



Pril26.2

ИЗГОТВЯНЕ НА МОДЕЛ ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РЕЙТИНГ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИИТЕ

Предварителен модел на Рейтинг – Методология за изчисляването му

ДОКУМЕНТ Д13 от

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и
качествена заетост посредством подобряване привлекателността на
професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието
на българската икономика сектори”

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване
привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската
икономика сектори”



В настоящия документ е представен предварителен модел за създаването на Рейтинг на привлекателността на професиите, като изложението е в четири раздела. Раздел 1. дава общата постановка – в него се разглеждат аспектите на привлекателност, на базата на които се конструира Рейтинга. Моделът предполага, че самият Рейтинг се изразява с единен количествен показател, изчисляван от стойностите на множество от индикатори, като всеки индикатор влиза в Рейтинга с определено тегло. Колкото по-голяма е стойността на даден индикатор или неговото тегло, толкова по-голямо ще влиянието му върху стойността на Рейтинга, при равни други условия.

Раздел 2. е посветен на определянето на теглата на отделните индикатори в Модела. Дискутирани са изчисляването на теглата и изборът на теглова система измежду три варианта. Направен е коментар на стойностите на тегловите коефициенти за избраната система.

В Раздел 3. е показано аналитично изчисляването на Рейтинга, а в Раздел 4. са изложени различни насоки, в които предложеният Рейтинг може да се доразвива при бъдеща работа в тази област. На следващи етапи от Проекта моделът за Рейтинг ще бъде апробиран за основните професии в четирите пилотни бранша на Проекта, но замисълът му е по принцип той да има по-широко приложение и да може да се прилага за широк кръг професии.



1. **Обща постановка**

В съответствие с изложения в предварителен доклад подход¹, интегралният (агрегиран) Рейтинг на професиите се конструира въз основа на критичните характеристики на привлекателност на професиите. Всяка от характеристиките е представена от група индикатори, които отчитат основните фактори, влияещи в една или друга посока, върху съответната характеристика. Отделните характеристики и индикаторите за тях са тествани за значимост чрез анкетно проучване с представители на дефицитните професии в четирите пилотни бранша от Проекта, както и чрез репрезентативно анкетно проучване² сред населението.

Рейтингът е замислен като интегрален измерител, т.е. той дава една агрегирана, обща оценка, изведена от различни индикатори (показатели), като стремежът е тези индикатори да покриват всички съществени характеристики на привлекателността на професиите.

Върху привлекателността на дадена професия по принцип може да оказват влияние различни аспекти, свързани с нея. В предлагания Рейтинг са включени всички характеристики, които показват значимост при анкетното проучване, с цел той да бъде с максимален обхват. По-конкретно, включените характеристики са общо седем:

1. Работна среда
2. Парични доходи
3. Непарични материални стимули
4. Ниво на стрес
5. Престижност
6. Перспективност

¹ Вж. “ИЗГОТВЯНЕ НА МОДЕЛ ЗА ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РЕЙТИНГ НА ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ПРОФЕСИИТЕ: Предварително описание на Модела”, Документ Д1Е от Проекта.

² Вж. “Анализ на привлекателността на професиите в четирите пилотни за проекта бранша и оценка на нагласите на потенциалните кадри за тези професии“ (Дейност Д1В3, по резултатите от дълбочинните интервюта в четирите пилотни за проекта браншове), както и “Анализ на резултатите от проучването за определяне на коефициенти за оценка на относителната тежест на факторите за определяне на Рейтинг на професиите”.

7. Разходи за овладяване и поддържане на професията

Значенията на индикаторите, както и тяхната тежест в интегралния Рейтинг почиват както на обективни оценки, така и на субективни мнения. Стремешът е да има максимално обективни и по възможност числови показатели, но по същество привлекателността е субективна категория и поради това неизбежно следва да се отчитат и субективни показатели и мнения.

2. Теглови коефициенти на Модела

2.1. Значение на индикаторите и изчисляване на теглата им

Предлаганият Рейтинг се изчислява въз основа на стойностите на 34 индикатора, които са групирани в 7 групи, според седемте основни характеристики, към които се отнасят. Седемте характеристики и групите от съответните индикатори за тях са следните:

1. Работна среда

1. Дали се работи с модерна техника и/или технология
2. Дали има гъвкаво работно време
3. Дали се допуска сумарно изчисляване на работното време.
4. Дали има възможност за дистанционна работа и работа от къщи
5. Дали се работи на открито или в закрити и подходящо оборудвани помещения
6. Дали се работи в условията на риск от трудови аварии или рискове за здравето като шум, запрашеност, влага и др.
7. Дали работата предполага физически усилия – голям разход на физическа енергия, работа наведен, ограничаване на движенията и др.

