

Динамика на гъвката заетост в България в контекста на глобалната среда (1996-2008 години)

Елизабета Вачкова

Въведение

Гъвката заетост, или гъвките работни договорености (ГРД) предизвикват голям теоретичен и практически интерес още с появяването на модела на „гъвката фирма”, предложен от Аткинсън (1984). Моделът е последван от вълна от типологизации на гъвкостта, подпомагащи анализа на гъвката заетост в организациите, в секторите на икономиката и в различните страни.

Днес гъвката заетост продължава да бъде важна област на емпирични изследвания и теоретични постановки, както и арена на ожесточени политически дебати и обществени противоречия. Нарастващото ѝ значение има своите важни икономически и социални предпоставки, най-важните от които, според нас, са следните:

- Повишаващото се благосъстояние на нациите и индивидите, съпътстващо се от нарастване на свободното време като ценност;
- Повишаването на социалната отговорност на държавите и бизнеса, проявени като интерес и грижа към проблемните социални групи;
- Утвърждаването на икономиката на знанието като модерна среда, в която успехът на организациите и индивидите във все по-голяма степен зависи от възможностите за учене през целия живот;
- Глобализацията с нейните императиви за непрекъснато развитие на формите на заетост;
- Развитието на новите информационни технологии, предлагащи модерни модели на участие в трудовия процес;
- Застаряването на населението в развитите страни, налагащо търсене на адекватни подходи за трудова адаптация и ресоциализация на възрастните хора.

Търсенето на успешни решения в областта на горе упоменатите актуални явления е невъзможно без методични дългосрочни изследвания на практиката на гъвката заетост в света и детайлното им анализиране. Такива изследвания се провеждат, в частност, в рамките на международната верига за стратегическо управление на човешките ресурси Кранет.

Настоящата разработка е базирана на резултатите от изследванията в рамките на веригата от 1996 година, когато България започва да членува в нея.¹ Изследванията на гъвката заетост у нас имат дванадесетгодишна история, изградена е голяма база данни, която осигурява богата информация за гъвките работни договорености, в помощ както на изследванията, така и държавната политика в областта на заетостта.

1. Гъвките работни договорености – международни сравнителни изследвания

Този анализ се основава на данните на за употребата на ГРД в тридесет страни: осемнадесет от ЕС, шест европейски страни, нечленувачи в ЕС, и още осем страни

¹ В публикацията международните сравнителни изследвания са базирани на предпоследното изследване от 2003-2005 година, анализите за България са основани на последното изследване от 2008 г. Обработката и обобщаването на международните данни в рамките на мрежата обикновено отнема около две години.

извън Европа (Международен доклад, 2005). Данните показват промените в гъвкавите условия на труд през последните 15 години.

Таблица 1 обобщава отговорите на въпроса за приблизителния процент на служителите в организацията, наети по силата на различните типове договори за гъвкава заетост.

Таблица 1: Дял на организациите, използващи ГРД в различните региони на света

Дял на употребата на ГРД	Дял на организациите по региони от света (%)					
	Англо-говорящи	Северна Европа	Централна Европа	Средиземно-морски	Бивш Източен блок	Азия
Работа на смени						
Не се използва	30	37	32	24	25	47
0 - 5 %	18	14	15	14	13	8
6 - 10 %	10	9	10	10	9	6
11 - 20 %	9	9	8	9	9	8
21 - 50 %	14	16	15	13	20	10
> 50 %	19	15	20	30	24	21
Променливо работно време през годината						
Не се използва	72	63	66	77	60	92
0 - 5 %	12	12	8	6	24	4
6 - 10 %	3	4	3	3	6	2
11 - 20 %	3	3	2	1	4	0
21 - 50 %	3	3	5	3	2	2
> 50 %	7	15	16	10	4	0
Гъвкаво работно време						
Не се използва	46	22	27	67	45	82
0 - 5 %	21	16	9	13	23	10
6 - 10 %	9	11	7	4	11	2
11 - 20 %	6	11	8	4	8	2
21 - 50 %	7	12	12	4	7	1
> 50 %	11	28	37	8	6	3
Телевизионна връзка						
Не се използва	73	58	69	90	76	92
0 - 5 %	20	32	24	7	18	5
6 - 10 %	4	5	3	1	3	1
11 - 20 %	2	2	2	1	1	0
21 - 50 %	1	2	1	0	1	1
> 50 %	0	1	1	1	1	1

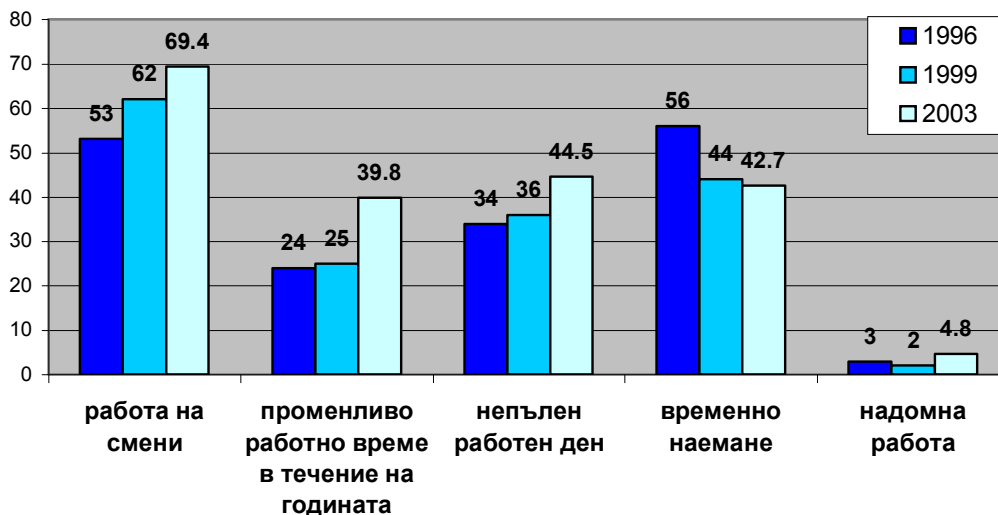
2. България в контекста на глобалната гъвкава заетост (Национален доклад, 2007)

От 1990 г. насам гъвкавите работни договорености (ГРД) в България са обект на задълбочени изследвания и дискусии от законова, социална и управленска гледна точка както на национално, така и на организационно ниво. Проучването разглежда следните три вида ГРД (Международен доклад, 2005):

1. Според работното време (работа на непълен работен ден, през почивните дни, извънреден труд, сменна работа, с намалено работно време, променливо работно време в течение на годината, гъвкаво работно време).
2. Според договора (споделяне на работата/длъжността, разделяне на работата/длъжността, сезонна/временна работа, договор с фиксиран срок, наемане на външни подизпълнители).
3. Според мястото (надомна работа, работа чрез телевизионна връзка).

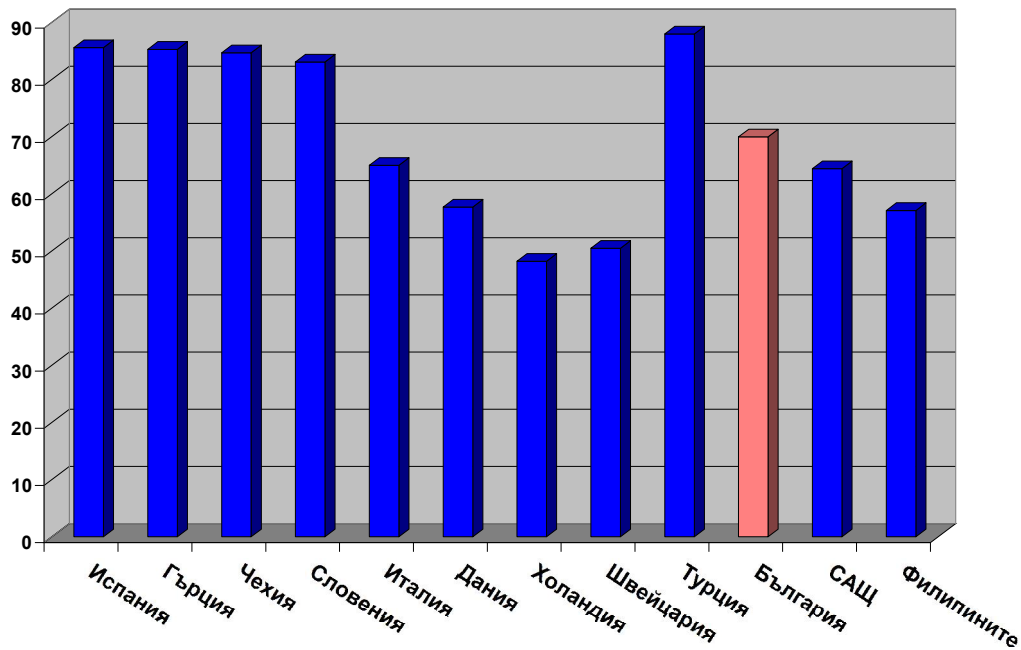
По официални данни на НСИ през 2002 г. 97,2% от наетите работят на пълно работно време. Настоящият анализ се основава на трите проучвания на Кранет (през 1996, 1999 и 2003 г.) и показва стабилна тенденция към нарастване на ГРД (Фиг.2.1) въпреки различните институционални и други трудности, които все още препятстват развитието им. Положително значение за служителите в България има фактът, че процентът на временно наетите намалява драстично и през 2003 г. вече е 42,7%. Това показва тенденция към стабилизиране на българските организации, за които през годините на преход към пазарна икономика тази форма на гъвкава заетост се прилагаше масово за постоянно заети лица като застраховка при необходимост от бързо намаляване на щата.

