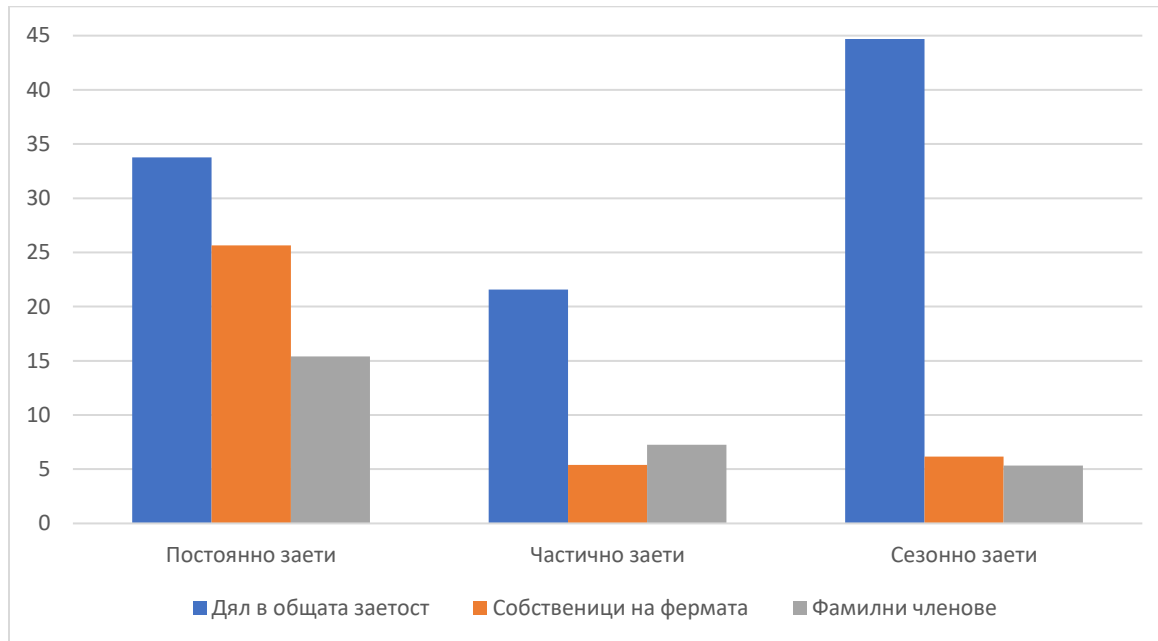
Постоянната заетост е основна форма за снабдяване с работна сила в българските стопанства, която се прилага от почти всички земеделски стопанства в страната (Фигура 1). Нещо повече, постоянно заетите лица представляват малко повече от една трета от всички работещи в българските ферми (Фигура 2). По-голямата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

Фигура 1. Дял на земеделските стопанства, прилагащи различни форми на трудова заетост (%)



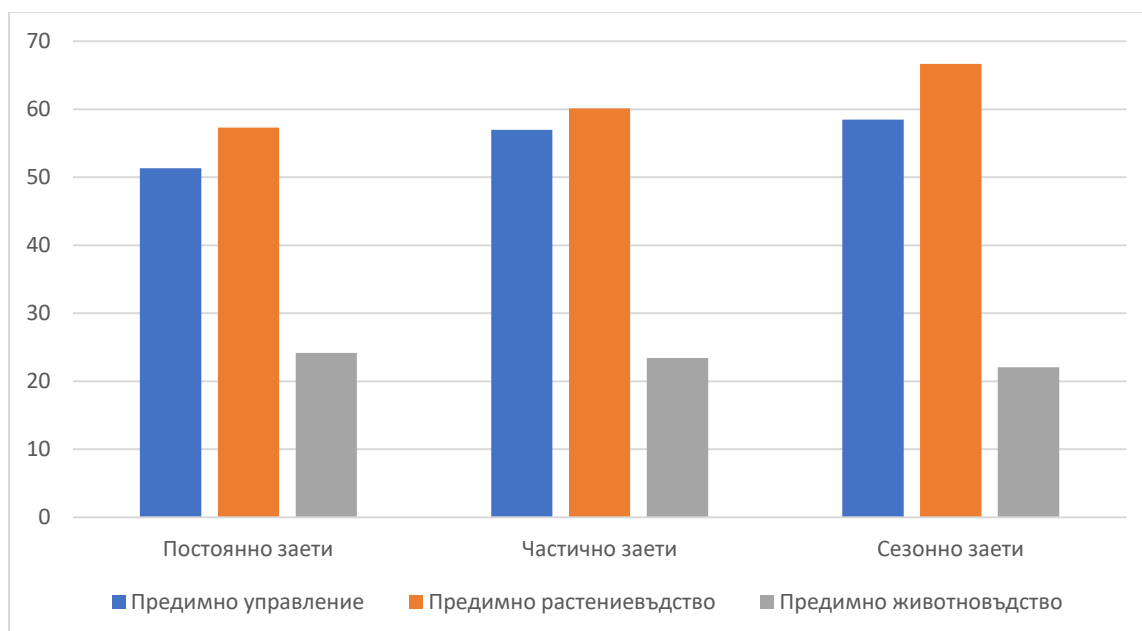
Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

Фигура 2. Брой на заети лица от различен вид в общата работна сила на земеделските стопанства (%)



Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

Фигура 3. Дял на работната сила, специализирана в управление, растениевъдство и животновъдство, в общата работна сила на заетите постоянно, частично и сезонно на земеделските стопанства (%)



Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

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

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

Например, специфичните познания на земеделския работник относно качеството, хранителните нужди, рисковете от вредители, болести, диви животни и хора (кражби, незаконово използване на ресурси, пазарна конкуренция) за индивидуални животни, поземлени участъци и свързаните с тях биологични и материални активи (трайни насаждения, напоителни съоръжения и т.н.) често са силно специфични за конкретната ферма инвестиции и трябва да бъдат ефективно управлявани (насочвани, контролирани, защитени) чрез специална вътрешна форма. Следователно, ефективното осъществяване и възвръщане („откупуване“) на подобни силно специфични инвестиции на съвременния фермер (управител на ферма, земеделско предприятие) изисква пълно работно време и постоянна заетост в земеделския бизнес. Те са и една от основните характеристики на съвременната високоспециализирана и конкурентна „професионална“ система на фермерство в страната и в международен план.

Специализираните инвестиции в общо обучение и/или обучение по време на работа на работната сила са особено високи за големите фермерски стопанства, наемащи много семейни членове или външна работна ръка, и ефективното им използване изисква постоянна заетост на пълен работен ден. Друга икономическа причина за доминирането на този форма на заетост в по-големите стопанства е да се спестят многократни (транзакционни) разходи за търсене на добри работници или доставчици на услуги, и за ежедневни или сезонни преговори за наемане на работници или снабдители на услуги, необходими за функциониране на фермата. Много често постоянният трудов договор е най-ефективният начин за снабдяване (запазване или осигуряване) на силно специфична за фермата работна ръка – управител на ферма, критични (за определена дейност, конкретно време на изпълнение и т.н.) специалисти като агроном, ветеринарен лекар, оператори на критични активи (комбайнери за прибиране на реколтата, оператори на специални машини и оборудване и др.) или нискоквалифицирана, но необходима работна ръка в отдалечени райони на страната.

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

Друга основна форма на снабдяване на работна сила в българските стопанства е частичната заетост, която се практикува от почти 46% от всички ферми. Частично заетите представляват близо 22% от общата работна сила, заета в българските ферми. Голяма част от заетите по този начин са ангажирани предимно в растениевъдство, а останалата значителна част в животновъдство. Част от заетите по този начин са предимно за управление на фермата.

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

Съществува обаче и друга основна икономическа причина за използването на частична заетост в по-големите земеделски стопанства, наемащи външна работна ръка. Трудовият договор на непълно работно време има редица предимства за минимизиране на разходите в сравнение с постоянния договор за снабдяване с труд, като наемане според реалните нужди за заетост на стопанството, по-голяма гъвкавост, по-малко общо възнаграждение, спестяване на задължителни социални плащания чрез използване на

неформална форма (устен договор), не плащане на „гарантирани“ от трудовото законодателство отпуски (5-дневна работна седмица, годишни отпуски) и т.н. Едновременно с това, сключване на трудов договор на непълно работно време с конкретен работник минимизира транзакционните разходи, и спестява многократни разходи за намиране на добри работници, постоянно (предо)договаряне на договорни условия между едни и същи контрагенти и осигуряване на работната сила само в необходимото време, развиване на взаимно опознаване, доверие и „добри“ отношения между партньорите и ограничаване на опортюнистичното поведение на двете страни (съществува силен взаимен интерес за продължаване на отношенията и спестяване на разходи за смяна на партъора).

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

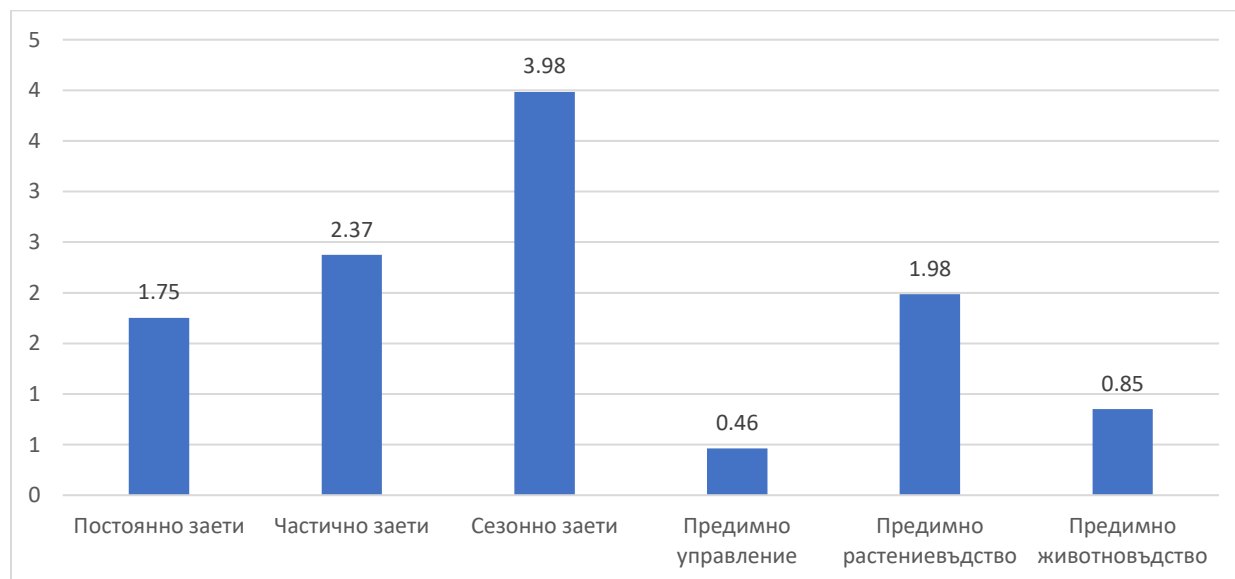
Втората най-разпространена форма за снабдяване с работна сила в българските ферми е сезонната заетост, използвана от почти 57% от стопанствата. Нещо повече, тази форма на заетост представлява най-големият дял от общата работна сила, заета в земеделските стопанства в страната. Две трети от заетите при този начин на работници са ангажирани предимно в растениевъдни дейности, а останалата значителна част в животновъдни дейности. Част от работната сила, която е предимно ангажирана в дейностите по управление на стопанството, също се снабдява чрез тази форма на заетост.

Много важни селскостопански дейности имат „сезонен“ характер, изискващ значително количество работна сила в определени кратки периоди от време – планиране, резитба на лози и овощни градини, прибиране на реколтата, маркетинг и т.н. Това често е специализиран, нискоквалифициран, рутинен и неспецифичен за конкретна ферма труд, чието снабдяване лесно се управлява чрез стандартни сезонни трудови договори. Тук транзакционните и общите разходи за намиране, обучение, управление и контролиране на необходимата работна ръка в добре известни периоди от дейността на фермата не са значителни.