2. Парични доходи

1. Размер на заплатата, която реално се получава
--

2. Размер на социалните осигуровки
3. Възможност за получаване на бонуси и премии
4. Възможност за получаване на акции от предприятието или за други схеми за участие на работниците/служителите в печалбата на предприятието

3. Непарични материални стимули

1. Осигуряване на ведомствено жилище или поемане на разходи за квартира
2. Осигуряване на транспорт до работното място
3. Други социални придобивки, като например осигуряване на стол, ваучери за пазаруване, представителни дрехи, поемане на разходи за детска градина и др.
4. Допълнително пенсионно осигуряване
5. Осигуряване на продължаващо обучение и допълнителна квалификация

4. Ниво на стрес

1. Продължително пътуване до работното място
2. Необходимост да се работи с широката публика или пред нея
3. Необходимост да се спазват стриктни срокове
4. Често се работи под напрежение и при високи изисквания
5. Често се работи с удължено работно време или в почивни или празнични дни, или се полага извънреден труд

5. Престижност

1. Възможности за работа в голяма българска компания (търговско дружество)
2. Възможности за работа в голяма международна компания или мултинационална компания (търговско дружество)
3. Възможности за работа в авторитетна българска

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”

административна институция
4. Възможности за работа в авторитетна международна административна институция
5. Професията има публичен престиж по други причини

6. Перспективност

1. Лесно се намира работа в страната
2. Възможности за израстване в йерархията
3. Възможности за реализация в чужбина
4. Има очаквания за съществено нарастване на доходите от професията в бъдеще

7. Разходи за овладяване и поддържане на професията

1. Образованието и подготовката за професията изискват много финансови средства
2. Професията изисква сложно и трудно образование
3. Подготовката и овладяването на професията става за дълго време
4. След като професията е придобита, поддържането на професионалното ниво изисква сериозни разходи на време, усилия и пари

Теглата на отделните индикатори в интегралния Рейтинг се определят по следния начин:

$$(1) w_{ij} = \frac{A_i}{\sum_{i=1}^7 A_i} \times \frac{a_{ij}}{\sum_{j=1}^{n_i} a_{ij}} \times 100, \text{ като:}$$

w_{ij} - тегло на j -ти индикатор от i -та характеристика, изразено в проценти;



A_i - средна стойност на оценката³ за i –та характеристика;

a_{ij} - средна стойност на оценката за j -ти индикатор от i –та характеристика;

n_i - брой на индикаторите за i –та характеристика.

2.2. Избор на теглова система

Въз основа на формула (1), както и на получените резултати от цитираното анкетно проучване, се получават стойности за теглата на 34-те индикатора, като тези стойности са показани в Приложение 1. В него се виждат теглата, изразени в проценти, съответно изчислени в три различни варианта. Първият вариант е въз основа на отговорите на цялата извадка от респонденти, която е репрезентативна общо за населението в трудоспособна възраст. Вторият и третият вариант представят теглата, изчислени съответно въз основа на отговорите само на респондентите, които са съответно на възраст между 18-24 години и на възраст между 25-35 години.

Разделянето по възрастови групи е направено с цел да се сравнят резултатите между различните поколения. От една страна е важно да се види какво е теглото (влиянието) на различните фактори на привлекателност на професиите в очите на цялото трудоспособно население. Това дава най-широка представа за нагласите и представите в това отношение на обществото като цяло. В същото време провеждането на активни политики за повишаване на привлекателността на определени дефицитни професии предполага да се имат предвид и да се отчитат вижданията преди всичко на младите хора. Това е така, защото за тях перспективата да избират или да сменят професия е реалистична. Практиката показва, че относително възрастни хора рядко сменят професията си – това за тях е трудно и често е нежелано по ред психологически, икономически и житейски причини.

³ Средните стойности се взимат от анкетното проучване, цитирано в бележка под линия № 2.