Фиг.2.1 Относителен дял на българските организации, използващи гъвкави работни договорености



През целия изследван период преобладава гъвкавостта на работното време. Най-разпространената ГРД продължава да бъде работата на смени, използвана в почти 70% от организациите през 2003 г. В сравнение с останалите държави в изследването, в България работата на смени се прилага на средноевропейско ниво (Фиг.2.2), макар че в редица централно- и южноевропейски държави е по-разпространена.

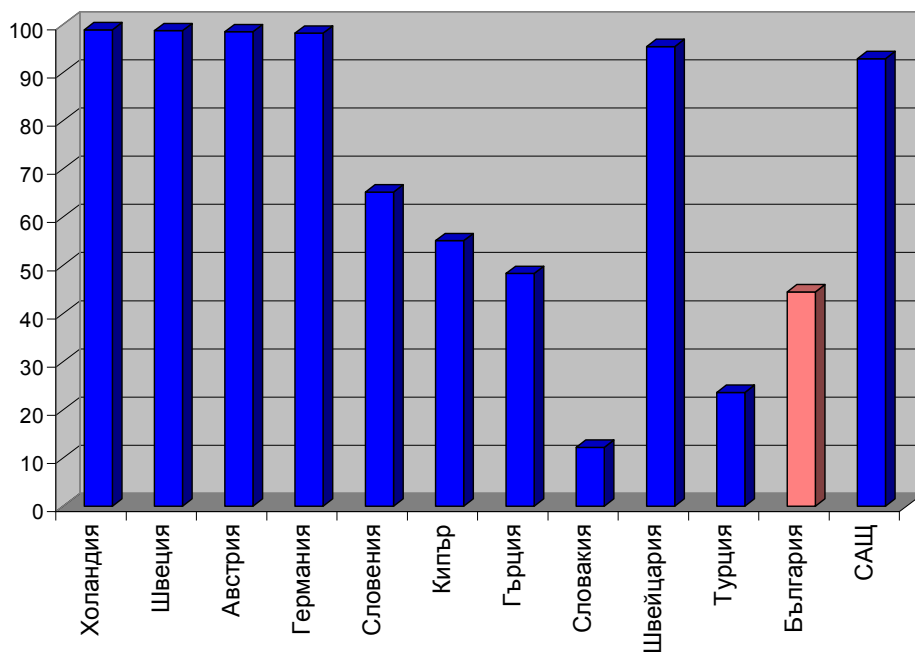
Фиг.2.2. Относителен дял на организациите по държави, използващи работа на смени (%)



През 2003 г. по-малко от 40% от българските организации декларират, че използват работа през почивните дни, докато в държавите от ЕС тази форма на ГРД се използва в повече от половината от анкетираните организации, с изключение на Италия и Холандия. Над 60% от организациите в България използват извънреден труд, но въпреки това страната ни заема последно място по употребата на тази форма на ГРД сред изследваните страни, като процентът на прилагащите го организации средно за ЕС достига 84%. Причината за това вероятно се крие във факта, че българското законодателство до 2004 г. не регламентираше достатъчно добре извънредния труд, а след 2004 г. Кодексът на труда (чл.113) позволи работна седмица от 48 часа, ако не се нарушават минимално регламентирани почивки. Въпреки това малко организации прилагат документално извънреден труд поради по-високото му заплащане, а служителите все още често остават след работно време, без това да им носи някакви допълнителни облаги. Очакванията на обществото са за засилен контрол на инспекциите по труда върху официално нерегламентираното работно време, за заплащане на извънредния труд и за спазване на трудовото законодателство.

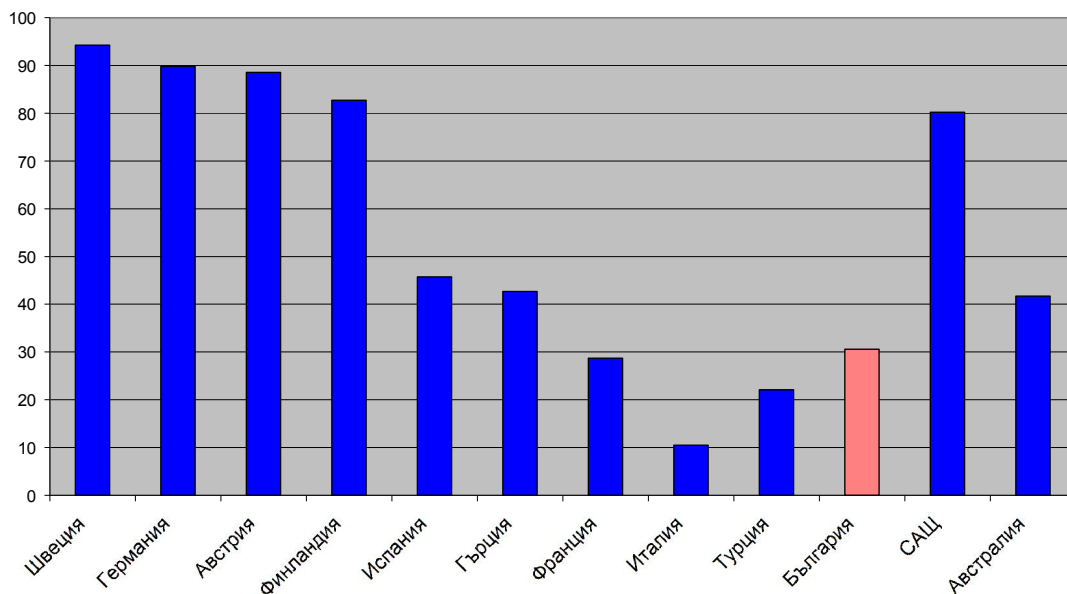
Според проучванията работата на непълен работен ден се прилага в 44,5% от българските организации (Фиг. 2.3.), като увеличението на употребата на тази форма на гъвкавост за периода 1996 - 2003 г. е само с 10%. Международното сравнение показва, че България попада в една група със страните от Централна и Югоизточна Европа, където работата на непълен работен ден е като цяло по-слабо разпространена. Около 15% от българските организации декларират, че част от персонала им работи с намалено работно време. Тази форма на гъвкава заетост е малко позната и все още рядко прилагана у нас въпреки предимствата, които предлага най-вече за проблемните групи персонал.

Фиг. 2.3. Относителен дял на организациите по държави, използващи работа на непълен работен ден (%)



Страната ни все още изостава от европейската практика на широко прилагане на гъвкавото работно време. Така например променливо работно време в течение на годината предлагат 39,8% от българските фирми, а гъвкаво работно време – 30,6% от тях (Фиг. 1.4). Тенденцията на нарастване на употребата на тези две форми на гъвкава заетост може да бъде обяснена с бързия ръст в сферата на услугите и особено на туризма.

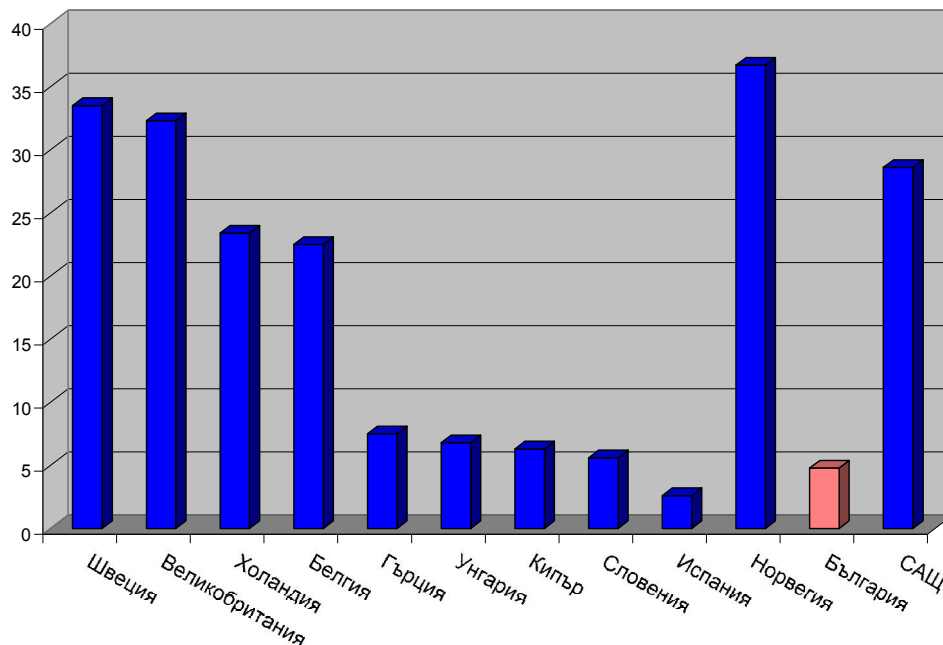
Фиг. 2.4. Относителен дял на организациите по държави, използващи гъвкаво работно време (%)



България има традиционно много висок показател на прилагане на срочни трудови договори (55,5%) и договори за сезонна/временна работа (42,7%), като следва световните тенденции в употребата им. Все още у нас не се прилагат добре възможностите на “функционалната” гъвкавост. В повече от половината изследвани

компании не се използва споделяне или разделяне на работата/ длъжността. Надомната работа се използва повече, но все още в съвсем ограничена степен от едва 4,8% от организациите (Фиг. 2.5). Потенциалът на тези форми на гъвкава заетост, както и на работата чрез телевизионна връзка няма да бъде изчерпан в близко бъдеще.

