

**КРИЗА НА КАДРИТЕ:
ДЕФИЦИТ НА РАБОТНА
РЪКА ИЛИ НА ДОСТОЙНО
ЗАПЛАЩАНЕ?**

„Ако искам да купя велосипед за 5 долара, но никой не ми предлага на такава цена, означава ли, че в САЩ има тежък недостиг на велосипеди?“

Натан Робинсън, главен редактор на американското списание „Current Affairs“

Повече от десет години работодателските организации в България изтъкват като един от най-големите проблеми на икономиката липсата на квалифицирана работна ръка. Този проблем, според бизнеса, е породен отчасти от това, че образователната система не подготвя кадрите, които са нужни на пазара, а произвежда никому ненужни икономисти, юристи и хуманитарни специалисти, както и отчасти поради факта, че българските граждани са или „мързеливи“ и „нископроизводителни“, или „паразитират върху социалната система“.

В стремежа си да задоволи тези декларираны нужди, още през 2008 г. тогавашният социален министър Емилия Масларова започва да полага систематични усилия за внос на работна ръка от Сърбия, Македония, Молдова, Украйна и Турция, дори от Египет и Китай, а във Виетнам отива на нарочно посещение, с цел да сключи споразумение за насочване на местни работници към България¹. Г-жа Масларова дава и интервю на Ройтерс, в което посочва „Говорим за десетки хиляди работници предимно в строителството, енергетиката и туризма“, същевременно подчертава, че в България вече работят много турски и македонски граждани².

Десет години по-късно, тези твърдения на бизнеса стават причина за промяна на трудовото законодателство и премахване на защитите за местните работници. Натискът е толкова агресивен, че, благодарение на вицепремиера Валери Симеонов, Националният съвет за тристранно сътрудни-

¹ „Емилия Масларова договаря внос на работна ръка от Виетнам“
<http://www.class.bg/%D0%B1%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81/%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0/item/12794-%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D1%8F-%D0%BC%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80-%D1%8F-%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81-%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D1%8A%D0%BA%D0%B0-%D0%BE%D1%82-%D0%B2%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%B0%D0%BC>

² Масларова: България ще внесе хиляди квалифицирани работници
<https://www.mediapool.bg/maslarova-bulgaria-shte-vnese-hilyadi-kvalifitsirani-rabotnitsi-news135997.html>

чество е пренебрегнат при вземане на решението. Основният орган на социалния диалог всъщност бе зачеркнат от председателя си, който към този момент е именно г-н Симеонов. За да има по-малко напрежение и съпротивление, въпросните изменения са внесени не от правителството, а от отделни депутати от неговата коалиция „Обединени патриоти“ между първо и второ четене – предложенията не преминават през задължително обсъждане в НСТС, макар вицепремиерът да признава чистосърдечно, че тези идеи са оформени в работна група в Министерския съвет. Целите, както заявяват многократно бизнес организациите, са да бъдат привлечени 500 000 чужди работници³.

Същевременно както през 2008 г., така и през 2018 г. няма официални данни, които да доказват, че е налице толкова тежък недостиг на работна ръка. В допълнение, докато в България мейнстрийм говоренето дори не допуска, че е възможно да има свободни работници, миграцията към чужбина продължава да расте. Само през 2017 г. почти 27 хиляди са емигрирали от страната български граждани, 89% от тях са хора в активна икономическа възраст. Българските работници продължават да напускат страната, което донякъде е и причината за официалното намаление на броя на безработните. Както признават и държавните институции, голяма част от реално безработните не намират смисъл да се регистрират в бюрата по труда, следователно реалната безработица е значително по-висока. Поради това Министерството на труда и социалната политика години наред се опитва да прогнозира нуждите от специалисти в различни икономически сектори, за да коригира предлагането спрямо търсенето на трудовия пазар. Без успех.

Обичайна защита за местните работници във всички цивилизовани държави е изискването свободните работни места да се предлагат първо на гражданите в съответната страна, а след това на чужди граждани. Това изискване до голяма степен беше отменено.