За тази цел са изчислени тегла за отделните индикатори в споменатите три варианта – за цялото население, за хората на възраст между 18-24г., както и за тези на възраст между 25-35 години. Възрастовото разделение във втория и третия вариант е избрано така, че в първата група попадат хора, които тепърва избират професионалния си път и навлизат в професията. За тях е логично да се предполага, че привлекателността на дадена професия към момента и изменението на привлекателността в близка перспектива може да повлияе върху избора им. Във втората група попадат в повечето случаи хора, които вече практикуват дадена професия, но все още могат да се преквалифицират, ако преценят, че привлекателността на друга професия е по-атрактивна. Те са относително млади, относително скоро са завършили образованието си и поне принципно може да се очаква, че могат професионално да се преориентират, ако преценят, че желаят.

Получените резултати в Приложение 1 показват като цяло една сравнителна хомогенност. Не се наблюдават големи различия в тежестта, която според анкетното проучване различните генерации придават на факторите, влияещи върху привлекателността на професиите. Доколкото съществуват, разликите в теглата на отделните индикатори, изчислени от отговорите за цялата извадка и за отделните възрастови групи, не са големи. От всичките 34 теглови коефициента разликите са около и под 0.1 процентни пункта при 31 коефициента за възрастовата група 18-24 години и при 30 коефициента за групата 25-35 години. Единствено, по-голяма разлика (0.4 процентни пункта) има в теглото за индикатора “Възможности за работа в авторитетна българска административна институция”, на който възрастовата група на хората между 25-35 години придава по-голяма тежест в сравнение с трудоспособното население като цяло.

Работата в авторитетна българска административна институция явно носи по-съществен престиж за възрастовата група 25-35 години. Но тук има още един интересен факт - и за цялата извадка от трудоспособното население и за извадките от по-млади генерации работата в българска административна институция показва по-голямо тегло като

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



привлекателност от работата в аналогична, но международна институция. Това само по себе си е интересен факт, чието обяснение може да се търси или в това, че за повечето хора работата в международна институция не изглежда реалистична перспектива или пък усещането за престижа, силата и възможностите (в различни аспекти) на българската администрация в очите на широката публика са доста високи.

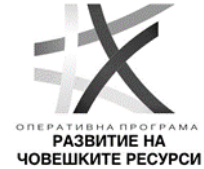
От останалите разлики 2 на брой за възрастовата група 18-24 години и 3 на брой за възрастовата група 25-35 години са с размер 0.2 процентни пункта, а само една (за възрастовата група 18-24 години) е с размер 0.3 процентни пункта.

Една от разликите и за двете възрастови групи е в това, че по-младите поколения (и едната и другата) придават по-малко тегло на индикатора "Размер на социалните осигуровки". Това е донякъде естествено, като се има предвид, че по-младите работници и служители са по-малко заинтересовани от социалното осигуряване заради сравнително по-ниската им осигурителна култура, както и поради неясната и далечна (според тях) перспектива да се възползват от социалните фондове на фона на постоянно променящи се правила.

Други разлики се откриват при допълнителните материални стимули. Групата респонденти на възраст 18-24 години дава по-малко тегло отколкото е за извадката като цяло на индикатора „Други социални придобивки, като например осигуряване на стол, ваучери за пазаруване, представителни дрехи, поемане на разходи за детска градина и др.“, както и на индикатора „Допълнително пенсионно осигуряване“. Обяснението на този резултат отново може да се търси в логиката, развита при индикатора „Размер на социалните осигуровки“. По-младите работници и служители са по-слабо заинтересовани от допълнително пенсионно осигуряване поради слаба финансова култура и твърде далечния хоризонт на евентуалните ползи. Различни социални придобивки като ваучери за пазаруване, стол и др. се използват все още рядко и не са им познати, а наложилата се тенденция към късни бракове и ниска раждаемост

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



предполага, че за хората на възраст 18-24 години разходите за детски градини не са от особено значение.

За възрастовата група 25-35 години разлика има и при индикатора „Очаквания за съществено нарастване на доходите от професията в бъдеще“. Отговорите на тази група определят по-голямо тегло на този индикатор, отколкото е за цялата извадка на трудоспособното население. Явно за хората в тази група, които в повечето случаи вече са навлезнали в професиите си, имат известен опит и се стремят към развитие, очакванията за нарастване на доходите имат по-съществено значение, отколкото за другите възрастови групи.

Несъществените разлики между тегловните коефициенти, изчислени на базата на цялата извадка и коефициентите, изчислени на базата на отделни възрастови групи, дава основание за конструирането на Рейтинга да се използват коефициентите, получени от мнението на най-младата генерация, защото, както е коментирано по-горе, това е важно от гледна точка на възможни политики за повишаване на привлекателността на дефицитни професии.