Фиг. 2.5. Относителен дял на организациите по държави, използващи надомна работа



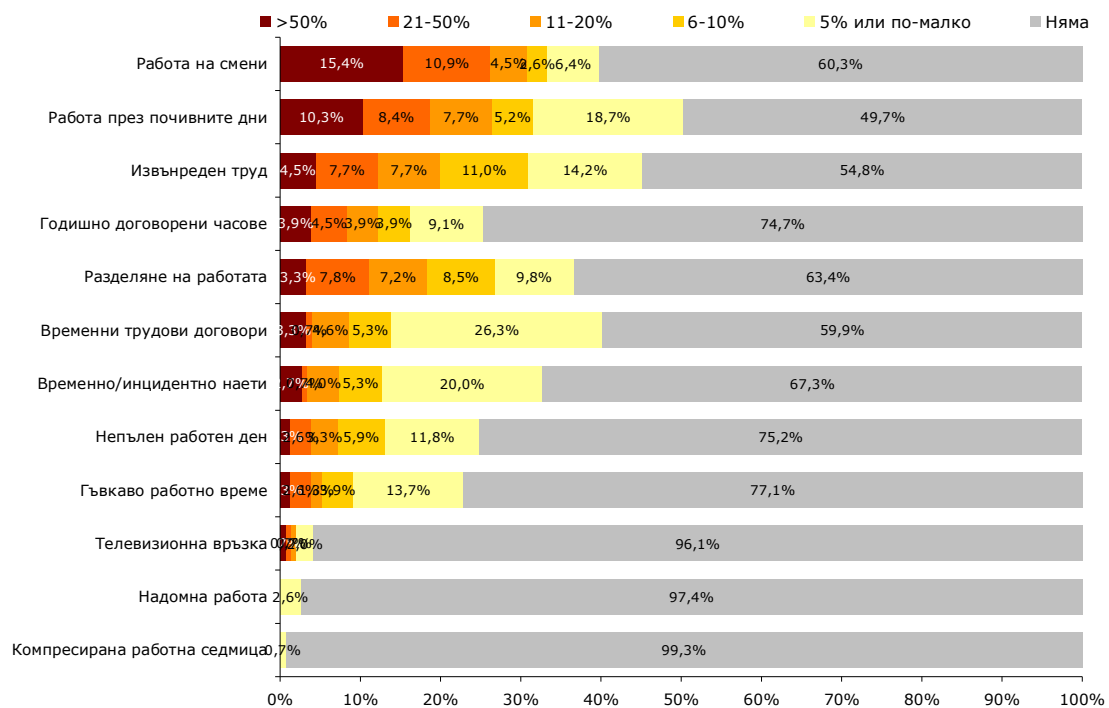
В сравнение със страните от ЕС гъвкавата заетост в България навлиза по-бавно. Масово се прилагат гъвкави договорености, които са социално непривлекателни и са по-благоприятни за работодателите, отколкото за служителите, докато останалите форми, рационализиращи използването на работното време, навлизат по-бавно.

3. Гъвкавата заетост в България през 2008 година

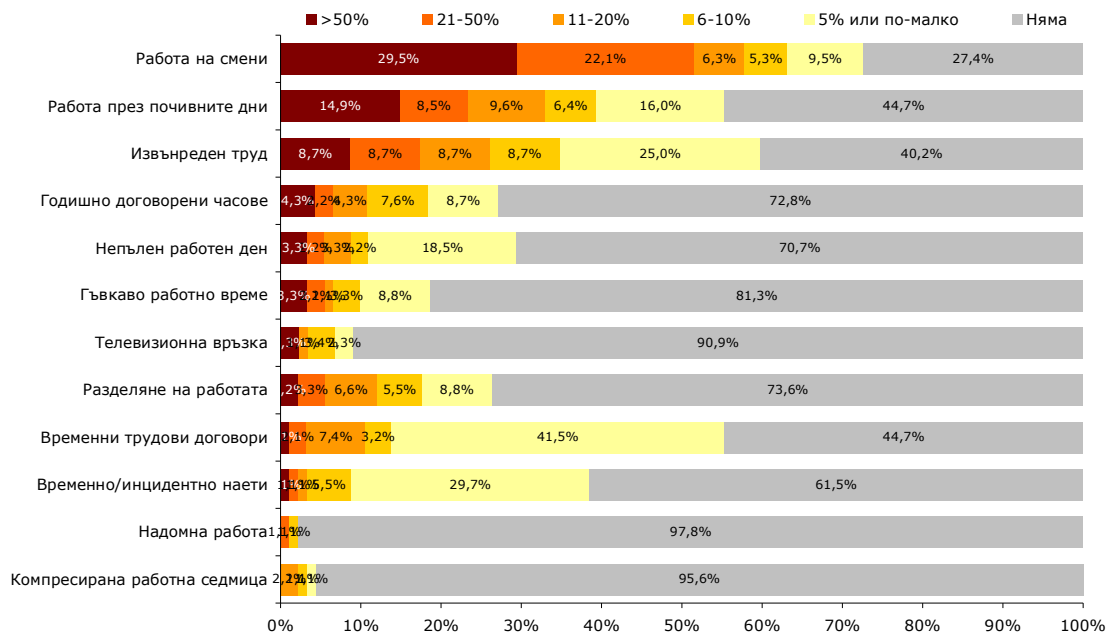
Настоящият раздел има по-скоро за цел да информира читателя за състоянието на гъвкавостта, отколкото да представя задълбочени анализи. Изследвани са и са представени дванадесет форми на гъвкави работни договорености и тяхното използване през 2008 година:

- По големина на фирмите, според броя на зетите в тях;
- В отделни подгрупи малки фирми;
- Според формите на собственост;
- В отделни важни за страната ни отрасли;

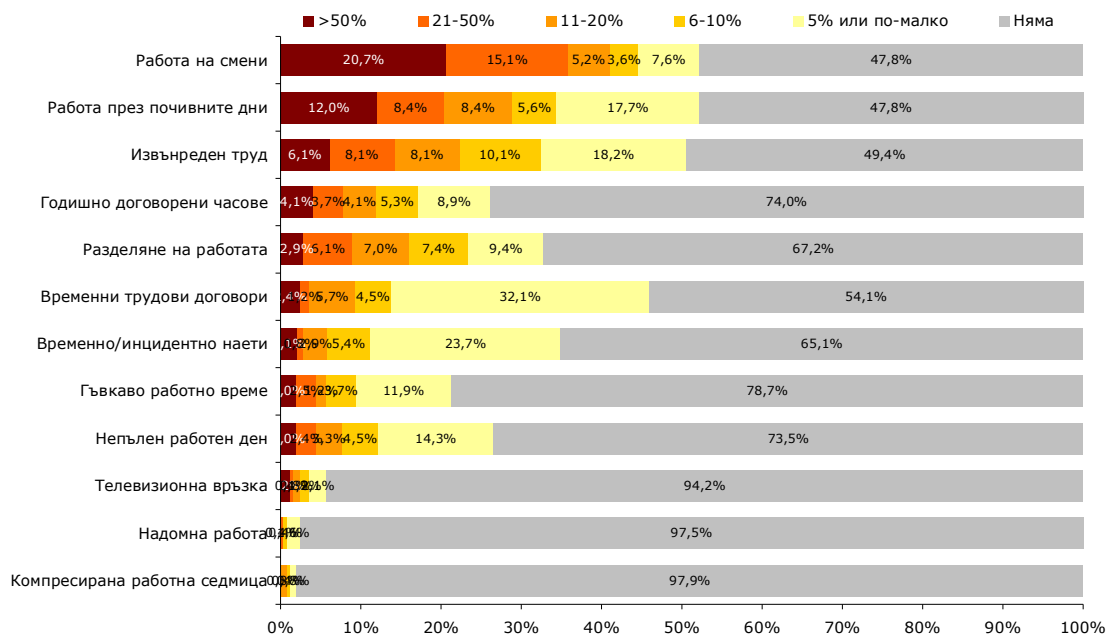
Фиг.3.1 Относителен дял на фирмите с по-малко от 200 души наети, прилагащи различни видове гъвкава заетост



Фиг.3.2 *Относителен дял на фирмите с повече от 200 души наети, прилагащи различни видове гъвкава заетост*

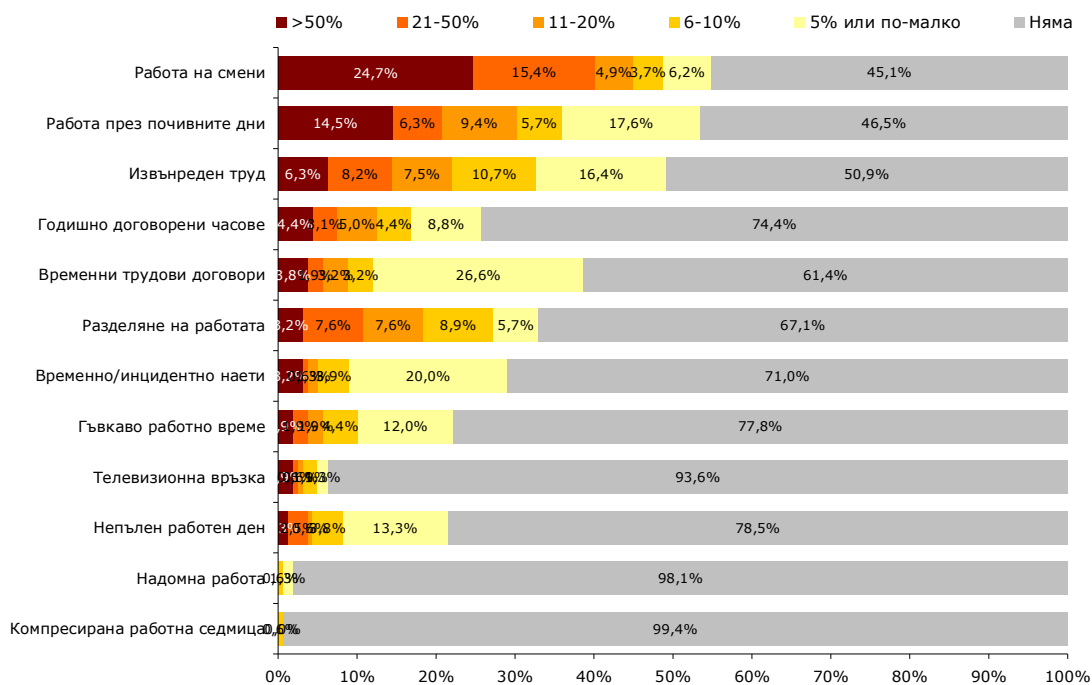


Фиг.3.3 *Относителен дял на фирмите, прилагащи различни видове гъвкава заетост (средно за страната)*