³ Васил Велев: 80 000 работници от чужбина са нужни в момента, 500 000 за следващите 5 години <http://epicenter.bg/article/Vasil-Velev--80-000-rabotnitsi-ot-chuzhbina-sa-nuzhni-v-momenta--500-000-za-sledvashtite-5-godini/142422/11/0>

Високият брой неизвестни води до прилагането на все по-хаотични управленски мерки, а натискът на работодателите за облекчаване на вноса на евтини работинци – по-силен. Тук ще разгледаме ситуацията на пазара на труда през официалните и достъпните неофициални данни. Ще опишем коментарите на синдикати, работодатели и Агенцията по заетостта от проведените работни срещи във Варна, Казанлък и Пловдив. И ще предложим решение, което до голяма степен ще минимизира субективните оценки, които дават възможност за още по-сериозно подкопаване на трудовите права, вместо да водят към сближаване на българските със западноевропейските стандарти.

Съдържание

Пазар на труда в България – картината	5
Официални данни на Агенцията по заетостта	6
Агенции за подбор на персонал.....	12
Под лупа.....	16
Три български града и едно село	16
Международни шофьори.....	24
Привличане на мозъци, изтичане на мозъци, изхабяване на мозъци	27
Митът за ниската производителност на труда.....	27
Стратегия „ниски данъци, евтина работна ръка“	29
Несъответствие в уменията.....	31
Глобален недостиг на работна ръка.....	34
България	34
Световен проблем.....	36
Европейски съюз.....	39
Пазар на труда – балансиране.....	41
Изводи и препоръки	43

Пазар на труда в България – картината

Всички изводи и анализи, които заключават, че в страната има тежък дефицит на кадри, се базират на анкети, проведени между работодатели. Наблюдението на бизнеса, което се провежда от Националния статистически институт, сочи, че недостигът на работна ръка е проблем основно за строителството и промишлеността. При търговията на дребно и услугите затруднения от такъв тип имат два пъти по-малко фирми. Всички тези данни се базират на самооценка на респондентите. Същевременно като най-значим проблем се откроява не дефицитът на кадри, а недостатъчното търсене на продукцията и несигурната икономическа среда. А за търговията на дребно основен проблем е и конкуренцията (лоялна и нелоялна), чийто негативен ефект се усеща от три пъти повече анкетираните представители на бизнеса в сравнение с тези, за които смятат, че има дисбаланси на трудовия пазар.

Подобен подход беше приложен и при анализ на дългосрочната безработица, изготвен от Икономическия и социален съвет на Република България⁴. Редом с посочването на реални проблеми, в текста се твърди, че има значително разминаване между търсените и предлагани умения и квалификация на пазара на труда – заключение, което се базира само на твърдения на бизнеса. Едновременно с това са приложени данни от Националния статистически институт, в които към 2015 г. почти 72% от анкетираните обезкуражени лица казват, че не търсят работа, защото „смятат, че не биха могли да намерят каквато и да е работа, защото има много безработни“. Други 6% „смятат, че няма да намерят работа в областта на тяхната професия/специалност“. И едва 15% отчитат, че „нямат необходимото образование, квалификация, умения“. Общо 78% от обезкуражените заявяват, че няма работа, но експертите от ИСС приемат за **по-достовърни твърденията на бизнеса**, че всъщност има проблем с образованието и уменията на потенциалните работници.

Данните на НСИ за свободните работни места сочат, че наистина през второто тримесечие на 2018 г. свободните работни

⁴ „Дългосрочната безработица в България“, анализ на ИСС, декември 2016 г.
<http://www.esc.bg/documents/category/3?download=300>

места (СРМ) са се увеличили с 1900 спрямо същия период на предходната година. За цялата страна. По-продължителен преглед на данните от предишни периоди обаче сочи, че второто тримесечие на 2017 г. бележи спад на вакантните позиции спрямо 2016 г. Като част от него е именно в промишлеността, 30% от която ежегодно се оплаква от недостиг на кадри.

Официални данни на Агенцията по заетостта

Единствените официални данни за свободни работни места (СРМ) са на Агенцията по заетостта. Публичен, свободен достъп до тях има през Портала за отворени данни на Република България⁵, където ежедневно и ежечасно може да се проверява броя на вакантните позиции, обявените заплати, нужната квалификация на кандидатите за работа. Анализът на този тип информация за пръв път беше публикуван през 2016 г. от икономиста Боян Захариев⁶. Наблюденията от последните 3 години сочат, че свободните работни места са 10-20 пъти по-малко от регистрираните безработни, търсят се основно хора с ниска квалификация, заплати не се обявяват.