Вместо да се използват ежедневни или почасови договори за снабдяване на услуга (например, ръчно бране на цвят на маслодайни рози), се използва стандартен сезонен трудов договор (за прибиране на реколтата и т.н.), за да се спестят повтарящи се разходи между (често) едни и същи контрагенти и да се осигури снабдяването с труд по време на определен „критичен“ за фермата период (сезон). В същото време не съществува голям риск, тъй като пазарът на труда работи добре - сезонна и често добре платена (над средната пазарна ставка) възможност за заетост на определени групи от населението като семейни членове, студенти, пенсионери, безработни, малцинства, имигранти. Освен това намирането на алтернативен доставчик (работник) не е свързано със значителни разходи - стандартни договорни условия, без да са необходими специфични инвестиции за конкретно стопанство.

Броят на заетите в българските земеделски стопанства не е голям и много по-нисък от този в другите сектори на икономиката. Средният брой на постоянно заетите лица в стопанствата, които прилагат тази форма на снабдяване с на работна ръка, е 1,75 (Фигура 4). В стопанствата прилагащи частична и сезонна заетост, средния брой на заетите лица е съответно 2,37 и 3,98.

Фигура 4. Среден брой на заетите лица в земеделските стопанства



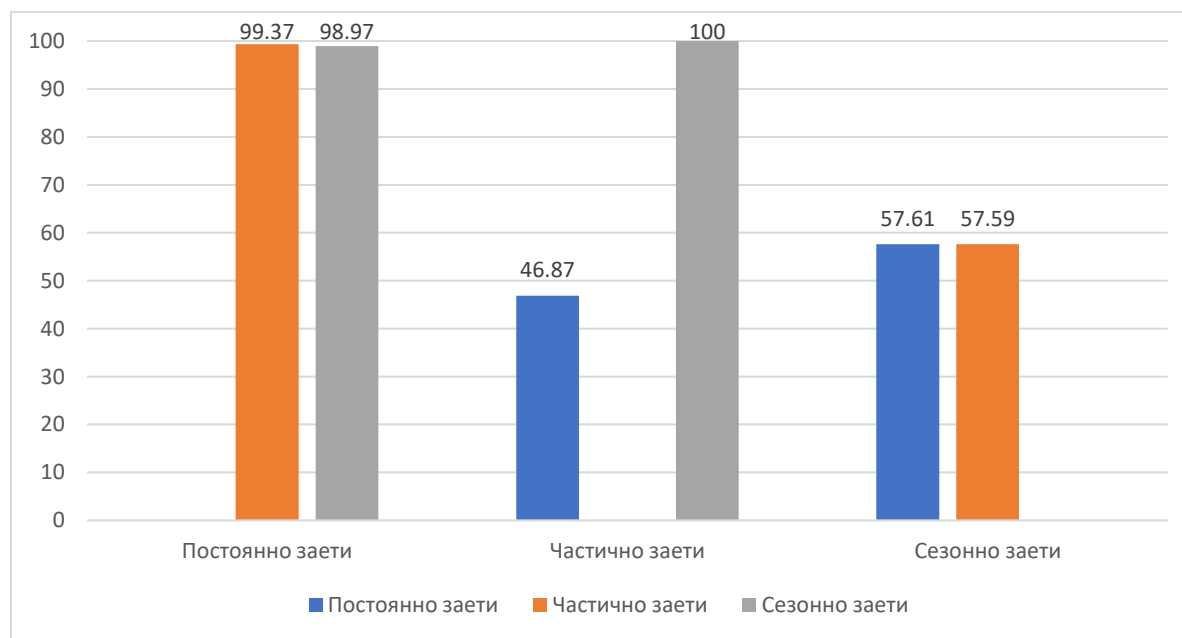
Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

Тези цифри дават нова представа за ефективната структура на снабдяване с работна сила в българските стопанства на сегашния етап на развитие на отрасъла. Те показват, че почти всички ферми използват постоянна заетост като най-ефективна форма за снабдяване с труд, докато частичната и сезонната заетост се използват от по-малък дял стопанства. В същото време, средните потребности на стопанствата в страната от постоянни заети работници са значително по-малки в сравнение с нуждите от частично и сезонно заети

работници – съответно 35% и 127% в прилагащите тези форми на снабдяване с труд стопанства. Въпреки това обаче, в съвкупната работна сила на отрасъла, постоянно заетите са с 57% повече от заетите частично, и с около три четвърти от заетите сезонно.

Почти всички стопанства, използващи частична и сезонна заетост, прилагат и постоянна заетост (Фигура 5). Следователно, постоянната заетост е най-важната (критична) форма за снабдяване с работна сила в българските ферми. Значителна част от стопанствата, използващи постоянна заетост, прилагат и частична заетост, за да осигурят необходимата им работната сила. Освен това всички стопанства, наемащи сезонни работници, прилагат и форма на снабдяване на работна сила за частична заетост. Освен това значителен дял (58%) от стопанствата, използващи постоянна и частична заетост, прилагат едновременно и сезонно снабдяване с труд. Следователно, фермите в страната прилагат едновременно различни форми на заетост на работната сила, за да се оптимизира снабдяването с труд в съответствие с техните мениджърски възможности и технологични нужди.

Фигура 5. Дял на земеделските стопанствата, прилагащи едновременно различни форми на заетост на работната сила (%)



Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

Структурата на снабдяване на работна сила в земеделските стопанства позволява да се направи важни изводи за съвременната фермерска икономика в специфичната социална, институционална, пазарна и природна среда на страната.

Първо, тя показва, че количеството на силно специфичния за фермата човешки капитал (постоянно и до известна степен частично заети лица) и възможностите за вътрешностопанско разделение и/или коопериране на труда (постоянно, частично и сезонно

заети лица) за реализиране на технологичните икономии на размери и мащаби в границите на отделната ферма са относително малки. Тя също така потвърждава добре известен от учебниците по икономика и от широко разпространената международна практика факт, че за разлика от други отрасли, типът ферма (семейна, партньорство с малко членове) и размерът (границите) на фермата, се определят и тяхното разширяване ограничават от високите транзакционни разходи за координация, управляване, стимулиране, наблюдение и контрол на опортюнизма на членовете на коалицията и на несемейния наемен труд. Освен това, когато се развиват пазарите за снабдяване с ресурси, продукти и услуги, и се подобряват процесите на договаряне и изпълнение на договореностите (разходите за транзакции за външно снабдяване намалят), тогава става практически възможно максималното разширяване на дейността на фермата (реализиране на съществуващия потенциал за технологични икономии от мащаба и мащаби).

Второ, настоящата структура на снабдяване на работна сила във фермите показва значението на фермите като източник на доходи за селското и (част от) градското население в настоящия етап на развитие. Българските ферми са основен, но не и значим източник за осигуряване на доходи на (селското и градското) население. Относителният принос на фермите към постоянния доход не е голям, тъй като е важен само за една трета от общата работна сила в сектора. Независимо от това обаче, абсолютният принос на стопанствата в икономиката на селските райони е значителен, имайки предвид големия брой стопанства в страната. От друга страна, относителният принос на стопанствата към частичния и сезонен доход на (селското и градското) население е по-висок - по-голям среден брой на заети лица във фермите, по-голям общ брой на сезонно заета работна сила. Абсолютният принос на частичната заетост и сезонната заетост обаче е по-малко важен – само генериране на допълнителен и/или краткосрочен (сезонен) доход.

2. Вид на работна сила, на трудов договор и на използване в стопанството

Личността на фермерските работници и видът на трудовото възнаграждение са важни характеристики на управлението на снабдяването с труд. Почти всички ферми „наемат“ на постоянна работа собствениците на фермата и значителна част от тях членове на семейството. По същия начин доста голяма част от всички ферми наемат за частична заетост собствениците на стопанството и членове на семействата им. Освен това, голяма част от фермите наемат сезонно собствениците и членовете на семейството.

Следователно, собствениците на фермите представляват голям дял от общата работна сила в сектора (37,2%), включително една четвърт от постоянно заетите, 5,4% от частично заетите и 6,2% от сезонно заетите лица на земеделските стопанства. Подобно, фамилните членове представляват 28% от общата работна сила, наета във фермите, включително 15,4% от постоянно заетите, 7,2% от частично заетите и 5,3% от сезонно заетите лица в земеделието. Всичко това е съвсем разбираемо, тъй като основната цел на повечето земеделски стопанства е да бъдат основен източник на заетост и доходи на собственика и членовете на домакинството.

Друга основна причина за това е, че собственикът(ите) и членовете на неговото(тяхното) семейство имат най-силни интереси и мотивация за ефективна инвестиция в специфичен за стопанството капитал (време и усилия за образование, професионално обучение, търсене на информация и иновации, адаптиране към нуждите и целите на стопанството и т.н.), за сътрудничество, ограничаване на опортюнизма и разрешаване на спорове (в случай на коалиция) и повишаване на общата производителност, ефективност и устойчивост („притежатели на остатъчните права на стопанството“). Следователно транзакционните разходи за този тип (критично за фермата) снабдяване с труд са нулеви (стопанство от едно лице) или много ниски (семейна ферма или партньорство). Обикновено не се използва официално (писмено) споразумение (договор), докато отношенията във фермата се управляват ефективно от доверие, самомотивация, споделяне на информация, постоянно сътрудничество и адаптиране, самоограничаване на опортюнизма и „вътрешно“ разрешаване на споровете.

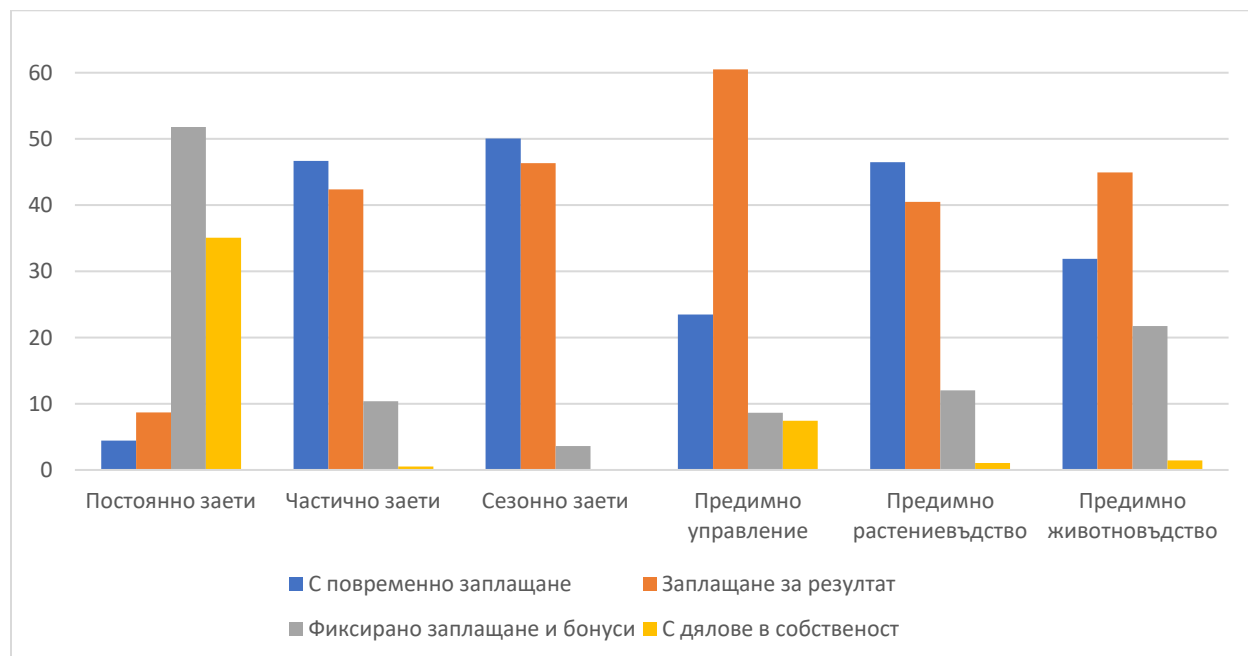
Нещо повече, предимно едни и същи лица се наемат като постоянни, частично заети и сезонни работници – от две трети от стопанствата на постоянно зает, почти за всяко трето за частично зает и повече от половината за сезонно зает труд. Честото наемане на едно и също лице(а) минимизира значително транзакционните разходи на отношенията между страните. Позволява да се развият специфични знания за фермата, лични познания, връзки и приятелства, да се подобри обучението на работното място, да се мотивира сътрудничеството и (само)ограничи опортюнизма (който лесно ще бъде наказан, като не се

повторят/подновяват взаимоотношенията между едни и същи страни), и в крайна сметка да се улеснят и намалят общите разходи за снабдяване с труд.