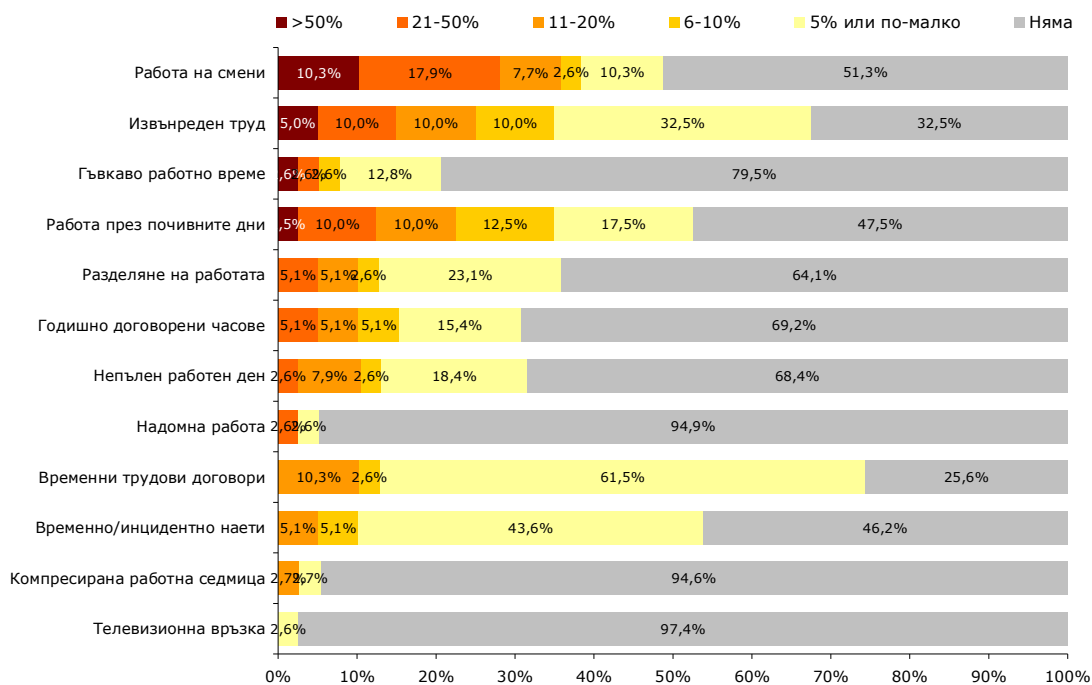


От представените данни става ясно, че най-популярни във всички организации остават социално непривлекателните форми на гъвкавата заетост – работа на смени, работата в почивни дни и извънредния труд. Гъвкавото работно време и непълният работен ден все още не се използват в 78% от изследваните обекти.

Фиг.3.4 *Относителен дял на фирмите от частния сектор, прилагащи различни видове гъвкава заетост*

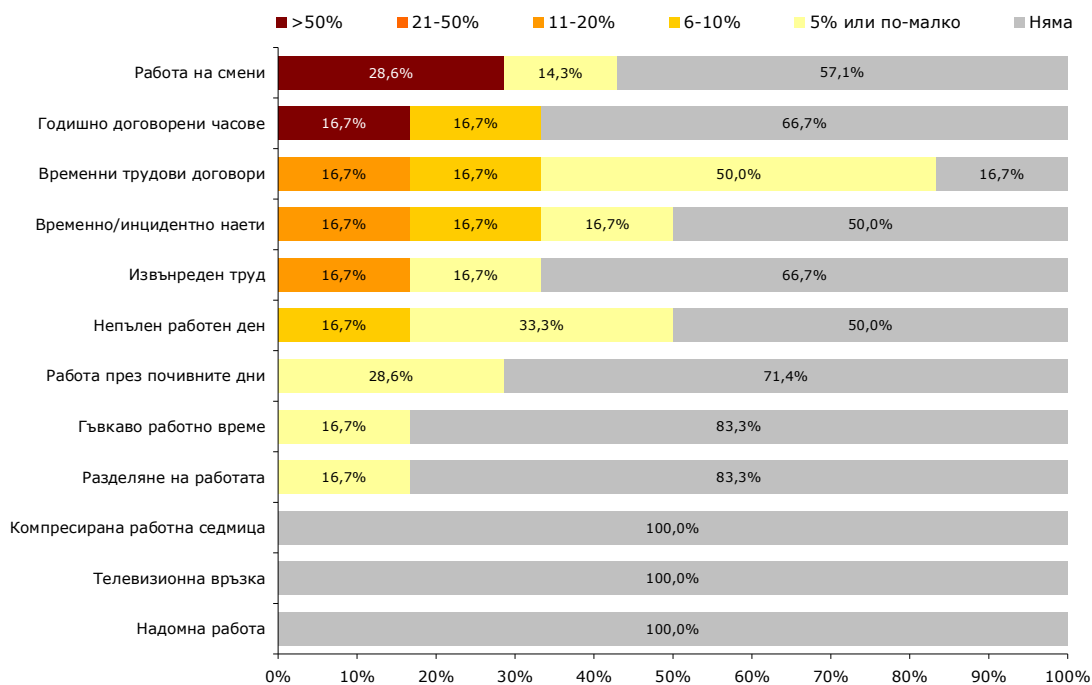


Фиг.3.5 *Относителен дял на фирмите от публичния сектор, прилагащи различни видове гъвкава заетост*

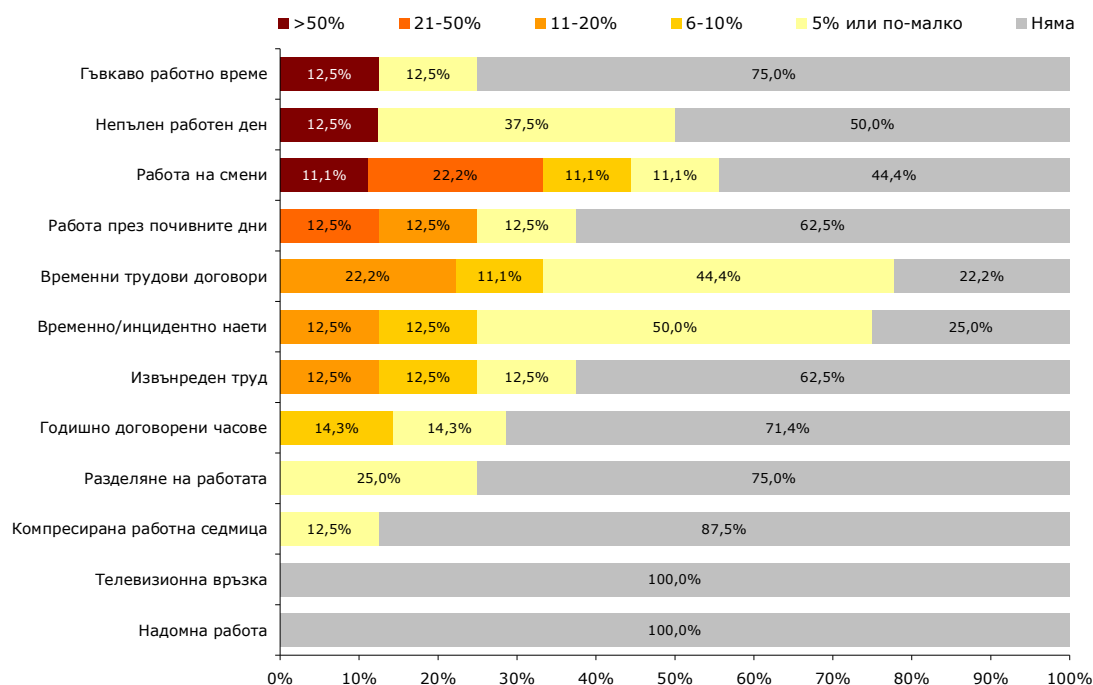


Най-драстичната разлика между частния и публичния сектор е в употребата на временните трудови договори, които остават значително по-популярни в частния бизнес. Те се използват много масово и в предприятията с нестопанска цел.