2.3. Стойности на тегловите коефициенти в сравнителен план

За възрастовата група 18-24 години тегловните коефициенти имат средна стойност от 2.9% и стандартно отклонение от 0.9%. Коефициентът с най-висока стойност е 5.3% и се отнася за индикатора “Размер на заплатата, която реално се получава”, а този с най-ниска стойност е 1.6% за индикатора “Дали има възможност за дистанционна работа и работа от къщи”.

Шестте коефициента с най-висока стойност се отнасят за следните индикатори:

- Размер на заплатата, която реално се получава - 5.7%
- Възможност за получаване на бонуси и премии – 4.6%
- Размер на социалните осигуровки – 4.4%

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- Възможности за реализация в чужбина – 4.0%
- Възможности за израстване в йерархията – 3.8%
- Лесно се намира работа в страната – 3.6%

Прави впечатление, че всичките шест индикатора се отнасят само до две характеристики – Парични доходи и Перспективност. Явно това са най-важните аспекти на привлекателност на професиите. Както показват резултатите, най-голяма тежест идва по линия на индикаторите, отнасящи се до доходите от упражняване на професията – заплатата, премиите, бонусите и свързаните с тях осигуровки. Това е естествено за работната сила в страна като България, която е с най-ниските доходи в Европейския съюз и е напълно разбираемо, че хората се стремят към по-високи доходи, което от своя страна води до това, именно тези показатели да имат най-голямо тегло в представите им за привлекателност на дадена професия. В този план интересен детайл е, че индикаторът “Възможност за получаване на акции от предприятието или за други схеми за участие на работниците/служителите в печалбата на предприятието”, което също е възможен канал за получаване на доход, все пак не е с едно от най-високите тегла. Обяснението трябва да се търси във факта, че такива схеми масово се компрометираща по време на приватизационния процес чрез мимикрията на т.н. Работническо-мениджърски дружества и в масовия случай на практика не работят. Изключенията са редки и не са широко известни.

Веднага след доходите, с най-голямо тегло за привлекателността на професиите идва възможността за реализация в чужбина. И това е естествено – свободата на движението на работната сила, ниските транспортни разходи и все още съществуващите големи разлики в заплащането на труда в много професии правят перспективата за работа в чужбина силно привлекателна.

Тук заслужава внимание фактът, че макар перспективата да се работи в чужбина да е много привлекателна, все пак по-привлекателна е работа в международна административна институция пред работа за

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



международна компания. Същото виждане се проявява и на национална почва. Според оценките на респондентите, по-престижно е и води до по-голяма привлекателност да се работи в България в администрацията, отколкото в частния сектор. Това отношение на предпочитание е резултат от определена ценностна система, наложила се и от информационната среда и от практическите наблюдения на младите хора. Независимо, че частният сектор произвежда повечето икономически блага – стоки и услуги, че икономическото развитие на страната е невъзможно без развитие на частния сектор, все пак отношението на обществото като цяло към предприемачите, към частния сектор, към поемането на икономически рискове не е на високо ниво и това има своите последствия. Причините за това се коренят в съответни широко разпространени идеологеми и недобро управление на преходния период от централно планирана към пазарна икономика. А резултатите от това отношение се изразяват в крайна сметка в ниска предприемаческа активност, избягване на икономическите рискове, ненужна административна намеса и свръх регулиране.

Възможностите за израстване в йерархията също се оказва фактор на висока привлекателност, дори по-висока от лесното намиране на работа. Това е донякъде изненадващ резултат, доколкото намирането на работа е винаги много фундаментален въпрос и обикновено е по-важен от напредването в йерархията, но тук вероятно си казва думата острият недостиг на кадри на българския трудов пазар в последните 1-2 години, както спецификата на възрастта на респондентската група. Недостигът на кадри прави относително лесно намирането на работа от хора с професии, а за лица, които са в млада възраст и в повечето случаи не поддържат техни семейства, а напротив живеят в семейство с родителите си, рискът от безработица не се схваща толкова осезателно.