Освен това се използват различни методи на заплащане на труда, предназначени да стимулират (семейна и наемна) работна сила към повишаване на ефективността на стопанството, споделяне на (естествен, пазарен, управленски и т.н.) риск и минимизиране на разходите за снабдяване и използване на труда (Фигура 6). Възнаграждението на по-голямата част от постоянно заетите работници е или с дялове в собствеността, характерно за собствениците и членовете на семейството, или смесено с фиксирана заплата плюс бонус според крайните резултати на стопанството, прилагано за собственици, членове на семейството и наемен труд.

От друга страна, заплащането на частично заетата и сезонно заетата работна сила е предимно повременно, когато индивидуалният принос към крайната продукция е трудно измерим или силно неопределен поради други природни, икономически, поведенчески и др. фактори. Възнаграждението основано на резултатите от дейността за частично заетите и сезонно заетите се използва широко, когато индивидуалният принос се установява лесно (напр. извършване на стандартни операции, прибиране на реколтата и др.). В последния случай трудовият договор (заплащане въз основа на резултата) е доста подобен (не се различава) от договора за доставка на услуги за извършване на определени селскостопански дейности.

Фигура 6. Форми на заплащане на различните типове заети в земеделските стопанства (%)



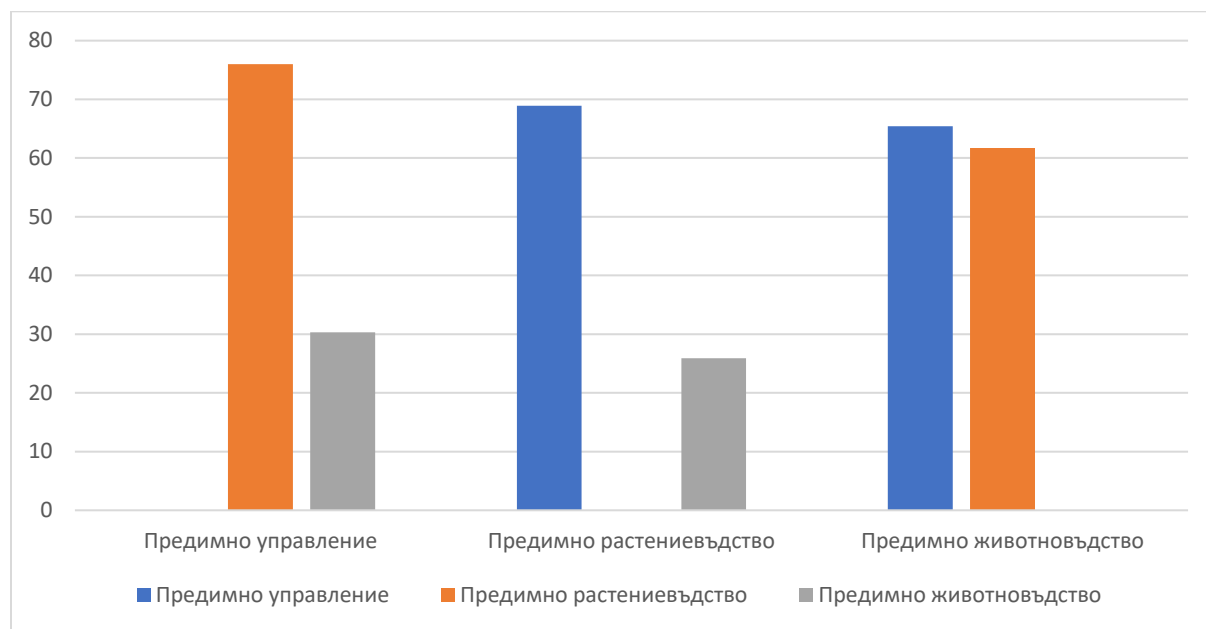
Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

Съществуват значителни различия в снабдяването на работна сила за видове фермерска дейност. Малко повече от половината от стопанствата използват заетата работната сила предимно в дейностите по управление на фермата, 56% от тях използват работната ръка предимно в растениевъдни дейности, а 23,5% предимно в животновъдни дейности.

Броят на зетите лица в основните дейности на стопанствата варира значително, като най-малък е за зетите предимно в управлението на стопанството, среден за зетите предимно в животновъдството, и най-висок за зетите предимно в сектора на растениевъдството. По-малко от 5% от общата работна сила в стопанствата на страната е зета предимно в управлението на ферми, 22% са специализирани в растителни производствени дейности, а 4% са ангажирани основно в животновъдство. Всички тези цифри дават известна представа за вътрешно-стопанското разделение на труда в българските ферми, типа на зетост при снабдяване на работна ръка за основните области на дейността на стопанството, и относителния принос на основните селскостопански сектори в общата фермерска зетост и икономика.

В голям брой стопанства е развито вътрешностопанско разделение между управленски и производствени дейности. То е особено развито във фермите с растениевъдно производство, където 76% от стопанствата, използващи работна сила предимно в управленски дейности, също така използва работна сила, предимно специализирана в растителни производствени дейности (Фигура 7). Същият дял за фермите в животновъдните дейности е малко над 30%. В същото време стопанствата със специализирана работна сила както в растениевъдството, така и в животновъдството отчитат висок дял на зетите, ангажирани предимно в управлението на стопанството.

Фигура 7. Дял на фермите използващи специализирана работна сила в основни дейности на стопанството (%)



Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

Междуетрасловото разделение на труда също е развито в значителен брой стопанства. Последното е особено развито в стопанствата със специализирана работна сила в животновъдно производство, в които 61,7% от тях едновременно използват и работна сила специализирана предимно в растениевъдни дейности. В 25,9% от стопанствата със специализирана работна сила в растениевъдно производство, има и работна сила, която е специализирана предимно в животновъдна дейност.

Видът на работната сила и начините на заплащане на труда също се различават в зависимост от секторите на фермерска дейност. За предимно растениевъдната дейност на стопанствата почти 32% от фермите използват труда на собствениците и 17,4% от тях на фамилни членовете. От друга страна, в предимно животновъдни производствени дейности само 11,3% от стопанствата използват труда на собствениците и малко по-малко от 5% тях на фамилни членовете. Почти всички ферми използват предимно едни и същи лица специализирани в управление на фермата и в животновъдни дейности. Обратно на това, текучеството в ангажираните предимно в растениевъдни дейности на стопанствата е по-високо, а честотата на заетост на едни и същи лица много по-ниска – 63%.

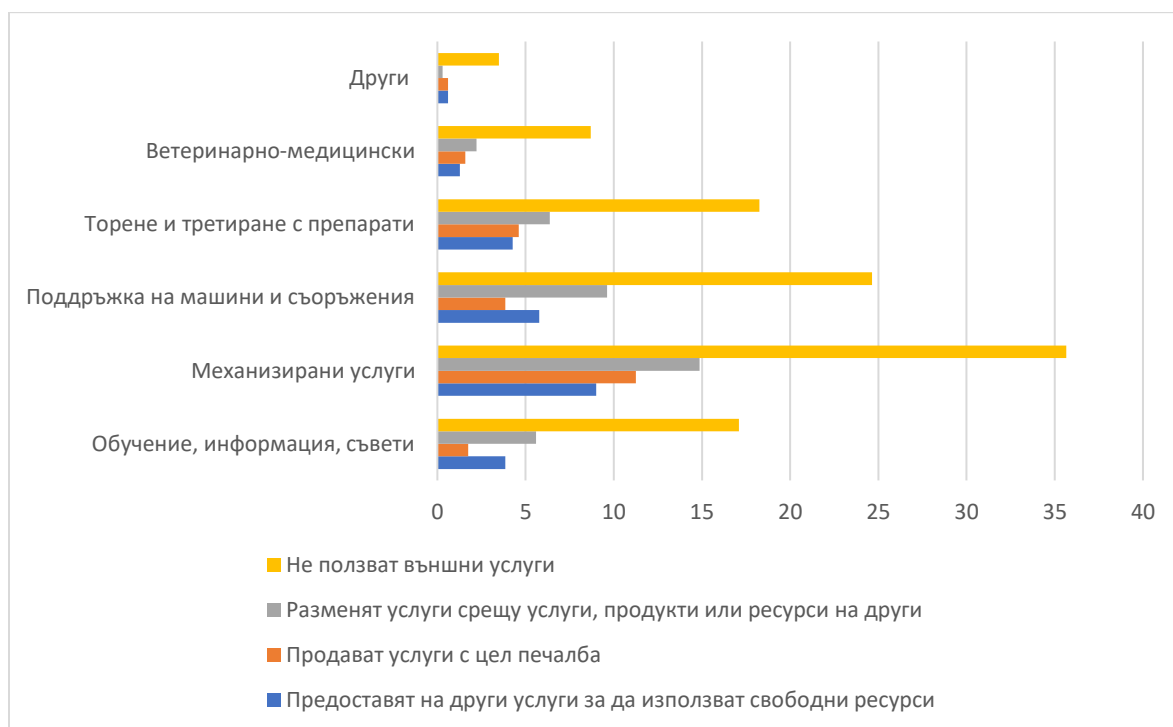
Най-разпространеният начин на заплащане за заетите лица в управлението на фермите е в зависимост от резултатите, следван от повременно възнаграждение, фиксирано заплащане, комбинирано заплащане с бонуси, и с дялове в собствеността. По-голямата част от работната сила заета предимно в растениевъдно производство на стопанствата се

заплаща на базата на време, значителна част получава заплащане въз основа на резултатите, а по-малка част имат смесено фиксирано заплащане допълнено с бонуси. Най-популярният начин на заплащане на труда, на заетите в животновъдно производство на стопанствата в зависимост от резултатите, следван от повременно възнаграждението, и смесеното заплащане на фиксирани заплати и бонуси. Трудовото възнаграждение с дялове в собствеността се прилага за малък дял от заетите лица специализирани в растениевъдно и животновъдно производства.

3. Степен на интеграция на труда

Алтернативна форма на управление на вътрешностопанското използване на работна сила е външното снабдяване на необходимите (трудови) услуги чрез някаква форма на договор за услуга или (колективна, обществена и т.н.) организация. Значителна част от българските ферми не използват външни доставчици за основни услуги като механизирани услуги, поддръжка на машини и оборудване, торене и третиране с препарати, обучение, информация и съвети, ветеринарно-медицински услуги, и други важни услуги (Фигура 8). В някои случаи причина за това е липса на необходимост поради спецификата или мащаба на производството – напр. примитивно, дребномащабно и натурално земеделие, биологично сертифициране и др.