Фиг.3.6 *Относителен дял на нестопанските организации, прилагащи различни видове гъвкава заетост*

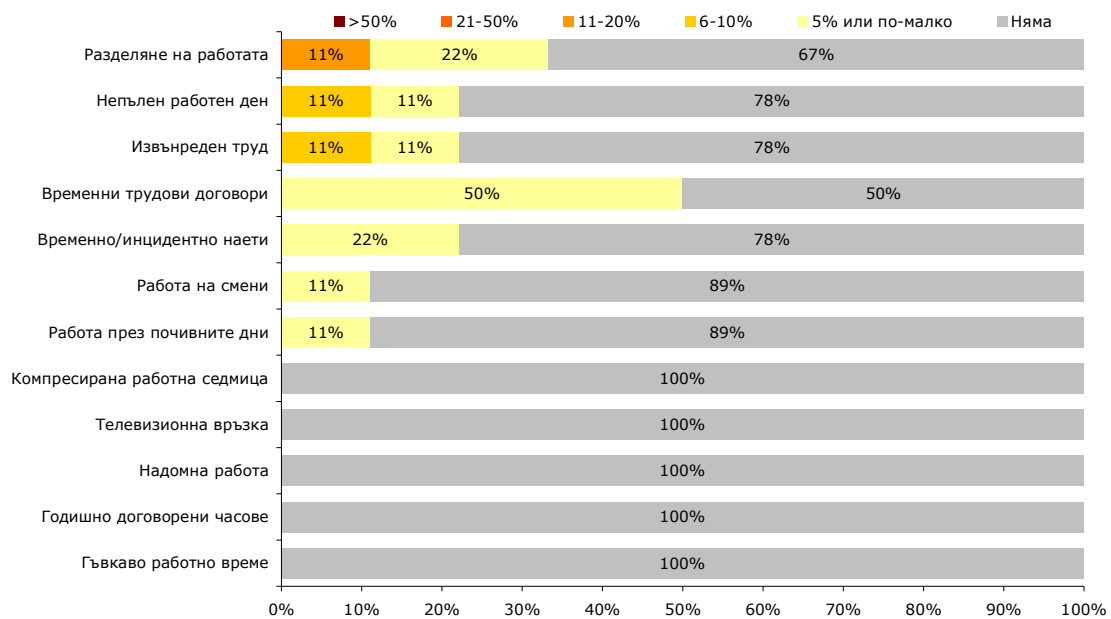


Фиг.3.7 Относителен дял на организациите от публичния и частния сектори, прилагащи различни видове гъвкава заетост

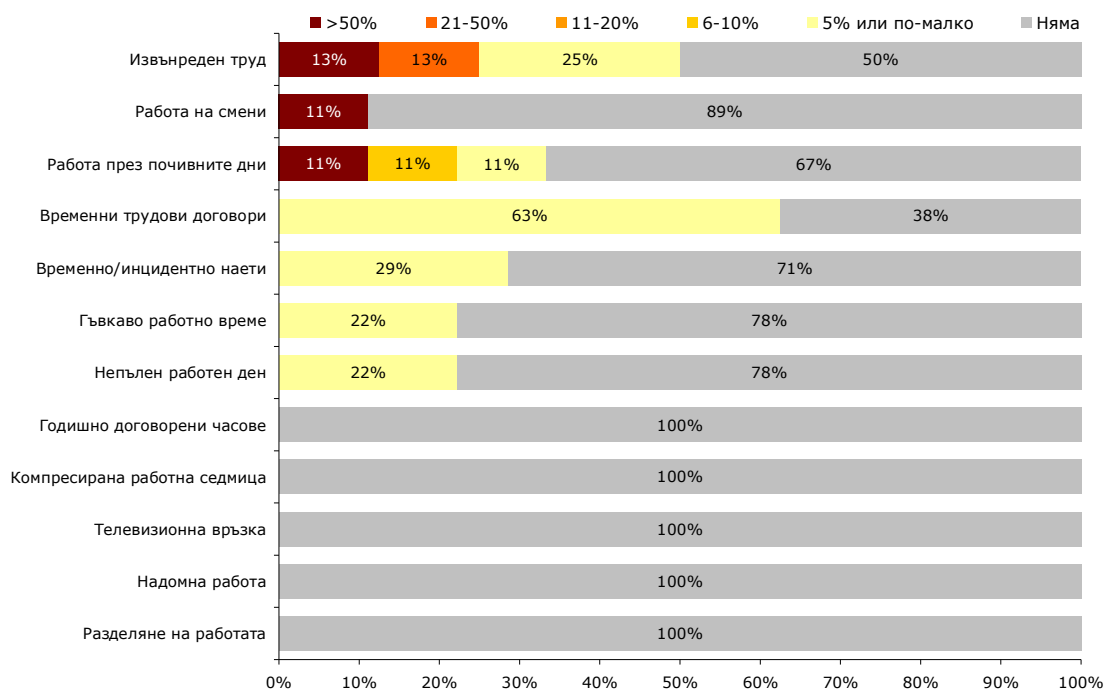


От гледна точка на нарастващото значение на сектор “Услуги” както за глобалната икономика, така и за България, голямо внимание в разработката се отделя на използването на гъвкавите форми в различни области на този сектор. На Фиг.3.8, 3.9 са представени някои от тях – социални услуги и публична администрация. На тази група данни ще се отдели приоритетно внимание в бъдещите анализи поради острата необходимост от повишаване на качеството на услугите от по-добро мотивиране на заетите в тях. Безспорно гъвкавите форми на заетост притежават голям потенциал в това отношение.

Фиг.3.8 *Относителен дял на организациите от сектор “Социални услуги”, прилагащи различни видове гъвкава заетост*

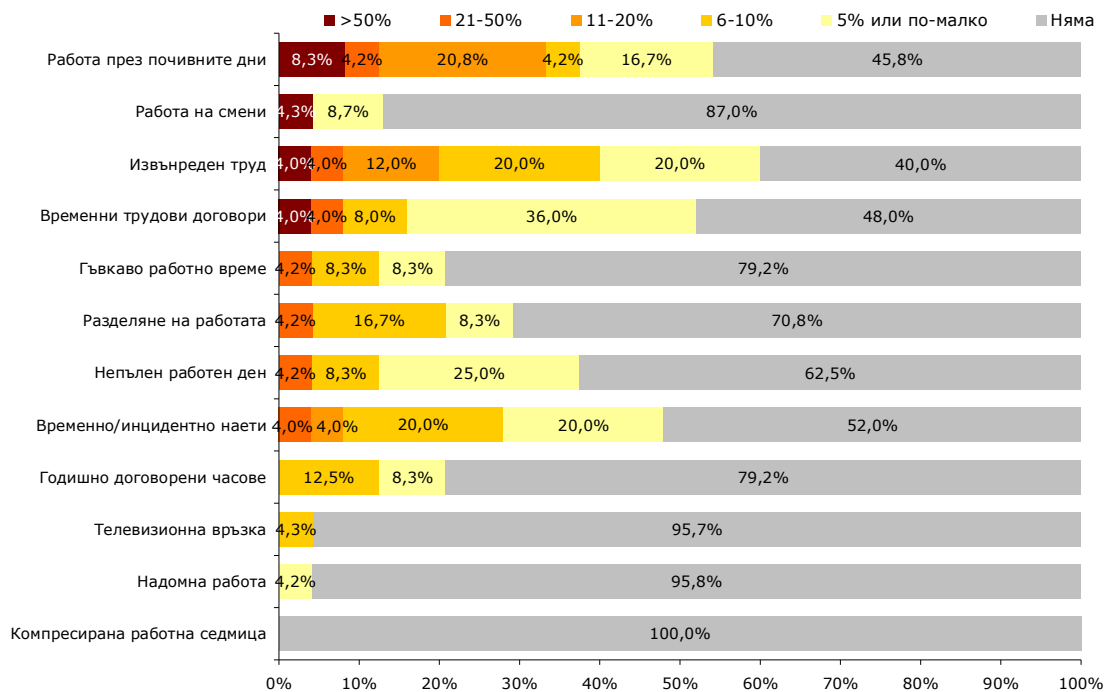


Фиг.3.9 *Относителен дял на организациите сектор “Публична администрация”, прилагащи различни видове гъвкава заетост*



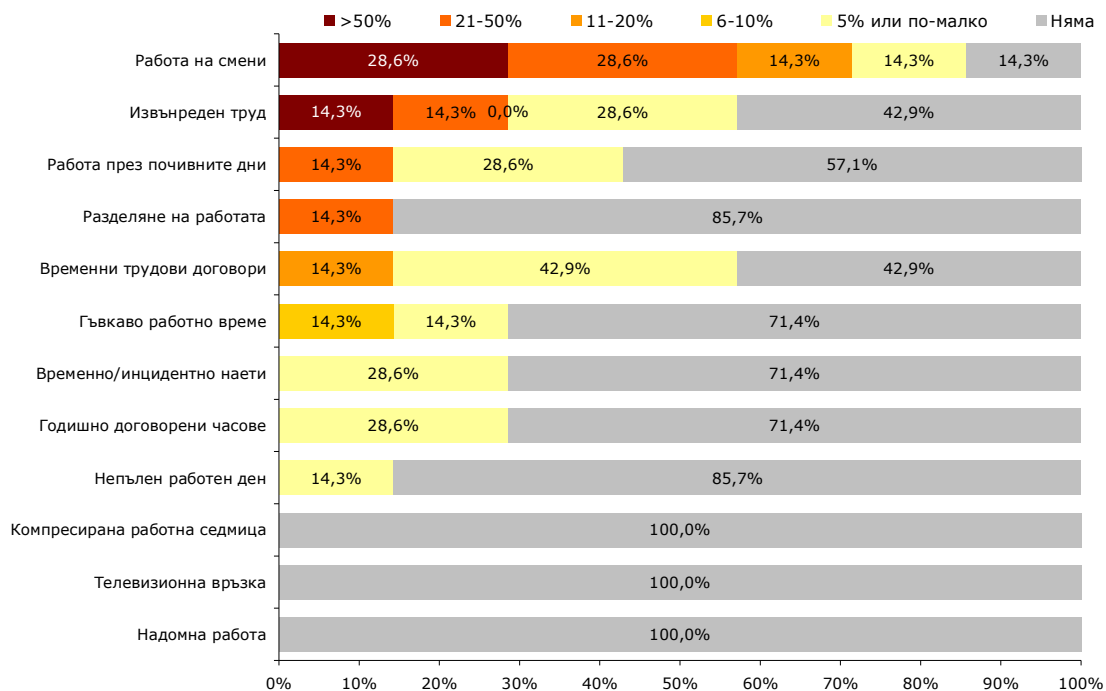
Специално внимание се отделя и на сектор “Строителство и градоустройство” поради голямата му динамика и острият недостиг на кадри.