Шестте индикатора, на които респондентите придават най-малко тегло са от групите Работна среда и Стрес. По-точно те са:

- Дали има възможност за дистанционна работа и работа от къщи – 1.6%
- Дали се допуска сумарно изчисляване на работното време – 1.7%

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”



- Необходимост да се работи с широката публика или пред нея – 1.8%
- Дали има гъвкаво работно време – 1.9%
- Дали се работи на открито или в закрити и подходящо оборудвани помещения – 2.0%
- Необходимост да се спазват стриктни срокове – 2.0%

Прави впечатление, че по-съвременни методи на организация като дистанционна работа и гъвкаво работно време все още не се ценят особено от младото поколение. Те получават ниски тегла в цялостната система по принцип и по-ниски тегла в сравнение с други компоненти на работната среда като работата с модерна техника и технология или необходимостта от физически натоварвания.

Резултатите показват още, че респондентите придават относително малко значение на стресовите индикатори. Това, че дадена професия е свързана с определен стрес определено я прави по-непривлекателна, но силата на тази обратна зависимост в случая не е много голяма. Респондентите не придават голямо значение на стреса, генериран от работата с широката публика и на необходимостта да се спазват стриктни срокове. Понеже, за сега, екзактността в сроковете не е много силна черта на българското общество, остава отворен въпросът дали ниското тегло на този индикатор се дължи на принципната нагласа на респондентите да спазват професионалните си срокове безпроблемно или просто на по-лежерното отношение по този въпрос, което общо взето е широко разпространено.

3. Изчисляване на Рейтинга

При наличие на система от теглови коефициенти, изчисляването на рейтинга става по следната формула:

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”

$$(2) R = \sum_{i=1}^7 \sum_{j=1}^{n_i} w_{ij} I_{ij}, \text{ като}$$

R - значение на Рейтинга за съответната професия;

I_{ij} - стойност на j -тия индикатор от i -та група (аспект на привлекателност)⁴;

останалите означения имат същия смисъл, както във формула (1).

Тук трябва да се има предвид, че някои от показателите имат негативно влияние върху привлекателността – например стресовите фактори или физическите натоварвания. Поради това, те трябва да се отчитат върху обратна скала, спрямо тази на показателите, които имат позитивно влияние върху привлекателността.

4. Възможности за развитие на Рейтинга

Разработеният Модел на Рейтинг на привлекателността на професиите не трябва да се разглежда еднократно и статично. Върху създадената концептуална основа, той може в бъдеще да се развива в различни направления.

Едно такова направление е актуализацията на тегловите коефициенти. Представените в този доклад коефициенти отразяват резултати от анкетно проучване, които резултати са валидни към настоящия момент, т.е. към настоящите характеристики на българската икономика. Понастоящем, например, по-голямо тегло имат такива фактори като паричните доходи и възможността за работа в чужбина, също така счита се за по-престижно да се работи в администрацията в сравнение с частния сектор. Тези виждания могат да се променят с времето⁵, защото

⁴ Стойностите на индикаторите за съответните професии, представляващи данни, с които се “захранва” изчисляването на Рейтинга са предмет на отделен доклад: Вж. “Описание на входящите данни за изчисляването на Модела”.

⁵ Например, добре известно е в икономическата теория, че над определени нива на дохода кривата на предлагане на труд може да променя наклона си – от положителен



икономическата среда се променя. В сегашните условия на засилено търсене на пазара на труд възможността за бързо и лесно намиране на работа не изглежда особено важна като фактор на привлекателност за дадена професия. Но в условията на рецесия, когато пазарът на труд е слаб и няма голямо търсене, този фактор може да придобие значителна тежест. Изводът от тези аргументи е, че тегловите коефициенти би следвало да се актуализират през определен период от време.

Друга възможност за развитие на Рйтинга е той да се използва частично. Интегралният характер на Рейтинга не трябва да пречи да има оценки (под-рейтинги) по отделни аспекти на професиите, които под-рейтинги да бъдат използвани за различни цели, ако това е целесъобразно.

Важно направление за усъвършенстване на Рейтинга е подобряването на данните, с които се “захранва” неговото изчисляване. На този етап голяма част от стойностите на индикаторите, влизащи в състава на Рейтинга ще трябва да се формират от анкетни проучвания и експертни мнения. Но с времето е възможно официалните статистически органи (Националният статистически институт), други държавни органи или частни организации да започнат да наблюдават процеси, включени в състава на Рейтинга и съответно да подържат бази данни за тях. Замяната на анкетни данни и експертни мнения с обективна статистика би довела до подобряване на информационната стойност на Рейтинга.

той да стане отрицателен, т.е. увеличаването на дохода да не е толкова важен фактор. Причината за това е, че от определено ниво нагоре хората започват да ценят свободното време повече от възможността да получат допълнителен доход.