Фигура 8. Дял на стопанствата, които не използват външни услуги и предоставят основни селскостопански услуги на други агенти по различни причини (%)



Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

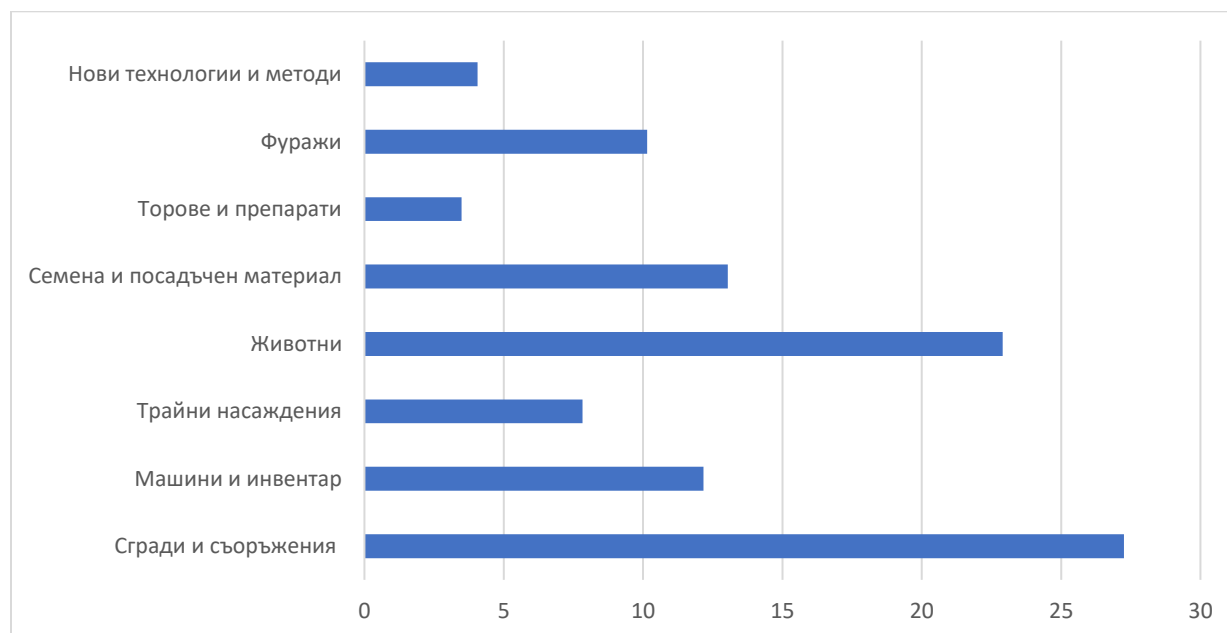
Обаче, основната причина за „вътрешното снабдяване“ на основни услуги е, че те се извършват от управителя/собствениците на стопанството или има (постоянно, частично и/или сезонно) наличен семеен и/или наеман труд за извършване на тези важни за фермата дейности. За много ферми интегрирането на специализирани услуги (например, наемане на работна сила и други необходими за това ресурси) е по-ефективна форма в сравнение с външното снабдяване на подобни услуги. Най-честа причина са това е необходимостта да

се инвестира в силно специфични за фермата критични дейности – високи преки и/или транзакционни разходи за намиране на външен (пазарен) снабдител на търсеното количество, качество и/или време на доставка. В същото време „диверсификацията“ в необходимата за фермата „нова“ дейност е лесна (обучение чрез опит), докато външната търговия на временно свободната собствена или наета работна ръка е скъпа или невъзможна (високи транзакционни разходи за продажба на временно незаетата работна сила на фермата или на нейните услуги).

Нещо повече, определена част от фермите предоставят (продават) специализирани услуги на други ферми (особено широко разпространено за механизираните услуги), за да използват свободни (трудови и материални) ресурси, да реализират печалба или да ги разменят срещу други услуги, продукти или ресурси. За тези ферми предоставянето на външни услуги е по-ефективна форма в сравнение с вътрешното използване на тези „услуги“ (на работната сила и други свързани ресурси) и продажбата на фермерската продукция, размяната им срещу други услуги и т.н.

Друга алтернатива на вътрешностопанското използване на работната сила е външното снабдяване на необходимите суровини, материали, фураж и т.н. (решението да „произведа или да купя“). Голяма част от българските стопанства не прилагат външно снабдяване с необходимите краткосрочни и дългосрочни материални, биологически и нематериални активи, тъй като ги „снабдяват“ вътрешно като специализирана или допълнителна дейност на заетата във фермата работна сила. Така например, „собственото производство“ (интеграцията) е начин на снабдяване на необходимите сгради и оборудване на 27% от стопанствата, на необходимите животни на 23% от тях, на необходимите семена и посадъчен материал на 13%, на необходимите машини и оборудване на 12%, на необходимите фуражи на 10%, на необходимите трайни насаждения на 8%, на нови технологии и методи на 4% , и на необходимите торове и препарати на 3% (Фигура 9).

Фигура 9. Дял на стопанствата, които не използват външно снабдяване на краткосрочни и дългосрочни материални, биологични и нематериални активи (%)



Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

Снабдяването на суровини, материали, фуражи и т.н. е организирана вътрешно, тъй като е възможно да се реализират съществуващите икономии от размери и/или мащаби в границите на дадената ферма – широкомащабна дейност, налична собствена или наета работна сила и ноу-хау и т.н. Обаче, друга важна причина за вътрешното снабдяване (собствено производство) на необходимите суровини, материали и т.н. е сравнителната ефективност на този форма на управление - по-високите транзакционни разходи за външни доставки поради липса на снабдител или на надежден снабдител, висока взаимозависимост с основната дейност на фермата (напр. фуражи за животните на фермата, семена за растениевъдно производство) и стратегия за защита (собствено производство на минимално или оптимално снабдяване) срещу вероятен риск на външното снабдяване свързан с нестабилност на пазарните цени, качеството, автентичността, времето на доставка и др.

4. Форми на снабдяване с труд в различните типове стопанства

Формите за снабдяване с труд са доста различни във ферми от различни юридически тип. Постоянната заетост е основната форма за всички видове стопанства, която се прилага в най-голяма степен в кооперациите (100%) и търговските дружества и сдружения (98,2%), и в голяма част от физическите лица (97%) и едноличните търговци (94,9%). Собствениците на фермата се използват като работна сила за този тип заетост във всички видове стопанства. В същото време най-голям е дялът на стопанствата, в които се прилага постоянна заетост на семейна работна сила при едноличните търговци (59,5%), и в значително по-малка част от кооперациите (13,3%) и търговските дружества и сдружения (29,6%), където се използва повече наемен труд.

Частична заетост се практикува най-вече от кооперации и търговските дружества и сдружения, сред които съответно 53,3% и 50,9% използват тази форма на снабдяване с работната сила. В половината от кооперациите собственици работят на частична заетост, докато в другите типове стопанства частичната заетост на собствениците е по-малко разпространено. Въпреки това обаче, прилагането на семеен труд по този начин се практикува от 62,6% от физическите лица и 40% от едноличните търговци, и от много по-малък степен от другите стопанства, като е най-ниско при кооперациите (12,5%).

Сезонната заетост на работната сила се използва в най-голяма степен от кооперациите (86,7%) и по-малко от другите типове ферми (67,3% от търговските дружества и сдружения, 56,4% от едноличните търговци и 51,5% от физическите лица). Собствениците на ферми и членовете на семействата са използват сезонно в по-голяма степен от кооперациите (30,8% за собствениците) и физическите лица (28,3% за семейните членове), и по-малко части от другите типове ферми. Този дял е най-нисък при физическите лица и едноличните търговци по отношение работна сила на собственици на фермата (съответно 5% и 9,1%), и при кооперациите и търговските дружества и сдружения по отношение на труда на семейните членове (съответно 0 и 2,7%).

Разделението на труда между различните фермерски дейности и производства е неравномерно развито в отделните типове стопанства. По-голяма част от корпорациите (60%) използват работна сила заета предимно в управлението в сравнение с другите видове стопанства, най-малък дял е при търговските дружества и сдружения (40%). В същото време физическите лица са с най-голям дял (59,2%) от стопанствата, които използват специализиран труд предимно в растениевъдството. Кооперациите превъзхождат останалите типове стопанства по отношение на процент работна сила специализирана предимно в животновъдството (33,3%).

Съществуват различия и във формите на заетост в зависимост от размера на фермите. Постоянната заетост се прилага от по-малък дял от стопанствата със среден размер (95,8%),

при които частичната заетост се практикува от най-голяма (51,4%). От друга страна, сезонна заетост прилагат най-много големите стопанства (77,8%). Освен това, по-голям дял малки стопанства наема работна ръка предимно в растениевъдството (64,1%) в сравнение с по-големите стопанства. В същото време, най-голямата част от стопанствата предимно за самозадоволяване използват работната сила предимно в животновъдството (57,1%). Семейните членове си използват в най-голяма степен в по-малки по размер стопанства.

Съществува диференциация във вида на заетост и в зависимост от продуктовата специализация на стопанствата. Най-малък е дялът на фермите с постоянна заетост сред стопанствата, специализирани в полски култури (93,5%), пасищно животновъдство (94,1%) и пчелни семейства (94,6%). Дялът на стопанствата с частична заетост на труда е най-голям в смесените животновъдни стопанства (85,7%), и най-малък в тези с пчелни семейства (37,5%) и пасищни животни (41,2%). От друга страна, сезонната заетост се използва най-много от фермите със смесени култури (70,8%), и в по-малка степен от стопанствата, специализирани в свине, птици и зайци (25%), и пчелните семейства (33,9%).

Броят на стопанствата, в които работят постоянно членовете на семейството, е най-голям сред смесените растениевъдно-животновъдни стопанства (60,6%) и най-малък сред специализираните в полските култури (32,6%). Дялът на стопанствата, в които работят собственици на частична заетост, е най-голям във фермите със смесено животновъдство (31,2%) и най-малък в стопанствата специализирани за свине, птици и зайци (0%) и в отглеждането на пчели (4,8%). В същото време повечето пчеларски ферми използват членове на семейството с частична заетост (76,2%) заедно със фермите специализирани в зеленчуци, цветя и гъби (72%) и трайни насаждения (66,7%). Най-малък е дялът на стопанствата, прилагащи частична заетост на семейна работна сила сред растениевъдно-животновъдните (18,7%) и полските култури (една трета). Всички ферми за свине, птици и зайци и нито една от тези със смесени животни, пасищни животни, и зеленчуци, цветя и гъби не използват собственици сезонно. Всяка трета ферма в смесеното животновъдство използва членове на семейството сезонно, а сред тези в свине, птици и зайци, и в полски култури – нито една.

Най-голям е дялът на стопанствата, които използват предимно труд в растениевъдството, сред специализираните в трайни насаждения (77,7%), смесено растениевъдство и животновъдство (две трети), и зеленчуци, цветя и гъби (65,4%). От друга страна, работната сила, заета предимно в животновъдните производства, е във ферми със смесено животновъдство (85,7%) и с пасищни животни (64,7%).

Съществува и вариация във формите на трудова заетост във ферми, разположени в различни райони на страната. Сравнително по-малък брой стопанства с територии в защитените зони и територии използват постоянно заета работна сила (93,5%) в сравнение с други части на страната. Частичната трудова заетост е най-разпространена сред фермите в защитени зони (58,1%) и най-малко важна за стопанства, разположени в близост до големи

градове (всяко трето). Сезонна заетост практикуват най-голям дял стопанства, разположени в близост до големите градове (75,6%) и най-малък дял стопанства в планинските райони на страната (52,9%).

Членовете на семейството са заети постоянно в най-голям брой стопанства в планинските региони (53%) и в най-малка степен в стопанства около големите градове (30,2%). Собствениците са частично заети в най-голяма част от стопанствата в защитените зони (22,2%), а най-малко в стопанствата в планинските райони (9,1%). От друга страна, членовете на семейството се използват като работна ръка от най-голям дял ферми, разположени в близост до големите градове (60%) и най-малко от тези в планинските части на страната (45,4%). Собствениците са наети сезонно по-малко в стопанствата в равнинните райони (6,3%) и около големите градове (8,8%) в сравнение със стопанствата в други райони на страната (максимум 11,1% в планинските райони). В същото време сезонният семеен труд е най-важен за фермите около големите градове (44,1%) и най-слабо прилаган в равнинните райони (20,5%).

Повече ферми в защитени зони използват работна сила на собственици предимно в растениевъдно производство (94,4%), отколкото в други региони (най-малък дял от 84,7% е в равнинните райони), докато специализираният в растениевъдни дейности семеен труд се използва повече във ферми около големите градове (75,8%) и в планинските райони (71,9%) и най-малко се прилага в равнинните региони (49,5%). От друга страна, специализиран труд на собственици в животновъдни дейности се използва от всички ферми в защитените зони и най-малко се прилага във фермите около големите градове. Същевременно специализираният в животновъдството семеен труд е най-разпространен във фермите в планинските райони (56,7%) и по-малко важен сред фермите в близост до големите градове (40%).