Фиг.3.10 *Относителен дял на организациите от сектор “Строителство и градоустройство”, прилагащи различни видове гъвкава заетост*

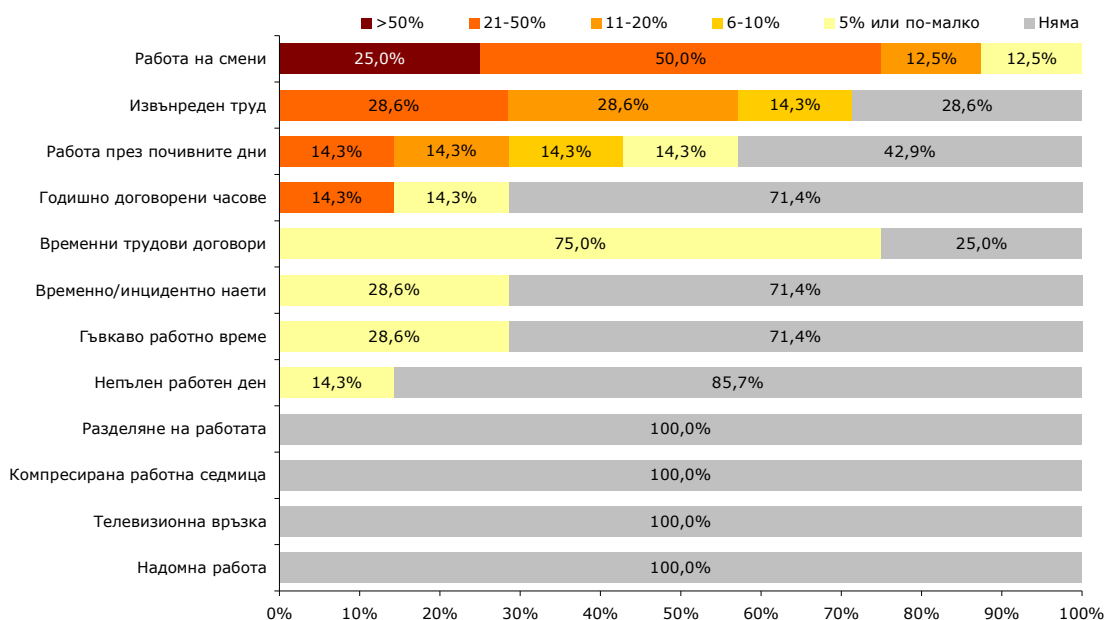


На Фиг.3.11 и 3.12 са илюстрирани употребата на гъвкави договорености в перспективния за страната ни химически сектор и структуроопределящия енергиен отрасъл.

Фиг.3.11 Относителен дял на организациите сектор “Производство на химически продукти, добиване и обработка на неенергийни материали”, прилагащи различни видове гъвкава заетост



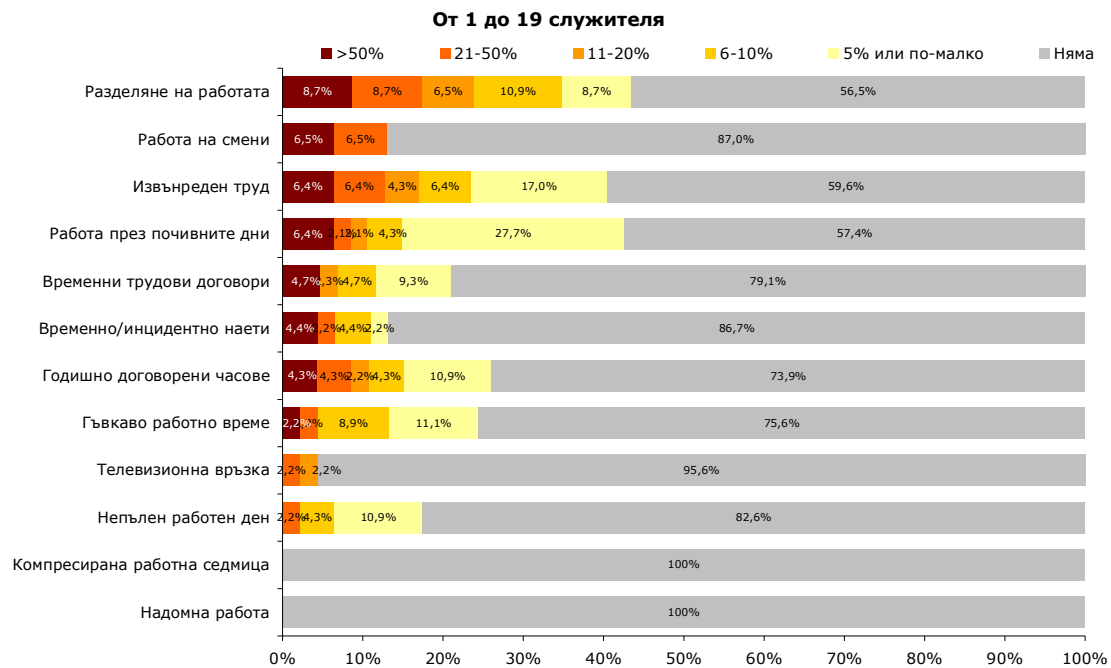
Фиг.3.12 Относителен дял на организациите сектор “Енергопроизводство, водно производство”, прилагащи различни видове гъвкава заетост



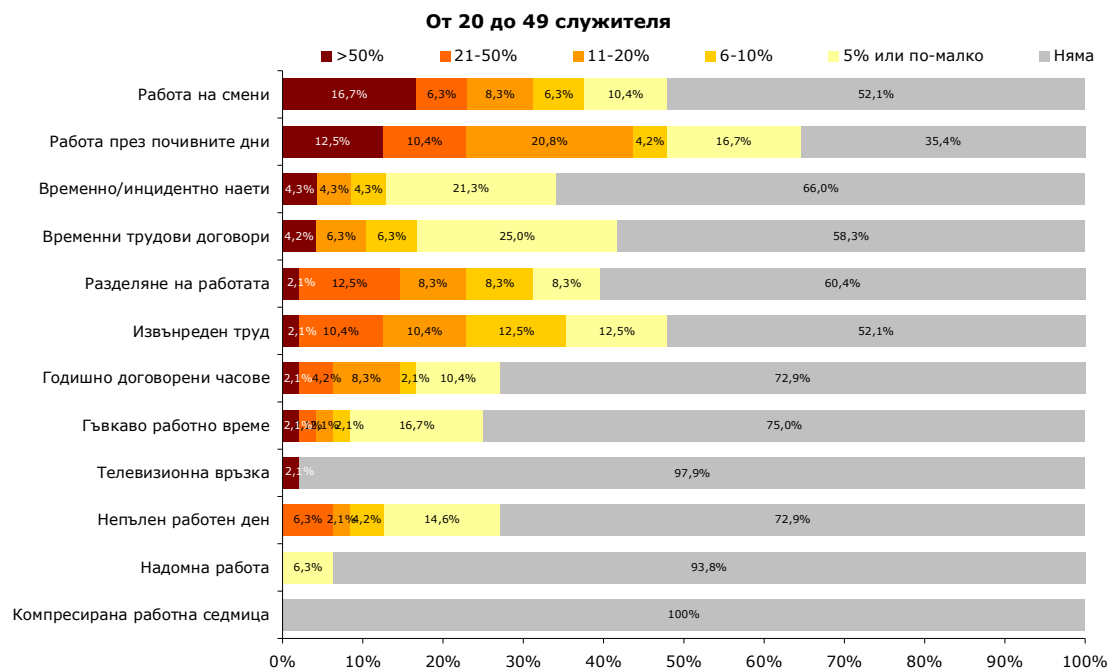
Следващите илюстрации представят подробно състоянието на гъвкавостта в малките фирми, които преобладават в икономиката на страната и чийто дял в ръста на брутния вътрешен продукт непрекъснато расте.

Обяснимо и разбираемо е доминирането на разделянето на работата в най-малките фирми, което се явява най-важната характеристика на тяхната гъвкава заетост.

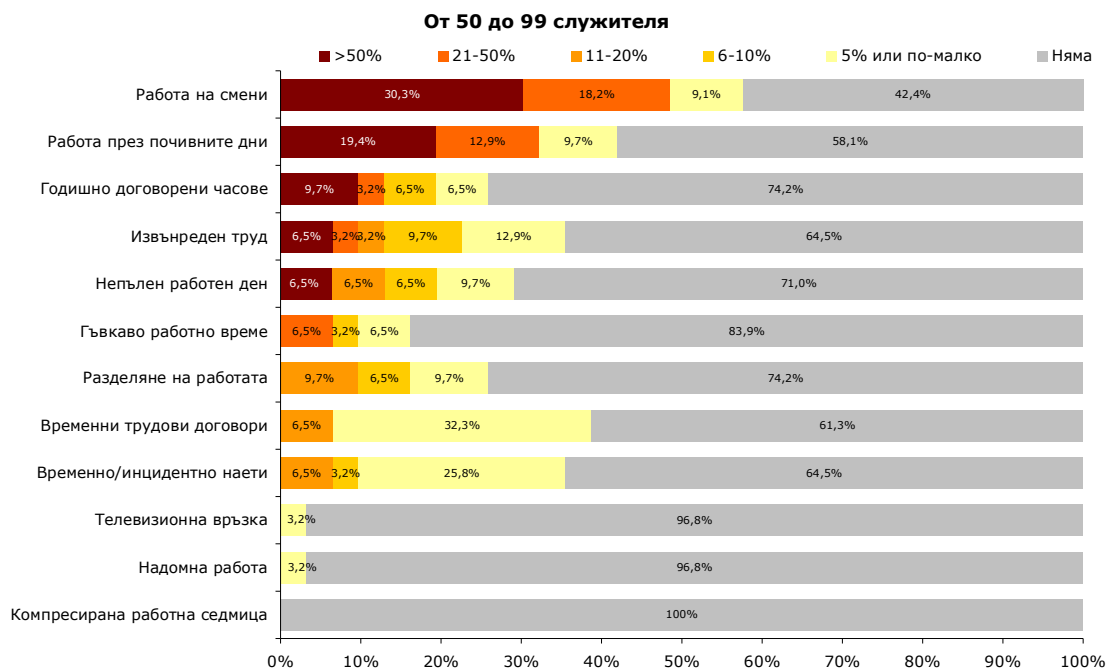
Фиг.3.13 *Относителен дял на организациите, наемащи от 1 до 19 души, прилагащи различни видове гъвкава заетост*