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”

Приложение 1.

Тегловни коефициенти, оценени от три извадки	Цяла извадка	Извадка 18-24	Извадка 25-35
1. Работна среда	13,7%	13,9%	14,1%
1. Дали се работи с модерна техника и/или технология	2,1%	2,2%	2,2%
2. Дали има гъвкаво работно време	1,8%	1,9%	1,9%
3. Дали се допуска сумарно изчисляване на работното време.	1,6%	1,7%	1,7%
4. Дали има възможност за дистанционна работа и работа от къщи	1,5%	1,6%	1,5%
5. Дали се работи на открито или в закрити и подходящо оборудвани помещения	2,0%	2,0%	2,1%
6. Дали се работи в условията на риск от трудови аварии или рискове за здравето като шум, запрашеност, влага и др.	2,2%	2,2%	2,3%
7. Дали работата предполага физически усилия – голям разход на физическа енергия, работа наведен, ограничаване на движенията и др.	2,3%	2,3%	2,4%
2. Парични доходи	17,9%	17,6%	17,9%
1. Размер на заплатата, която реално се получава	5,3%	5,3%	5,4%
2. Размер на социалните осигуровки	4,7%	4,4%	4,6%
3. Възможност за получаване на бонуси и премии	4,7%	4,6%	4,8%
4. Възможност за получаване на акции от предприятието или за други схеми за участие на работниците/служителите в печалбата на предприятието	3,2%	3,2%	3,2%
3. Непарични материални стимули	16,2%	15,7%	16,0%
1. Осигуряване на ведомствено жилище или поемане на разходи за квартира	3,4%	3,3%	3,3%
2. Осигуряване на транспорт до работното място	3,4%	3,3%	3,3%
3. Други социални придобивки, като например осигуряване на стол, ваучери за пазаруване, представителни дрехи, поемане на разходи за детска градина и др.	3,4%	3,3%	3,4%
4. Допълнително пенсионно осигуряване	2,9%	2,7%	2,9%
5. Осигуряване на продължаващо обучение и допълнителна квалификация	3,1%	3,1%	3,1%
4. Стрес	10,9%	11,1%	10,4%
1. Продължително пътуване до работното място	2,5%	2,5%	2,4%

<https://www.eufunds.bg/>

Проект BG05M9OP001-1.011 - 0002 „Постигане на устойчива и качествена заетост посредством подобряване привлекателността на професии със слабо предлагане на пазара на труда в ключови за развитието на българската икономика сектори”

2. Необходимост да се работи с широката публика или пред нея	1,7%	1,8%	1,6%
3. Необходимост да се спазват стриктни срокове	2,0%	2,0%	1,9%
4. Често се работи под напрежение и при високи изисквания	2,2%	2,2%	2,2%
5. Често се работи с удължено работно време или в почивни или празнични дни, или се полага извънреден труд	2,5%	2,5%	2,4%
5. Престиж	13,8%	13,8%	13,8%
1. Възможности за работа в голяма българска компания (търговско дружество)	2,5%	2,6%	2,5%
2. Възможности за работа в голяма международна компания или мултинационална компания (търговско дружество)	2,7%	2,7%	2,6%
3. Възможности за работа в авторитетна българска административна институция	2,9%	2,9%	3,3%
4. Възможности за работа в авторитетна международна административна институция	3,0%	3,0%	2,9%
5. Професията има публичен престиж по други причини	2,7%	2,7%	2,6%
6. Перспективи	15,1%	15,4%	15,5%
1. Лесно се намира работа в страната	3,6%	3,6%	3,6%
2. Възможности за израстване в йерархията	3,7%	3,8%	3,8%
3. Възможности за реализация в чужбина	4,0%	4,0%	4,1%
4. Има очаквания за съществено нарастване на доходите от професията в бъдеще	3,9%	3,9%	4,1%
7. Вложените време и средства за овладяването и поддържането на професията	12,4%	12,6%	12,1%
1. Образованието и подготовката за професията изискват много финансови средства	3,1%	3,1%	3,0%
2. Професията изисква сложно и трудно образование	3,0%	3,0%	2,9%
3. Подготовката и овладяването на професията става за дълго време	3,1%	3,1%	3,0%
4. След като професията е придобита, поддържането на професионалното ниво изисква сериозни разходи на време, усилия и пари	3,3%	3,3%	3,2%