Различните типове стопанства имат нееднакви нужди от различни видове работна сила и допринасят в различна степен за общата трудова заетост в отрасъла. Търговските дружества и сдружения са с най-голям среден брой заети на постоянно, частично и сезонно работно време (Таблица 1). От друга страна, физическите лица са с най-малък брой постоянно заети и сезонно заети (2,65) работници. Най-малък е броят на частично заетите при едноличните търговци.

Таблица 2. Среден брой на заетите лица във ферми от различен тип и местоположение

Тип на заетост	Физическо лице	Едноличен търговец	Кооперация	Търговско дружества и сдружения	Предимно за самозадоволяване	Малък за отрасъла	Среден за отрасъла	Голям за отрасъла	Полски култури	Зелени цветя и гъби
Постоянно заети	0.40	1.14	17.27	3.63	0.14	0.24	2.32	8.44	5.84	
Частично заети	1.59	1.07	7.13	4.71	0.67	1.39	2.18	11.00	3.29	
Сезонно заети	2.65	3.64	10.46	6.46	0.50	2.63	3.89	10.71	7.43	
Предимно в управлението	0.32	0.94	0.17	0.79	0.00	0.22	0.52	1.69	0.62	
Предимно в растениевъдството	1.99	0.14	1.50	3.44	0.00	1.74	2.22	3.58	3.00	
Предимно в животновъдството	0.69	0.58	1.20	1.57	0.00	0.74	0.89	2.40	1.29	

Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

Средният брой на заетите предимно в управлението на фермата е най-голям при едноличните търговци, а най-малък в кооперациите. Най-много специализирани работници както в растениевъдството, така и в животновъдството има в търговските дружества и сдружения, а най-малко в едноличните търговци.

Средният брой на постоянно, частично и сезонно заетите лица в големите стопанства е съответно 4,8 пъти, 4,6 пъти и 2,7 пъти по-висок от средния за страната. В същото време заетите в стопанствата предимно за самозадоволяване са малка част от средното за отрасъла – 8% за постоянно заетите, 28% за частично заетите и 13% за сезонно заетите лица.

Броят на заетите лица от всички типове във фермите, специализирани в полски култури и смесено животновъдство, е много по-висок от средния за страната. Във фермите специализирани в свине, птици и зайци, и в смесените култури този брой е по-голям само от постоянно и частично заетите, в стопанствата специализирани в смесените култури само за постоянно заетите, при зеленчуците, цветята и гъбите само за частично заетите, и в трайните насаждения само за сезонния труд. От друга страна, в пчеларството заетите във всички категории са под средните за отрасъла показатели.

Фермите, разположени в защитени зони, имат по-голям от средния брой работници за страната постоянно, частично и сезонно заети лица. Фермите в близост до големите градове имат постоянно заети по-висок брой от средния за страната, докато в равнинните райони броят на частично и сезонно заетите лица е над средния за отрасъла. В планинските райони средната заетост на всички видове труд е по-ниска от отрасловата.

Основните видове заетост имат различно значение за различните типове стопанства, като представляват различен дял от общата работна сила на фермите. Например размерът на постоянната заетост варира от 15,57% от работната сила при физическите лица до 57,3% при кооперациите; броят на частично заетите е между 11,59% от общата работна сила при едноличните търговци до 29,41% на физическите лица, а сезонният труд е в граници от 30,09% при кооперациите до 57,97% от работната сила при едноличните търговци.

Делът на постоянно заетите лица в общата работна сила в съответните стопанства е по-висок при стопанствата за самозадоволяване (57,69%) и средните по размер стопанства (41,2%). Този дял е най-малък за малките стопанства (около 10%), които имат най-голям дял на сезонни (65,23%) и частично заети (24,8%) лица. В същото време средните стопанства се характеризират с най-малък дял на частично заети (20,73%), докато стопанствата предимно за самозадоволяване (19,23%) с най-малък дял на сезонно заети в общата работна сила.

Постоянно заетите съставляват най-голям дял от работната сила в растениевъдно-животновъдните стопанства (66,56%) и най-малък в стопанствата, специализирани в зеленчуци, цветя и гъби (8,29%). В същото време частично заетите са между 13,07% (полски култури) и една трета (свине, птици и зайци) от работната сила на българските ферми.

Сезонната работна ръка е най-голяма част от общата работна сила във фермите със зеленчуци, цветя и гъби (60,15), а най-малка е в стопанствата, специализирани в отглеждане на свине, птици и зайци (3,7%).

Постоянно заетите съставляват най-голям дял от работната сила във ферми, разположени около големите градове (48,31%) и в защитени зони и територии (47,51%). От друга страна, сезонната работна ръка е най-голямата част от работната сила в стопанствата в останалите райони на страната. Фермите, разположени в близост до големите градове, се характеризират с най-малък дял на частично заети лица (8,7%) в общата работна сила на стопанството.

Видът труд и начините на заплащане в общата работна сила също се различават в зависимост от типа на земеделското стопанство. Собствениците и членовете на семействата имат най-голям дял от постоянната заетост при физически лица (74%), еднолични търговци (60%), малки по размер ферми (77%), и стопанства, специализирани в отглеждане на пчели (100%), трайни насаждения (52,37%) и зеленчуци, цветя и гъби (50,77%). От друга страна, наемният труд заема основна част от общата работна сила на търговските дружества и сдружения, корпорациите, големите ферми, и стопанствата, специализирани в полски култури, пасищно животновъдство и смесени производства.

Голяма част от фермите съобщават, че наемат едни и същи хора всеки път. Фиксираното заплащане с бонуси в зависимост от крайните резултати за постоянно заетите се прилага широко във ферми от различен юридически тип, размер и специализация. Освен това 35,4% от трудовите възнаграждения на заетите в кооперациите са с дялове в собствеността. Заедно с това, широко се прилагат и различни видове заплащане (базирани на време, на резултата, или хибридни) на наемния труд в зависимост от спецификата на дейността.

Различните типове ферми допринасят в различна степен за общата заетост в отрасъла. Най-голям е дялът на кооперациите в общата постоянна заетост в селското стопанство - 44% от общата постоянна заетост в страната (Таблица 2). Същевременно едноличните търговци заемат най-малък дял (7%) от постоянно заетата работна сила в отрасъла. От друга страна, физическите лица допринасят за по-голямата част от постоянно заетите собственици (53%) и семейни членовете (72%) в селското стопанство.

Таблица 2. Дял на използваната работна сила в земеделските стопанства от различен тип и местоположение в общата постоянно, частично и сезонно заета работна сила (%)

Тип на заетост	Физическо лице	Едноличен търговец	Кооперация	Търговско дружества и сдружения	Предимно за самозадоволяване	Малък за отрасъла	Среден за отрасъла	Голям за отрасъла	Полски култури	Зеленчуци и гъби
Постоянно заети	15.33	7.15	44.12	33.39	2.55	6.30	53.83	38.84	42.76	2.55
Частично заети	45.33	4.27	15.2	35.2	1.6	24.53	42.4	32.27	18.4	1.6
Сезонно заети	40.93	10.3	17.5	30.76	0.64	31.15	37.58	28.96	26.77	1.6

Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

Физическите лица също имат най-голям дял от общата заетост на частично заетите лица в отрасъла (45%), докато едноличните търговци използват едва 4% от общия размер на този вид работна сила. По-голямата част от общия брой на частично заетите и сезонно заетите собственици в страната са във фирми от различен тип. От друга страна, по-голямата част от всички частично и сезонно заети семейни членове са в стопанствата на физически лица.

С най-голям принос за общата заетост в страната са средните земеделски стопанства, които представляват 54% от общата постоянна, 42% от общата частична и 38% от общата сезонна заетост в страната. Втори по големина принос за постоянната и частична заетост имат големите стопанства, а за сезонната работна сила - малките стопанства. В същото време приносът на стопанствата предимно за самозадоволяване в общата заетост в българското селско стопанство е незначителен.

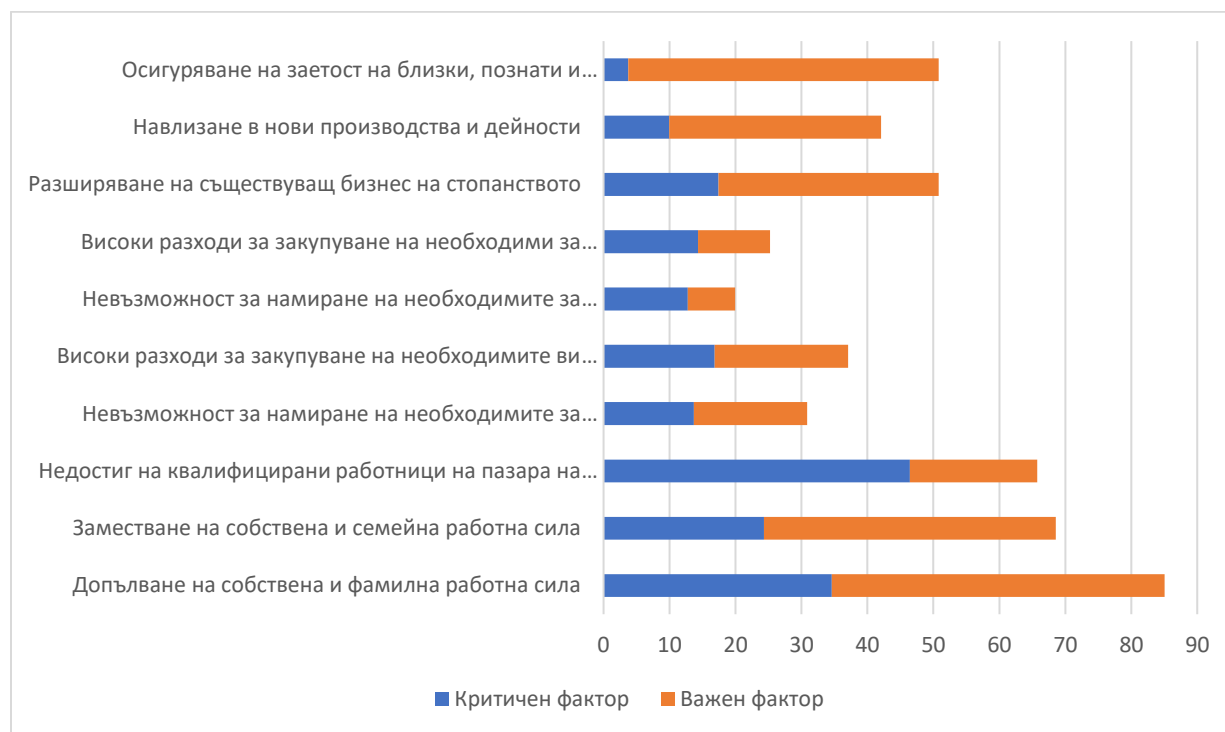
Стопанствата, специализирани в полските култури, ангажират значителна част от общо заетите в отрасъла – 43%. С най-голям принос за частичната заетост в селското стопанство са стопанствата, специализирани в смесени култури – 21% от общата работна сила. От друга страна, по-голямата част от цялата сезонно наета работна ръка в страната е от стопанства, специализирани в трайни насаждения (40%).

Стопанствата, разположени в равнинните райони на страната имат най-голяма от всички видове трудова заетост.

5. Фактори и развитие на управлението на снабдяването с труд в периода на интеграцията на страната в Европейския Съюз

Съществуват различни критични или важни фактори за наемане на работна сила от българските ферми на настоящия етап на развитие. Допълването на собствения и семейния труд се отчита като критичен или важен фактор за наемане на работна ръка от 85% от всички анкетирани стопанства, докато заместването на собствения и семейния труд е ключов фактор за 69% от тях (Фигура 10). Друга основна причина за използването на трудов договор за две трети от стопанствата е липсата на квалифицирани работници на пазара на труда.