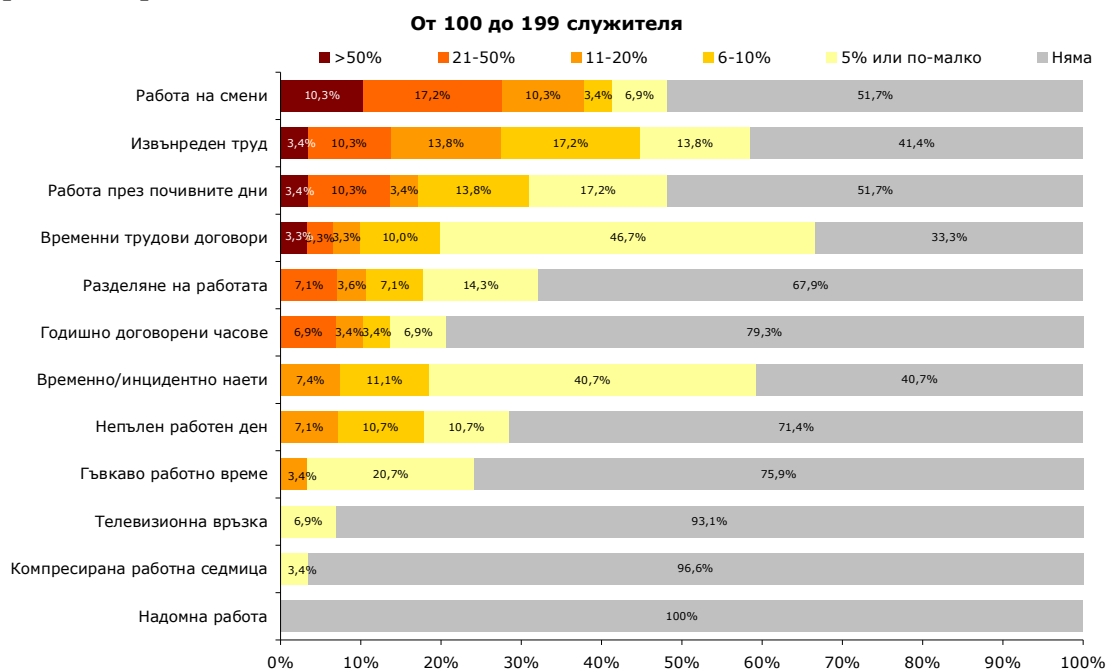
Фиг.3.14 *Относителен дял на организациите, наемащи от 20 до 49 души, прилагащи различни видове гъвкава заетост*



Фиг.3.15 *Относителен дял на организациите, наемащи от 50 до 99 души, прилагащи различни видове гъвкава заетост*



Фиг.3.15 Относителен дял на организациите, наемащи от 100 до 199 души, прилагащи различни видове гъвкава заетост



4. Гъвкавата заетост като характеристика на “организацията на бъдещето” в новите страни-членки на ЕС

Една от характеристиките на “организацията на бъдещето” е гъвкавата заетост. Тя възниква в резултат на развитието на глобалния пазар на труда и непрекъснато нарастващите нужди и изисквания на потребителите. Все повече организации осъзнават необходимостта от гъвкавост в условията на висока заетост и амбиции за равни възможности. За да успеят да привлекат и задържат най-добрите служители, те трябва да им предлагат условия, които да гарантират висока степен на удовлетвореност и конкурентноспособност.

Гъвкавостта е важно и необходимо качество на съвременния бизнес. Тя е средство за оцеляване на организациите в условията на бързи и трудно предсказуеми промени. Гъвкавата заетост означава, че трудовите взаимоотношения между работодател и нает се базират на различни от безсрочните трудови договори за пълен работен ден.

Гъвкавите форми на заетост нарастват в световен мащаб, както доказва и това изследване. Работодателите все по-активно търсят разнообразни форми на по-диференцирано отношение към работната сила и нейното използване, а наетите се стремят да съвместяват приложенията на различните си способности и умения.

Предимствата на гъвкавата заетост могат да бъдат обобщени така - чрез нея се постига по-голяма приспособимост на организацията и служителите, създават се предпоставки за повече икономии, предлагат се условия за по-добро балансиране между работата, личния и социалния живот. Гъвкавата заетост предлага привилегии от икономическа, социална, индивидуална и организационна гледна точка. Гъвкавите форми на заетост често са предпочитани от младите хора, които съчетават обучението и развитието в кариерата си, от младите майки, които нямат възможност да работят на

пълнен работен ден, от пенсионерите, малцинствените групи и хората с намалена трудоспособност. Гъвката заетост създава възможности за осигуряване на допълнителни доходи за хора с една постоянна работа, но с финансови затруднения. Тя повишава ефективността на работата и увеличава печалбата чрез намаляване на транспортните, експлоатационните и режимните разходи на организацията. Този тип договаряне се прилага изключително много в сферата на услугите. Най-често използваната форма на заетост е работата на смени, която осигурява 24-часово обслужване.

Гъвката заетост има и редица недостатъци. Сред тях са: нарушаването на режима на труд и почивка, степента на осигуреност на работещите по силата на договори за нетипична заетост, дългосрочното планиране на кариерата и др.

Гъвкавостта като явление поражда редица управленски трудности в балансирането на управленско ниво между „твърдите“ и „меките“ (гъвкави) компоненти на организационната структура, между разнообразието и еднородността, между резервите и икономииите. Друга трудност представлява планирането на кариерата на гъвкаво заетите в организацията. Гъвкавостта е една от причините за трудно формиране и спояване на единна организационна култура, тъй като служителите, заети в гъвкави форми на труд по-слабо се обвързват с компанията и по-рядко се отдават на нейните ценности. Освен това те изискват и повече време за приспособяването си към съответната организационна култура. Това от своя страна води и до по-ниска концентрация върху реализирането на бъдещите цели на компанията. Гъвката заетост на работната сила може да бъде причина и за намаляване ефективността управлението на човешките ресурси, тъй като не може да бъде осъществяван 24-часов контрол над служителите.

Въпреки безспорните трудности, все повече организации в Европа възприемат и използват гъвкавите практики. Увеличава се обхватът на почти всички техни форми за сметка на традиционната безсрочна заетост. Гъвкавостта като тенденция допринася за увеличаването мобилността на работната сила в световен мащаб.

За да бъде изследвана гъвкавостта в глобалната икономическа среда в изследването са поставени граници, интервали на гъвкавост. Границите на гъвкавостта са дефинирани по следния начин:

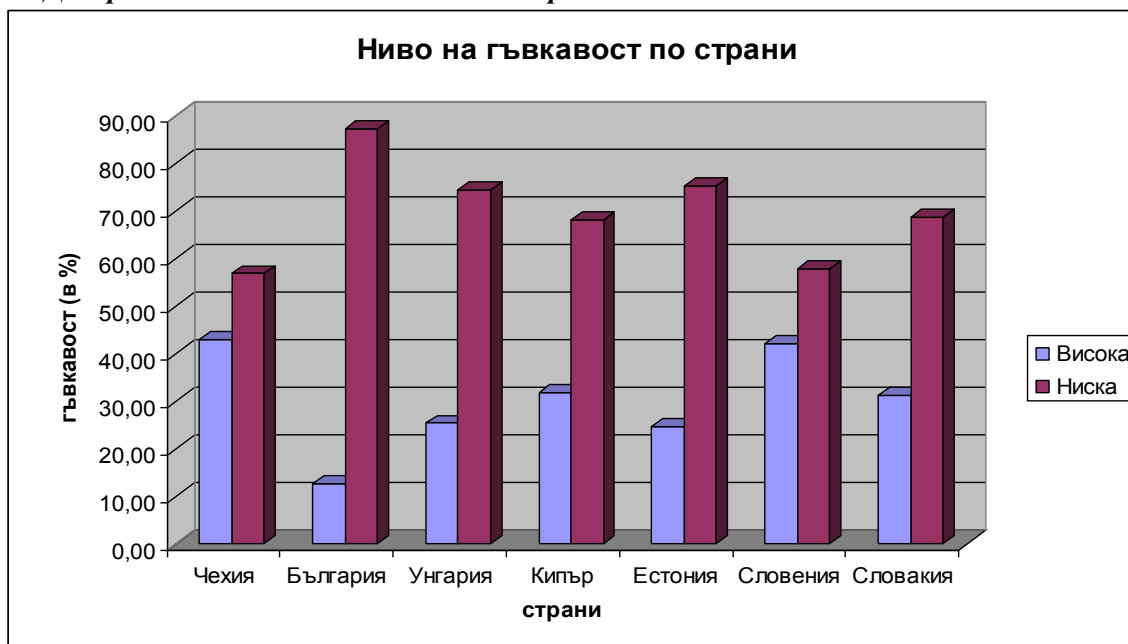
- Висока степен на гъвкавост – организации, в които в 3 или повече форми на гъвкави трудови договорености са заети над 10% от служителите;
- Ниска степен на гъвкавост - организации, в които над 10% от служителите са заети само в 1 или 2 форми на гъвкавост;

В организацията на бъдещето все повече ще се използват гъвкавите форми на трудова заетост. Поради това значението на гъвкавостта на трудовите договорености за страните, участващи в това изследване непрекъснато нараства. Въпреки тази ясно формирана тенденция, растежът се осъществява с много бавни темпове. Все още само 39.6% от изследваните организации от Източна Европа са с висока степен на гъвкавост на трудовата заетост. Сред тези страни с най-висока гъвкавост се отличава Чехия. Тя надхвърля с почти 4% средния за страните процент на гъвкава заетост. Веднага след Чехия се нарежда Словения с около 3% над средните. Като цяло силно впечатление прави последното място, което заема България в тази статистика (12.7% организации с висока гъвкава заетост). Високата гъвкава заетост у нас е 3,4 пъти по-ниска от тази в Чехия и 3.1 пъти по-ниска от средната за страните от Източна Европа (Табл.4.1). Това е индикация за изоставащи темпове в развитието на мениджмънта на човешките ресурси в страната и по-слаба ефективност на работната сила.