За илюстрация ще прегледаме ситуацията към началото на ноември 2018 г.⁷, когато беше интензивният период на изготвяне на настоящия доклад. Публикуваните обяви са 3 198, с общо 13 298 свободни работни места. На първо място е община София-град, значително по-малко са вакантните места в Русе, но това е втората община по брой обявени свободни позиции. Следват Пловдив, Казанлък и Варна. Пълният списък е в приложение 1, откъдето може да се види, че **няма обявени свободни работни места в повече от половината български общини**. Една от тях е община Ружинци, Видинско, където в края на 2017 г. нивото на безработица е 60,2%. В този смисъл, по-вероятно е причината за безработицата да е липсата на свободни работни места, отколкото евентуалната ниска или несъответстваща квалификация на безработните.

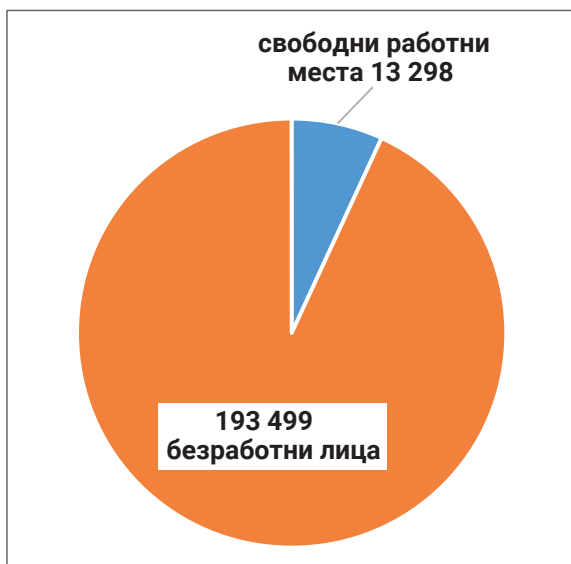
⁵ <https://opendata.government.bg/>

⁶ „Наивни наблюдения за пазара на труда“, Боян Захариев
<https://www.ngobg.info/images/messages/101310/boyanzahariievunemploymentopen.pdf>

⁷ Разбивките тук са за публикуваните данни на Агенцията по заетостта към 5 ноември 2018 г.

Община	Брой свободни позиции
София	2 178
Русе	859
Пловдив	587
Казанлък	510
Варна	421

Общият брой на безработните към ноември е малко над 193 хиляди души⁸, т.е. най-ниската безработица за периода от десетилетие. Но все още обявените свободни позиции са **15 пъти** по-малко от броя на официално регистрираните лица без работа.



При публикуването на данните, Агенцията по заетостта прави уточнение как се изчислява коефициентът на безработица, а именно – броят на регистрираните безработни се отнася към броя на икономически активното население, отчетено при Преброяване 2011. С оглед на факта, че през последните седем години голяма част от българските граждани в активна трудова възраст емигрираха, **реалният коефициент на без-**

⁸ Най-ниска октомврийска безработица за последните десет години, АЗ <https://www.az.government.bg/bg/news/view/naj-niska-oktomvrijska-bezrabotica-za-poslednite-deset-godini-2668/>

работица, дори този, който се формира само от регистрираните безработни лица, **е значително по-висок от отчетения**.

Образование и квалификация

Да погледнем какви са изискванията за образование на кандидатите за работа, отправени от работодателите. Тази информация също се съдържа в Портала за отворени данни.

Образователно и квалификационно равнище	Дял от всички обявени свободни работни места
без изискване за образование	20,20%
завършен X кл. или по-нисък клас	69,54%
средно образование	6,18%
висше и полувисше	4,08%

Както се вижда от таблицата, почти 90% от обявите в национален мащаб са за кандидати, които са с максимум завършен X клас. Най-рядко търсени са висшистите. Любопитно е да погледнем и по колко работника се търсят на една обява.



Обявите без изисквания за образование и квалификация и тези със изискване за завършен VI клас търсят средно по 5-6 работ-

ника, докато работодателите, които търсят висококвалифициран труд, обявяват само по 1-2 свободни работни места. Това е логично – едно предприятие може да има нужда от десетина машинни оператори, но управителят е един. Към ноември 2018 г. по този признак се открояват две обяви – компания търси 110 шивачи в Гоце Делчев, други 100 свободни работни места отново за шивачи са обявени в Карлово. Първата фирма търси толкова много хора само за срок на наемане от шест месеца. Карловската изобщо не е обявила какъв е размерът на трудовото възнаграждение.