Фигура 10. Основни причини за наемане на работна сила от земеделските стопанства (%)



Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

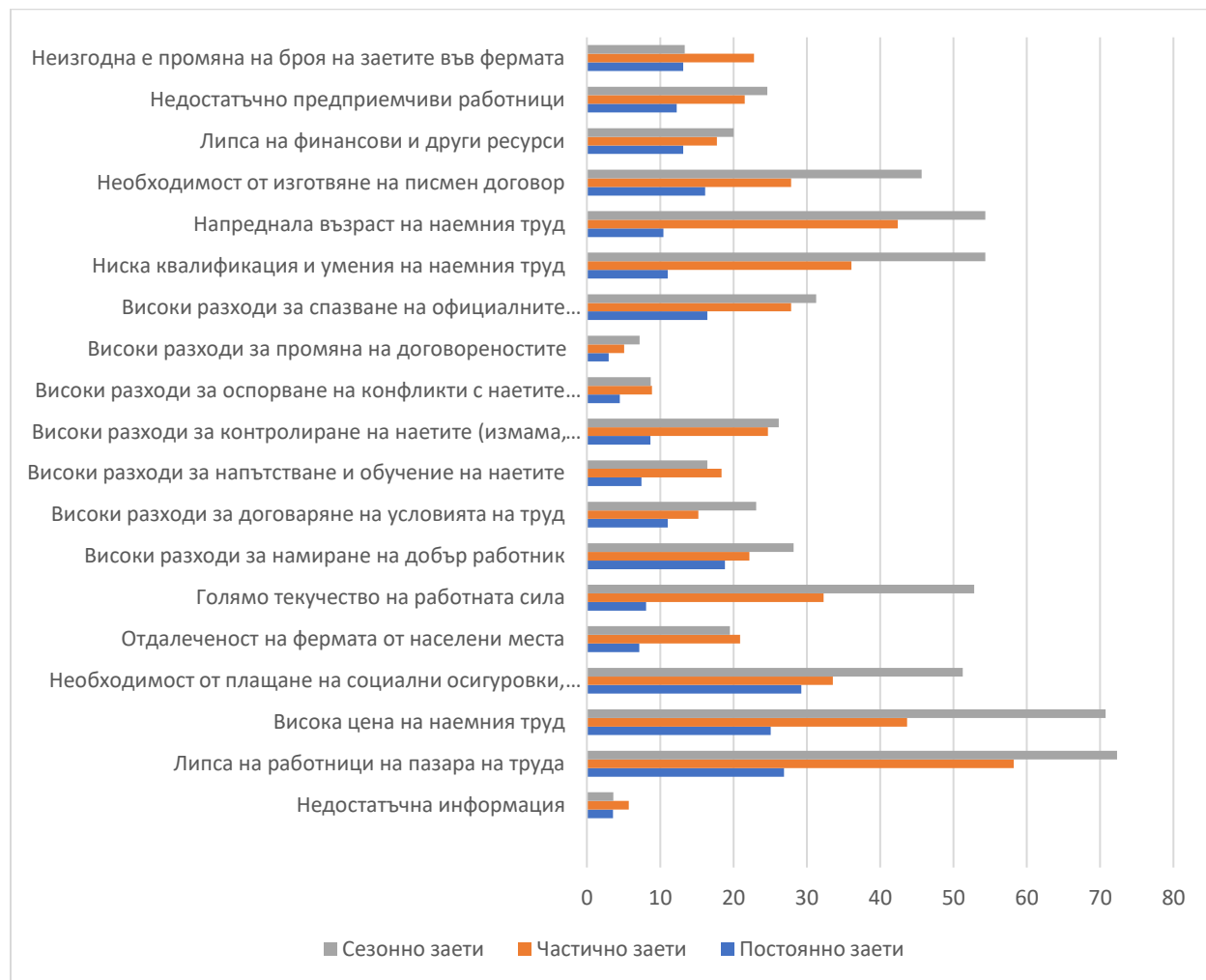
За над половината от земеделските стопанствата, наемащи външна работна ръка, основната причина за наемане на труд е разширяването на съществуващия бизнес на стопанството, както и осигуряването на работа на роднини, приятели и местното население. За значителна част от стопанствата навлизането в нови производства и дейности е критичен или важен фактор за наемане на работна ръка.

Голяма част от стопанствата използват вътрешна организация (наемане на работна ръка и други ресурси и производство във фермата) като по-ефективна (от гледна точка на спестяване на транзакционни и производствени разходи) форма на външното снабдяване на необходимите за фермата продукти и/или услуги. Например 31% от стопанствата, наемащи външна работна ръка, съобщават, че е невъзможно да се намерят необходимите за фермата услуги, а 38% от тях, че има високи разходи за закупуване на необходимите външни услуги. Освен това, за една четвърт от наемащите труд ферми има високи разходи за закупуване от пазара на необходимите за тях продукти, а за всяка пета е невъзможно да се намерят необходимите за тях продукти.

Само малка част от анкетираните стопанства съобщават, че нямат сериозни проблеми с наемането на работна ръка, докато значителна част от тях посочват съществуващи проблеми, включително почти 70% при наемане на постоянна работна сила, 21% при наемане на частично заети и 36,4% при наемане на сезонна работна ръка.

Най-важните проблеми при наемането на работна сила за по-голямата част от българските стопанства са липсата на (особено висока за сезонна и частична заетост) работна ръка на пазара на труда, високата цена на наемния труд, изискване за заплащане на социални осигуровки, отпуски и др., голямо текучество на (особено за частично и сезонно заети) работници, високи разходи за адаптиране на официалните трудови стандарти (особено за частично зает и сезонен труд), високи разходи за контрол на наетата работна сила (от измама, кражба и т.н.) (особено за частично зает и сезонен труд), високи разходи за договаряне на условия на труд (особено за сезонен труд), високи разходи за намиране на добри (особено на частично заети и сезонни) работници, ниска квалификация на наетия (особено на частично зает и сезонен) труд, напреднала възраст на наетия (особено на частично зает и сезонен) труд, изискване за подписване на писмен договор (особено на частично заети и сезонни работници), и недостатъчна инициатива на (особено на частично заети и сезонни) работници (Фигура 11). Някои ферми също посочват, че не е изгодно да променят броя на заетите в стопанството си.

Фигура 11. Проблеми при наемане на различни видове работна сила в земеделските стопанства (%)



Източник: анкета с мениджъри на земеделски стопанства

В същото време, за голяма част от стопанствата наемащи работна сила, някои важни разходи свързани с договорите (например, оспорване на конфликти, промяна на договорените условия и т.н.) не са проблем.

За значителен брой български ферми размерът на разходите за намиране на необходимата работна ръка (45,8%) и размерът на разходите за управление на наетия труд и работниците в стопанството (41,4%) са фактори, силно ограничаващи развитието на тяхното стопанство. Това е особено важно за голяма част от големите пазарни стопанства, достигаща съответно 53,3% и 46,7% при кооперациите, 47,2% и 42,5% за физическите лица, 45,4% и 43,6% за търговските дружества и сдружения, и сравнително по-малък брой на еднолични търговци – съответно 36% и 28,2%.

Освен трудностите, свързани с ефективното снабдяване на работна сила, за цялостното развитие на българските стопанства са важни и други персонални, социални, икономически, институционални и др. фактори. Критичните фактори (и транзакционни разходи), които силно ограничават развитието на много ферми на настоящия етап, са: законовата и нормативна уредба в страната и отрасъла, размерът на разходите за намиране на необходимите земи и природни ресурси, размерът на разходите за намиране на необходимите краткосрочни и дълготрайни активи, размерът на разходите за намиране на необходимото финансиране за фермите, размерът на разходите за намиране на необходимите иновации, размерът на разходите за маркетинг на продукцията, размерът на разходите за регистрация, сертифициране и др., наличие на неформален и сив сектор в селското стопанство, и социално-икономическата ситуация на района и страната.

Сравнението на резултатите от това проучване с подобни изследвания от пред-присъединителния период към Европейския съюз (прилагащи идентична методология, въпросници и др.) дава реална възможност да се оцени фундаменталната еволюция на управлението на снабдяването на работна сила в българското селско стопанство през последните две и половина десетилетия.

Основните форми на снабдяване на работна сила в земеделските стопанства на страната претърпяха значително развитие в периода на членство в Европейския Съюз (Таблица 3). В началото на века имаше многобройни дребни ферми, включително огромен „полупазарен” и самозадоволяващ се сектор, предимно базиран на ограничени семеен труд и (земи, овощни градини, лозя, сгради, оборудване, финанси и др.) ресурси. Правата на частна собственост върху земи и други ресурси, услуги, води и т.н. не бяха напълно определени, възстановени (напр. права на собственост на земеделска земя в реални граници), оспорвани и адекватно санкционирани. Самонаемането, и използването на семейна и коалиционна (напр. кооперативни членове) работна сила бяха доминиращите форми на снабдяване с труд в земеделските стопанства. Използването на несемеен труд (наемане) се прилагаше най-вече за разширяване на установен бизнес и в по-малка степен за заместване на собствен или фамилен труд (напр. специализация в управлението, диверсификация извън земеделските стопанства, пенсиониране и др.). Постоянно наемане на несемейна работна сила се практикуваше рядко, а широко се използваша „евтино достъпни“ форми на краткосрочно (почасово, дневно, сезонно) наемане и на частична заетост.

Таблица 3. Развитие на гавърнанса на снабдяването с труд в земеделските стопанства

Характеристика	Предприсъединителен период	Настояще състояние
Фермерски структури	Многобройни, нерегистрирани, много новодошли, непрофесионално фермерство, примитивни технологии, ниска ефективност и устойчивост, малък мащаб, налични и семейни (земя, труд, спестявания) ресурси, стари организации в процес на ликвидация, приватизация и трансформация, стар стил на управление, висока степен на самозадоволяване за генериране и/или допълване на доходите, стратегия за оцеляване, широко разпространено фермерство за частична заетост, дуалистично (много малки многопродуктови – много големи високо специализирани), липса на развита вътрешностопанска специализация на труда, много външни собственици на корпоративни и кооперативни активи (земи, дялове в собственост) без участие в управлението, ниски входни и изходни разходи, дребномащабни (за самозадоволяване, полупазарни и пазарни) стопанства и кооперации основен работодател в селското стопанство, селските райони и в национален мащаб	Намален брой стопанства, повече формално регистрирани стопанства (юридически лица, земеделски производители), по-малко значение на нерегистрираните и кооперативните стопанства, ефективни стопанства с различни размери, високоспециализирани, модерен стил на управление, разнообразен тип коалиции (базирани на умения, ноу-хау, капитал и др.), утвърдени, високоефективни и конкурентни, високи входни и изходни разходи (регулации, регистрации, инвестиции и др.), интензивен външен пазар и частно (земя, труд, финанси, иновации) снабдяване на ресурси, суровин и услуги, разнообразни видове коалиции, стратегия за дългосрочно развитие, интегрирани с развито вътрешностопанско разделение на труда (управление, растениевъдство, животновъдство, услуги), професионални фермери и работници, модерни технологии, механизация и цифровизация, малко на брой собственици на корпоративни и кооперативни активи с пряко участие в управлението, средни и големи ферми основни работодатели в отрасъла и селските райони
Личност и качество на работната сила	Собствен и семеен труд, роднини и приятели, местни жители, с опит в старите обществени ферми, по-ниско образовани, необучени, несертифицирани, без опит в земеделието, безработни от други отрасли, в предпензионна или пензионна възраст, голямо текучество на работна ръка, земеделието като любимо занимание за свободното време, липса на обществено подпомагане на доходите	Собствен и семеен труд, непознати агенти, от други региони и държави, обикновено едни и същи лица, образовани, добре обучени, квалифицирани, опитни в модерното земеделие, напреднала възраст на много фермери и работници, повече млади фермери и работна ръка, изискване за сертифициране или лицензиране за специално обучение, силни връзки с университети и центрове за обучение, установена репутация, новодошли от други сектори, земеделие като занимание за свободно време, земеделие като начин на живот