Табл.4.1: Ниво на гъвкавост по страни:

Страни	Гъвкавост (в %)	
	Висока	Ниска
Групата като цяло	39.6	60.4
Чехия	43.1	56.9
България	12.7	87.3
Унгария	25.4	74.6
Кипър	31.8	68.2
Естония	24.6	75.4
Словения	42.2	57.8
Словакия	31.3	68.7

Диаграма 1: Ниво на гъвкавост по страни



От Диаграма 4.1 ясно си личи все още ниското ниво на гъвкава заетост в цялата група като с най-бързо развиващи се темпове към промяна на статуквото се очертава Чехия, следвана от Словения и Словакия.

Най-често използваната форма на гъвкава заетост в страните от Източна Европа е работата на смени, следвана от почасовата работа. Веднага след тях по разпространеност и приложимост се нареждат допълнителните часове работа след края на работния ден, както и трудът през почивните дни (Диаграма 4.2).

Ако разгледаме данните по държави, ще забележим, че в почти всички страни (с изключение на Кипър) работата на смени е най-разпространената форма на гъвкава трудова договореност – 44,41% средно за групата (Табл.4.2). На второ място по разпространеност се нарежда извънредната работа след края на работния ден (41,75%), следвана от гъвкавото работно време (39,26%). С най-ниски стойности са надомната работа (1.52%) и работата чрез телекомуникационна връзка (3.17%). Те се използват от все повече компании, но още в съвсем ограничена степен.

Разгледано по страни, Словения има най-висок стойност на формата работата на смени (65%), работа през почивните дни (36,02%) и на временни трудови договори (21,12%), а Кипър – на договори за сезонна/временна работа (21,52%). Това се дължи на големия дял на сферата на услугите в БВП на тези страни и най-вече на туризма. На хората, заети в туристическата индустрия и работещи по сезонните курорти, се

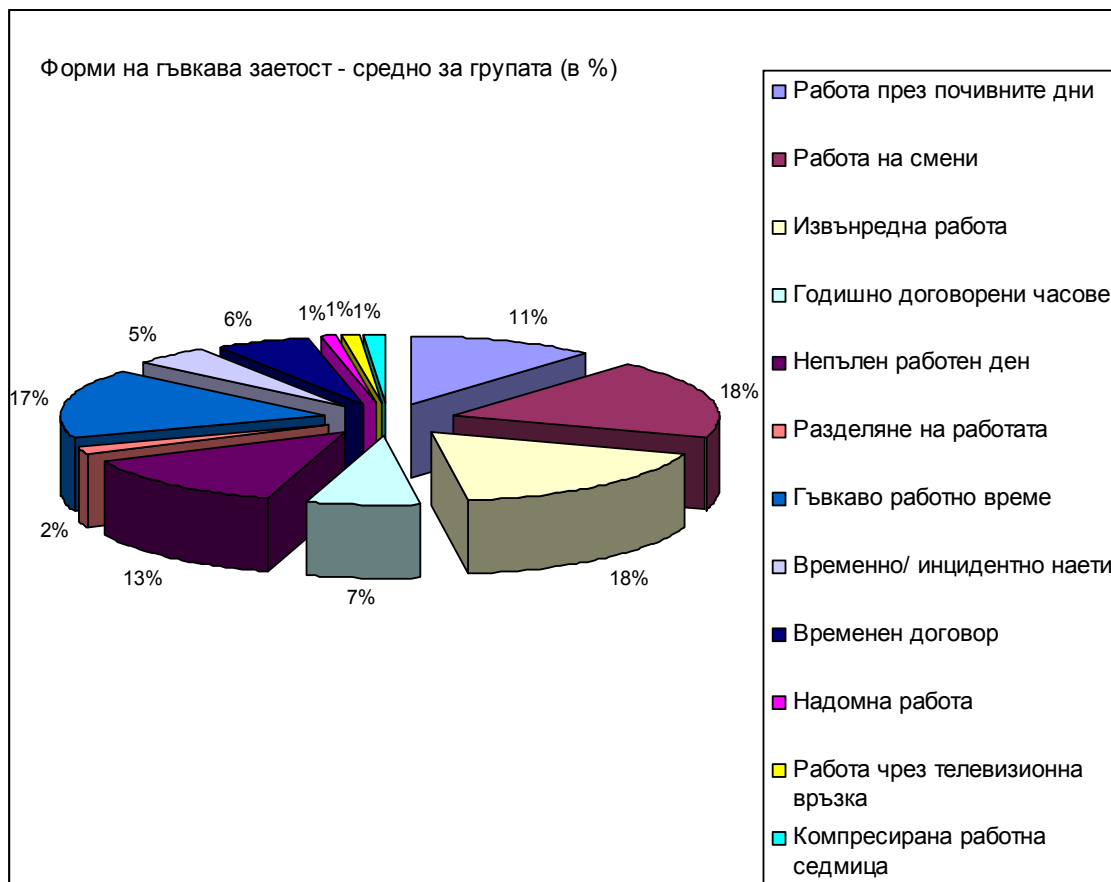
предлагат срочни договори за няколко месеца. Високата стойност на този показател се дължи и на факта, че туризмът е икономически отрасъл със силно изразена сезонност.

Табл.2: Процентно разпределение на формите на гъвкава заетост по страни

Форма на гъвкава заетост	Средно за групата (в %)	Чехия (в %)	България (в %)	Унгария (в %)	Кипър (в %)	Естония (в %)	Словения (в %)	Словакия (в %)
Работа през почивните дни	26.82	23.94	17.02	27.12	31.25	33.63	36.02	31.76
Работа на смени	44.41	61.11	54.74	40.68	34.18	49.57	65.00	46.67
Извънредна работа	41.75	56.94	13.93	40.68	47.56	26.72	38.13	44.71
Годишно договорени часове	16.58	5.71	14.06	6.78	1.47	2.83	10.76	10.24
Непълен работен ден	31.55	2.78	5.47	0.00	14.10	6.90	2.48	2.76
Разделяне на работата	4.02	1.41	8.80	0.00	5.33	2.73	8.13	30.20
Гъвкаво работно време	39.26	56.94	7.26	32.20	24.69	19.47	35.62	5.51
Временно/инцидентно наети	11.28	0.00	5.56	1.69	21.52	3.57	3.75	11.37
Временен договор	13.69	14.08	12.50	13.56	16.05	10.34	21.12	1.96
Надомна работа	1.52	0.00	0.00	0.00	2.53	1.77	0.00	5.10
Работа чрез телевизионна връзка	3.17	1.43	0.00	1.69	0.00	4.46	0.00	5.91
Компресирана работна седмица	3.08	1.41	4.76	1.69	0.00	2.68	1.86	0.00

Едва в 4.02% от изследвани компании се използва гъвкавата форма споделяне или разделяне на работата/длъжността. Тук се откроява Словакия с близо 5 пъти по-висока от средната стойност на разделяне на работата. Тази форма на гъвкавост ще се използва все повече в бъдеще за сметка на намаляването стойността на работата на смени.

Диаграма 4.2: Процентно разпределение на формите на гъвкава заетост в групата като цяло



В заключение може да се обобщи, че изследваните държави последователно и уверено правят своя принос към “организацията на бъдещето”, но все още изостават значително от развитите западни страни. Всяка една от новите страни-членки на ЕС напредва по-бързо по едни характеристики, а по други изостава. Като цяло, обаче Чехия се очертава като лидер в групата в развитието на гъвкавите трудови договорености. Що се отнася до България, тя е на едно от последните места в изследваната група, но следва същата тенденция като останалите.

Литература

1. Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management* (8): 28-31.
2. Survey on Comparative Human Resource Management (2006), *International Executive Report 2005*.
3. **Вачкова Е. (1997)** Управление на човешките ресурси в България. Първо национално изследване - 170 организации (1996 г.). МБШ "Трансбизнес-Е", София.
4. **Вачкова, Е. (2000)** Управление на човешките ресурси в България. Второ национално изследване - 150 организации, 200 + наети. (1999 г.) МБШ "Трансбизнес-Е", София.
5. **Вачкова, Е. (2004)** Управление на човешките ресурси в България. Трето национално изследване - 157 организации, 200 + наети (2003 г.) МБШ "Трансбизнес-Е", София.
6. **Вачкова, Е. (2008)** Управление на човешките ресурси в България. Четвърто национално изследване - 266 организации (2008 г.). МБШ "Трансбизнес-Е", София.
7. **Вачкова, Е. и колектив (2007)** Управление на човешките ресурси - българският и световният опит. *МБШ Трансбизнес-Е*, София
8. Владимирова, К., К. Йорданов, Н. Стефанов, Управление на човешките ресурси: организационно развитие, Университетско издателство “Стопанство”, София, 1998.
9. Marsden, D. The OECD Jobs Study Working Paper Studies No. 2: Management Practices and Unemployment. Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1995.
10. United Nations Economic Commission for Europe. 1996-97 Statistical Yearbook.
11. Statistics Division of the United Nations Secretariat. National Accounts database.
12. International Labour Office. Year Book of Labour Statistics 1998. Geneva, 1998.
13. United Nations. World Population Prospects: The 1996 Revision.
14. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. World Education Report 1998. Oxford, UNESCO publishing.