Агенцията по заетостта публикува и месечните данни за безработните лица по професионална структура, но само за тези от по-ниските възрастови групи. В края на септември безработните лица до 29-годишна възраст са 24 326, около 4 хиляди са с работническа професия, а други 6 хиляди са специалисти в различни области. Следователно дори само младите безработни лица могат да покрият всички обявени свободни работни места в цялата страна. Ако условията на работа и заплащането са приемливи за тях.

Често се твърди, че в бюрата по труда не могат да бъдат открити конкретни специалисти, например инженери или химици. Според официално писмо на Агенцията по заетостта към Министерството на труда и социалната политика, за първите девет месеца на 2017 г. са заявени общо 409 свободни работни места за следните позиции: инженери в промишленото производство, машинни инженери, инженер-химици, електроинженери, машинни техници. В същото време в дирекция „Бюро по труда“ са регистрирани 2 880 безработни лица, които отговарят на изискванията на тези професии. Повече от половината от тях са на възраст под 50 години, следователно сравнително лесно техните знания и умения биха могли да бъдат актуализирани при нужда. Въпреки това цитираните работни места са останали незаети, а причините са следните:

- безработните не са удовлетворени от заплатата и/или условията на труд;
- деквалифицирали са се;
- не отговарят на поставените от работодателите изисквания за трудов стаж, владение на чужд език, нови програми за работа.

В този смисъл препоръката на Агенцията по заетостта е работодателите да предложат допълнително обучение при постъпване на работа, тъй като всяка позиция има специфики, които могат да бъдат усвоени само на конкретното работно място. Парадоксално, такива обучения не се предоставят от много от българските компании към 2015 г., а причината е, че **82% от анкетираните представители на бизнеса твърдят, че са си намерили кадри с подходяща квалификация**⁹. Напомняме, че твърденията за недостиг на работна ръка датират от повече от десет години.

Условия на труд

Отворените данни съдържат информация дали обявените свободни позиции са с посочено трудово възнаграждение и какво, дали договорът е трудов и пр. детайли, които показват доколко привлекателно е едно работно място. 85% от обявите към началото на ноември 2018 г. са с безсрочен трудов договор, 14% - със срочен и едва 1% - граждански. По този показател не изглежда да има значим проблем за кандидат-работниците.

Не така обаче изглеждат нещата при заплащането. Има няколко обяви, които изглеждат безнадеждно. Например, търси се камериерка за 4-часов работен ден с трудово възнаграждение 200 лв. Това е под минималната работна заплата, т.е. сключване на такъв трудов договор е невъзможно. Но не са рядкост и обявите за 4-часов работен ден със заплащане от 255 лв., което е точно в размер на МРЗ. Търсените кадри са: куриери, чистачи, поддръжка на сгради, огняри, лични и социални асистенти, директор на бюро по труда. Най-търсени са работници срещу 510 лв. – минималното месечно заплащане за 2019 г., огромната част от тях на 8-часов работен ден. Свободните работни места по групи трудово възнаграждение изглеждат по следния начин:

⁹ „Предприятия, които не предоставят обучение“, Евростат
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvt_02s&lang=en

Трудово възнаграждение	Брой свободни работни места	Дял на СРМ от всички
до 510 лв. включително	1 839	13,8%
510-1000 лв.	4 265	32,1%
1000-2600 лв.	1 220	9,2%
над 2600 лв.	9	0,07%
без обявена заплата	5 965	44,9%

Може да се каже, че много добре платени СРМ (над 2600 лв.) няма. Приемливите са около 9%, а ниско платените 46%. Значителна част от обявите не посочват никакво заплащане, а прегледът на професиите не дава отговор на въпроса защо тези условия се крият. Докато при бармани и сервитьори може донякъде да се предположи, че доходите им се формират и от процент от оборота и посочване на минимална работна заплата би ги демотивирало, то няма никакво обяснение защо не са посочени възнаграждения за заварчици, лекари, инженери, монтажници, шлосери, шофьори и много други професии. Какъв би бил мотивът на безработния да кандидатства за работа, за която не е ясно какво ще получи в края на месеца?