Пазари и разходи за труд	Неразвити или липсващи пазари за ресурси, продукти и услуги, неформални, нерегулирани, липса на адекватен контрол и поддържаща инфраструктура, примитивни и персонализирани форми на обмен, недостатъчна и асиметрична информация, голямо предлагане на работна ръка, ниски заплати и надници, без допълнителни разходи (застраховки, медицински, ваканции, пенсии, безработица и др. плащания)	Добре развити пазари на ресурси, труд, услуги и продукти, високо-конкурентни, модернизирана инфраструктура, отворени към ЕС, строго регулирани (минимални заплати, безопасност на труда и условия на труд, обезщетения и т.н.) и по-добре санкционирани, подкрепа на доходите от ОСП, интензивен безличен обмен, специализирани посредници, намалена асиметрия на пазарната информация, високи преки и непреки разходи за снабдяване с труд (средни заплати и надници, задължителни социални и др. плащания, данъци), снабдяване на работна сила като алтернатива на снабдяване на услуги или продукти, недостатъчно предлагане на евтина работна ръка, недостиг на квалифицирана работна сила
Форми на снабдяване и заплащане на труда	Самонаемане, работниците управляват кооперации и фирми, постоянна и частична заетост, ежедневно или краткосрочно наемане, дребномащабни неформални партньорства, без стимули за дългосрочни специфични за фермата инвестиции, наемане за разширяване на бизнеса, без преговори и писмен договор, прости форми на заплащане (фиксиран дневен надник или в зависимост от резултатите), без социални плащания, без бонуси, необложено с данъци, забавено, по-ниско или неплащане на заплати и надници, заплащане със земеделска продукция	Самонаемане, постоянна заетост за квалифицирани работници, официални партньорства с малко членове, силен стимул за специфични за фермата инвестиции, наемане за запазване на бизнеса или заместване на семеен труд, външни (неземеделски, чуждестранни) предприемачи с инвестиции на капитал, ноу-хау и т.н., интегриране на веригите за доставки, смесени плащания, включително бонуси и дялове в продукцията и бизнеса, множество задължителни и специални изгоди (обучение, настаняване, заплащане на почивни дни и т.н.), синдикално и професионално асоцииране (за договаряне на цени, условия на труд и т.н.), подобрени условия на труд, по-привлекателни за млади и образовани фермери и работници
Форма на договора и споровете	Неформална, устна, обща, стандартна („класическа“), частно санкционирана, спорове не възникват или се разрешават частно	Писмени и устни, повечето регистрирани и законно санкционирани, публично регулирани (форма, срокове, период, регистрация, социални плащания и данъчно облагане), съобразени с нуждите на агентите (специални, „неокласически“), парично заплащане, управлявани от доверие и репутация, подпомагани и санкционирани от трета (частна или публична) страна, много спорове, често разрешавани от държавната власт или съд
Институционална среда	В процес на хармонизация с Европейския съюз, висока (институционална, пазарна, поведенческа) неопределеност, динамични и (често) противоречиви промени, остарели и лошо прилагани	Модернизирана в съответствие с ЕС, огромна публична подкрепа на ОСП (субсидии за модернизация, заетост, обучение, млади фермери, полупазарни ферми, асоцииране, развитие на селските райони и т.н.), подобро прилагане и санкциониране на нарушителите,

	стандарти за безопасност на труда и условия на работа, липса на достатъчна обществена подкрепа, висока корупция	публична система за обучение и съветване на фермери и работници, задължителна стандарти за наемане и безопасност на труда (минимално заплащане и плащания за извънреден труд, работно време, почивки, социални помощи, защита от уволнение, в случай на фалит на ферма и др.), достъп до правни консултации и подкрепа
Транзакционни разходи и фактори за развитие на стопанствата	Ниски транзакционни разходи за снабдяване и управление на работната сила, много високи транзакционни разходи като цяло, най-критичните фактори - високи разходи за санкциониране на договори, снабдяване с кредит и маркетинг на продукцията	Високи транзакционни разходи за снабдяване и управление на работната сила, критични фактори - законодателна и нормативна уредба, високи разходи за снабдяване с ресурси и финанси, регистрации и сертифициране, наличие на неформален сектор, социално-икономическата ситуация в района и страната

Източник: автора.

Съществуваше двуполюсна структура на фермерство, състояща се от най-ефективните за специфичните условия миниатюрни натурални и полупазарни стопанства и партньорства с малко членове в единия полюс, и огромни кооперации и фирми (наемащи земя от стотици и хиляди поземлени собственици и наемащи многобройни местни работници) в другия полюс. Бяха широко разпространени стар стил на управление и организации (традиция от миналото, по-голямата част от мениджърите и работната ръка идващи от предшестващите обществени ферми, липса на публично обучение и информация и т.н.), доминиращо беше многофункционалното използване на работната сила без да се практикува вътрешно разделение на труда (специализация в управленски и технологични функции). Съществуваха стотици хиляди непрофесионални и частично заети селскостопански предприемачи, фермери и работници (в напреднала възраст, безработни, с ниски доходи, стопанства за самозадоволяване) без фермерски опит или обучение, без желание да останат в селското стопанство (нередовна заетост) и без значителни (финансови, човешки, иновационни и т.н.) инвестиции за модернизация на фермите.

В селското стопанство доминираха примитивни технологии и ръчен труд, като малко стопанства въвеждаха комплексна механизация и съвременни научни, информационни, комуникационни и дигитални постижения. Връзките с университетите и изследователските институт бяха рядкост и нямаше стремеж за подобряване на образованието и научните изследвания според нуждите на фермерите, както и за подпомагане на иновациите и наемането на работна сила. Публичната система за обучение и съвети на фермери и работници беше в началото на формирането си и до голяма степен недостъпна за повечето агенти.

Липсваше модерна система за подбор на работна сила (референции, сертификати и др.) и стимулиране на инициативите на работещите, обучение и мотивация (дългосрочни и постоянни трудови договори, бонуси, безплатно обучение, компенсация с дялове в

продукцията или имуществото и др.). Подробните преговори и договори за адаптиране към взаимните нужди бяха рядкост, а фиксираните и дневните надници (в брой и други) бяха широко използвани като възнаграждение за наемния труд (висока инфлация, ниски доходи, недостиг на стоки, липса на система за санкциониране). В резултат на това, бяха типични широкомащабните измами от страната на наетите работници (кражба на време и ресурси, злоупотреби и др.), и слабото сътрудничество за споделяне на информация, подобряване на ефективността, и разработване и изпълнение на стратегия на стопанството.

Повечето пазари на труда и другите пазари бяха неразвити и динамични, а управленческите структури неустойчиви (фермерство за частична заетост, многократни реорганизации, фалити, сливания, поглъщания, временни организации в процес на приватизация, краткосрочни договори, кеш енд кери сделки и др.). Появиха се много нови агенти без история, установена репутация и/или стратегия за оставане в селското стопанство. Пазарната, институционалната и поведенческата неопределеност бяха огромни и повишаваха разходите и възпрепятстваха потенциално взаимно-изгодния обмен между предприемачи, собственици на ресурси (включително работна сила), участници в хранителната верига и крайни потребители. Забавено, по-ниско, или неплащане на заплати и надници, заплащане на възнаграждение в натура със селскостопанска продукция и др. бяха широко разпространени в селското стопанство, бизнеса в селските райони, и свързаните с тях сектори.

Публичната система за правоприлагане и санкциониране на договорите не беше ефективна и неформални частни (неписани, нерегистрирани, нелегитимни) форми бяха широко разпространени за управление на снабдяването с ресурси и защита на транзакциите – неписани трудови договори, дневно, частично и/или сезонно наемане на работна ръка, взаимосвързани форми (напр. предлагане на работна ръка срещу доставка на храна, фураж, услуги и ресурси), бартерни сделки, персонализирани (вместо безлични пазарни) сделки, форми на частно санкциониране, нелегитимно използване на трудови и други ресурси и т.н. Оспорването на правата на работниците беше трудно (непознаване на правата, слаби силови позиции, липса на ефективен арбитраж и защита от трета страна), примитивно (за недостатъчно, забавено или липса на заплащане на труда) и обикновено се решаваше по частен начин (уволнение, напускане на работа, използване на неформално санкциониране, лични връзки, наказание чрез отмъщение и т.н.)

Модерните стандарти за безопасност на труда, (минимално) заплащане, социална защита (работно време, отпуски, медицински и пенсионни вноски, подкрепа за безработица) и др. не бяха установени, в процес на развитие (публично обсъждане, динамични промени, непознати за засегнатите и прилагащите агенти) и неадекватно прилагани от властите (лични отношения, висока корупция, значителна власт и зависимости от местни предприемачи и др.). Нямаше строга нормативна уредба относно правата на работниците при наемане, използване на труда, обезщетения (безработица, обезщетение в случай на уволнение, фалит на ферма, злополука и т.н.) като цяло и в

частност в селското стопанство (трудови права, използване на труд на деца, малцинства, инвалиди, имигранти и др.). Нямаше синдикати и ефективни професионални организации, които да промотират, представляват и защитават фермерите и трудовите права.

Директната публична подкрепа на доходите и др. бяха много ниски и недостъпни за болшинството фермери. Обществените и частните системи за подпомагане и улесняване на взаимоотношенията между работодатели и работници бяха в процес на възникване (реклами за работни места, свързване на страни, насърчаване и финансиране на стажанство, обучение на работното място и т.н.) и неефективни. Професионалните и други организации за споделяне на мениджърски и фермерски опит, информация и иновации и др. бяха с ограничен членски състав, неефективни и неустойчиви.

Нивото на безработица беше високо, нивото на заплатите ниско, търсенето на неквалифицирани и нискоквалифицирани работници незначително. Дългосрочните и писмени трудови договори бяха рядкост, а свързаните с тях социални плащания и защита (стандарты за качество и безопасност на труда, социални помощи, плащания за безработица и др.) практически липсваха. Освен това имаше малко външна (Европейски Съюз, профсъюзи, неправителствени и международни организации) подкрепа, контрол и санкциониране. Не съществуваше недостиг на работна сила поради голямото предлагане на работна ръка като цяло и в земеделието в частност – широко разпространение на семейно фермерство за самозадоволяване и дребни стопанства, висока безработица, криза и трансформация на другите отрасли на икономиката, ниско търсене на неквалифицирани и необучени работници от старите обществени ферми и фирми, много активни работници в пред-пенсионна и пенсионна възраст и др.

Транзакционните (информационни, осъществяване, санкциониране, обучение чрез правене или грешки и т.н.) разходи, свързани с външното снабдяване на работна сила (и другите фермерски транзакции), бяха много високи поради бързата модернизация на институционалната среда (въвеждане и прилагане на законите и нормативната уредба на Европейските съюз, множество промени и поправки), либерализацията и адаптацията на пазарите, неадекватната пазарна и поддържаща инфраструктура, ниската ефективност на системата за санкциониране на частните договори, преструктурирането на селскостопанските структури и производство, малък управленски опит на фермерите, примитивни технологии и организации, недостатъчна обществена подкрепа (обучение, съвети, субсидии), монополни позиции на държавни или частни агенти, широко разпространена корупция и т.н. Освен това ефективната оптимизация на размера на фермата беше силно ограничена от високите разходи за изпълнение на договорите като цяло и огромните разходи за кредитиране и маркетинг.

Заклучение

През последните две десетилетия са осъществили огромно развитие в управлението на снабдяването с работна сила в българските ферми. Това проучване установи, че постоянната заетост е основна форма за снабдяване на труд в земеделските стопанства, следвано от сезонната и частична заетост. Собствениците и членовете на семействата представляват най-големия дял от общата работна сила на фермите. Прилагат се и различни форми като често повтарящи се договори между едни и същи лица, възнаграждение обвързано с резултата на труда, използване на договори за снабдяване с услуги, продукти, ресурси и др. целящи намаляване на транзакционните разходи свързани със (снабдяването и използването на) работната сила и цялостното управление на фермите. Причините за използване на договори за наемане на труд и значението на различните форми на снабдяване с работна сила и управление, интензивността на транзакциите, видовете партньори и типа на възнаграждение варират значително в зависимост от юридическия вид, размера, специализацията и местоположението на земеделските стопанства.

За значителна част от българските ферми размерът на разходите за намиране на необходимата работна ръка, и размерът на разходите за управление на наетия труд и работниците в стопанството са фактори, силно ограничаващи развитието на тяхното стопанство. Последното е особено важно за повечето от големите пазарни стопанства като кооперации, физически лица, търговски дружества и сдружения, и в по-малка степен за едноличните търговци.

References

- Аграрен доклад (2023). Аграрен доклад за състоянието и развитието на селското стопанство. София: МЗХ.
- Башев Х. (2000): Ефективни форми за организация на аграрните трансакции, Икономика и управление на селското стопанство, 4, 3-12.
- Башев Х. (2000): Икономика на аграрните институции, Икономика и управление на селското стопанство, 3, 16-21.
- Башев Х. (2000): Икономически граници на фермата, Икономика и управление на селското стопанство, 5, 3-17.
- Башев Х. (2006). Управление на аграрната и селска устойчивост, Икономика и управление на селското стопанство, 4, 27-37.
- Башев, Х. (2009): Управление на договорните отношения на фермата, Икономика и управление на селското стопанство, 2, 38-50.
- Башев Х. (2012). Ефективност на фермите и аграрните организации, Икономическа мисъл, 4, 46-77.
- Башев Х. (2014). Екоуправление в селското стопанство, Икономическа мисъл, 1, 29-55.
- Башев Х. (2023): Подход за дефиниране и анализиране на аграрното управление (governance), Икономически и социални алтернативи, No 3, 5-23.
- Башев Х. и колектив (2024): Въведение в икономиката на аграрните договори, ИАИ, София.
- Башев Х. и Д.Терзиев (2001): Организация на снабдяването със земя в българските ферми, Икономика и управление на селското стопанство, 6, 17-27.
- Башев Х. и Д.Терзиев (2002): Организация на снабдяването с материални активи в Българските ферми, Икономика и управление на селското стопанство, 2, 17- 24.
- Башев Х. и Д.Терзиев (2002): Организация на снабдяването с услуги в българските ферми, Икономика и управление на селското стопанство, 3, 20-28.
- Башев Х. и Д.Терзиев (2002): Организация на снабдяването със труд в българските ферми, Икономика и управление на селското стопанство, 1, 21-30.

- Башев Х. и Ш Че (2018): Управление и оценка на аграрната устойчивост в България и Китай (GOVERNING AND ASSESSMENT OF AGRARIAN SUSTAINABILITY IN BULGARIA AND CHINA), Институт по аграрна икономика, София.
- 24 Chasa (2025). 64% of Bulgarians are willing to work without an employment contract, 5.02.2025. Issue (in Bulgarian) <https://www.24chasa.bg/biznes/article/19856744>
- Agrawal, P. (1999). Contractual structure in agriculture. - Journal of Economic Behavior & Organization, 39(3), pp.293-325, [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(99\)00037-2](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(99)00037-2)
- Allen, D. and D. Lueck (2008). Agricultural Contracts, in Menard C. and M.Shirley (Editors) Handbook of New Institutional Economics. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 465-490.
- Agro-Governance Project (2024). The Mechanisms and the Modes of Agrarian Governance in Bulgaria. IAE. Available at: <https://agro-governance.alle.bg/> [Accessed 1 April 2025].
- Agrarian Report (2023). Annual Report for State and Development of Agriculture. Sofia: MAF.
- Agro-Governance Project (2024). The Mechanisms and the Modes of Agrarian Governance in Bulgaria. IAE. Available at: <https://agro-governance.alle.bg/> [Accessed 1 October 2024].
- Bachev, H., Tsuji, M. (2001). Structures for organization of transactions in Bulgarian agriculture. - Journal of the Faculty of Agriculture of Kyushu University, 46. pp. 123-151.
- Bachev, H. (2010). Governance of Agrarian Sustainability. New York: Nova Science Publishers.
- Bachev, H. (2012). Governing of Agro-Ecosystem Services in Bulgaria, Research Topics in Agricultural and Applied Economics 3, Bentham Science Publisher, 94-129.
- Bachev, H. (2016). Sustainability of farming enterprise-understanding, governance, evaluation, Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка, 2 (179), 6-15.
- Bachev, H. (2023). Agrarian Governance - Who, What, Why, How, Where, When, Price, Level? - Theoretical and Practical Research in Economic Fields, 14, 105–125.
- Bachev, H. (2022). An Approach to Assess the Governance Efficiency of Bulgarian Farms. - Economic Alternatives, 4, pp. 769-787.
- Bachev, H. (2024). Economic Dimensions of Agrarian Contracting. - Theoretical and Practical Research in Economic Fields, 2, pp. 288-318.
- Bachev, H., Terziev, D. (2019). Sustainability of Agricultural Industries in Bulgaria. Journal of Applied Economic Sciences, 14 (1), 118-129.

- Bachev, H., Ivanov, B. (2024). Framework for Holistic Assessment of the Quality of Agri-food Governance in Bulgaria. - Sustainability, 16 (5), 2177. <https://doi.org/10.3390/su16052177>
- Bachev, H., Ivanov, B., Sarov, A. (2021). Assessing Governance Aspect of Agrarian Sustainability in Bulgaria, Bulgarian Journal of Agricultural Sciences, 27 (3), 429–440.
- Bachev, H. and Ivanov, B. (2025). Unpacking the Governance of Land Supply in Bulgarian Farms, Economic Studies (under publication)
- Bachev, H., Terziev, D. (2002). Organization of labor supply in Bulgarian farms. - Economics and Management of Agriculture, 1, pp.21-30 (in Bulgarian).
- Bachev, H., Tsuji, M. (2001). Structures for organization of transactions in Bulgarian agriculture. - Journal of the Faculty of Agriculture of Kyushu University, 46. pp. 123-151.
- Bachev, H. (2010). Governance of Agrarian Sustainability. New York: Nova Science Publishers.
- Bachev, H. (2023). Agrarian Governance - Who, What, Why, How, Where, When, Price, Level? - Theoretical and Practical Research in Economic Fields, 14, 105–125.
- Bachev, H. (2022). An Approach to Assess the Governance Efficiency of Bulgarian Farms. - Economic Alternatives, 4, pp. 769-787.
- Bachev, H. (2024). Economic Dimensions of Agrarian Contracting. - Theoretical and Practical Research in Economic Fields, 2, pp. 288-318.
- Bachev, H., Ivanov, B. (2024). Framework for Holistic Assessment of the Quality of Agri-food Governance in Bulgaria. - Sustainability, 16 (5), 2177. <https://doi.org/10.3390/su16052177>
- BTV (2025), Fictitious employment contracts and low wages: The main workplace violations for 2024, 07.02.2025 Issue (in Bulgarian) <https://btvnovinite.bg/bulgaria/fiktivni-trudoviodogovori-i-niski-zaplati-osnovnite-narusheniya-na-rabotnoto-mjasto-prez-2024-g.html>
- Capital (2024), Agricultural subsidies only against workers' rights from 2025, 25.10.24 Issue (in Bulgarian) https://www.capital.bg/biznes/zemedelie/2024/10/25/4691857_agrosubsidii_samo_sreshtu_prava_na_rabotnicite_ot_2025/
- Coase, R. (1998). The New Institutional Economics. – American Economic Review, 88, pp. 72–74.
- Currie, J. (1981). The Economic Theory of Agricultural Land Tenure. Cambridge: Cambridge University Press.
- Furubotn, E., Richter, R. (2005). Institutions and Economic Theory: The Contribution of the New Institutional Economics. Ann Arbor: The University of Michigan Press.

- Georgiev, M. (2024). Agricultural land, governance, and institutional change: Evidence from a Bulgarian study. - *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8 (6), pp. 1-23. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i6.4304>
- Georgiev M., Stoeva, T., Dirimanova, V. (2023). The governance structure of agricultural land contracts–discrete structural alternatives. - *Bulgarian Journal of Agricultural Science*, 29 (Suppl. 1), pp. 71-83.
- Guo, Y., Cui, M., Xu, Z. (2023). Performance Environment, Contract Binding, and the Contract Structure of the Farmland Transfer Market. - *Land*, 12, 1582. <https://doi.org/10.3390/land12081582>
- James, H., Klein, P., Sykuta, M. (2011). The Adoption, Diffusion, and Evolution of Organizational Form: Insights from the Agrifood Sector. - *Management Decision Economics*, 32, pp. 243–259.
- Hayami, Y., Otsuka, K. (1993). *The Economics of Contract Choice: An Agrarian Perspective*. Oxford: Oxford University Press.
- He, Y., Collins A. (2021). The effect of information structure on farmland contractual choice: toward a revised theory of share tenancy with new evidence from Guangdong, China. - *International Review of Law and Economics*, 65, 105949, <https://doi.org/10.1016/j.irl.2020.105949>.
- Léger-Bosch, C. (2019). Farmland Tenure and Transaction Costs: Public and Collectively Owned Land vs Conventional Coordination Mechanisms in France. - *Canadian Journal of Agricultural Economics*, 67 (3), pp.283-301.
- MAF (2023). *Census of Agricultural Farms in Bulgaria in 2020*. Sofia: MAF.
- Ménard, C., Shirley, M. (2022). *Advanced Introduction to New Institutional Economics*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Mihaela Mihailova (2024): Classification of contracts used in agriculture based on literature review, *Bulgarian Journal of Agricultural Economics and Management*, 69 (2), pp. 3-20 <https://doi.org/10.61308/BEEM5142>
- Ostrom, E. (2009), *Beyond Markets and States: Polycentric Governance of Complex Economic Systems*. Nobel Prize Lecture, 8 December 2009. Nashville: American Economic Association.
- Otsuka, K., Chuma, H., Hayami, Y. (1992). Land and Labor Contracts in Agrarian Economies: Theories and Facts. - *Journal of Economic Literature*, 30, pp. 1965-2018.

- Royer, J. (2014). The Theory of Agricultural Cooperatives: A Neoclassical Primer. Faculty Publications: Agricultural Economics. 123. Lincoln: University of Nebraska. Available at: <http://digitalcommons.unl.edu/ageconfacpub/123> [Accessed 1 October 2024].
- Roumasset, J., Uy, M. (1986). Agency Costs and the Agricultural Firm. - Center Discussion Paper, No. 501. New Haven: Yale University.
- Sykuta, M., Cook, M. (2001). A New Institutional Economics Approach to Contracts and Cooperatives. - American Journal of Agricultural Economics, 83(5), pp.1273-1279.
- Vandenberghe, A. (2009). Employment Contracts, in: Kenneth G. Dau-Schmidt & Seth D. Harris & Orly Lobel (ed.), Labor and Employment Law and Economics, Edward Elgar Publishing.
- Williamson, O. (2005). The Economics of Governance. - American Economic Review, 95, pp. 1–18.
- Zang, D., Yang, S., Li, F. (2022). The Relationship between Land Transfer and Agricultural Green Production: A Collaborative Test Based on Theory and Data. - Agriculture, 12, 1824, <https://doi.org/10.3390/agriculture12111824>
- H BACHEV, D TERZIEV, Sustainability of Agricultural Industries in Bulgaria. Journal of Applied Economic Sciences 14 (1), 2019.
- H Bachev, Sustainability of farming enterprise-understanding, governance, evaluation, Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка, 2 (179), 6-15, 2016.
- H Bachev, An Approach to Assess the Governance Efficiency of Bulgarian Farms, Economic-Alternatives, 4, 769-787, 2022.
- H Bachev, N Koteva, K Kaneva, D Terziev, D Vanev, Sustainability of Bulgarian farms during reformed CAP implementation, Ikonomika i upravljenje na selskoto stopanstvo/ Bulgarian Journal of Agricultural Economics and Management, 60, 2, 55-67, 2017.