Срок за заемане на вакантните позиции

В информацията за обявата има посочена дата, на която тя е подадена в Дирекция „Бюро по труда“. Над 84% от вакантните позиции са заявени през септември до началото на ноември 2018 г. С няколко изключения, длъжностите за обявите без посочена входяща дата се овакантяват след септември, което дава основание и тях да причислим към първата група. Така около 89% от всички свободни работни места са заявени през последните два месеца. Това показва, че **обявените СРМ се заемат изключително бързо**. А тези, които остават свободни, никога няма да бъдат заети, тъй като вероятно става дума за крайно непривлекателна работа или за работодатели, които имат лоша репутация. Например има само седем незаети позиции от 2017 г.: продавач-консултанти със заплата 700 лв. (София) и санитари без посочено заплащане (Сандански).

Данните на Агенцията по заетостта сочат, че се търсят основно хора с ниско образование, за ниски заплати или без обявени такива. На трудовия пазар има специалисти, част от които се нуждаят от кратко обучение, за да овладеят нов софтуер. Работните места се заемат в рамките на два месеца.

Агенции за подбор на персонал

Не всички СРМ се обявяват в бюрата по труда. Изпратихме запитване до 15 частни фирми за набиране на кадри, с молба да ни предоставят наличните обяви по начина, по който ги поддържа Агенцията по заетостта или в подобен формат. Получихме отговор от две агенции. Най-отзивчива беше „Хорайзънс България“, която и на сайта си е написала, че е помогнала да бъдат назначени 1967 служителя в 703 компании от създаването си преди 14 години. Получихме данни за 62 свободни работни места, основно висш мениджмънт, но и за служители в кол центрове, механици, фармацевти.

Вторият отговор беше на сайта jobs.bg:

Преди няколко години имаме специално разработена функционалност и публикувахме такива данни (при спазване на стандартите за статистическа валидност), но поради значителните разходи и време, което ангажираше този проект и липсата на съществен интерес преустановихме разработката и поддържането на тази функционалност и към момента нямаме техническа и организационна възможност. Проектът беше сложен, поради това че анализ на базата на брой обяви води до неприемливи и фундаментално различаващи се от реалния свят статистически резултати (причината за това е, че една компания може да публикува многократно обява за дадена длъжност поради липса на кандидати, в същото време компания може да публикува една обява и да търси десетки служители за тази позиция, което прави статистиката на базата само на обяви практически неизползваема).

Все пак, ако желаете да се ориентирате, взимайки предвид горното, бихте могли да го направите на базата на публикуваните обяви в сайта в съответните категории.

Оказа се, че един от най-големите сайтове за подбор за персонал не поддържа база данни, която лесно може да се визуализира поне толкова добре, колкото го прави държавната Агенция по заетостта. Останалите 13 агенции за набиране на кадри дори не отговориха, макар че в запитването беше описано, че темата е проучване на състоянието на националния трудов пазар, което е ключово за оформяне на политиката за стимулиране на заетостта в страната.

Jobs.bg и zaplata.bg

Както ни беше препоръчано, направихме преглед на двата сайта. В jobs.bg са публикувани 53 233 обяви, колко служителите общо се търсят, трудно може да се уточни. Още на началната страница се твърди, че само за ден обявите са над 1000. Те са оформени в 52 категории. Значителна част са за работа в чужбина. Условно могат да се разделят в категории „най-висока“ и „най-ниска заплата“. Първата група се състои основно от обяви за работа в чужбина, а втората – с месторабота България.

Едва 28% от всички са с публикувано трудово възнаграждение. В секцията за въпроси и отговори е посочено, че продължителността на обявата е 4 седмици. Ежемесечно се публикували 30 000 позиции, а кандидатстванията по тях били 2 милиона. Ако допуснем, че едно кандидатстване означава един човек, то 60% от икономически активното население на България търси реализация през сайта jobs.bg, което е невъзможно.

С преглед на сайта трудно може да се оформи достоверна статистика, поради което направихме преглед на отделни обяви и сектори. Потенциалните работници в машиностроенето и електротехниката могат да намерят обяви за 500-700 до 1500 лв. в България, като преобладават тези в ниските нива на заплащане. 90% от свободните работни места са такива. По-високо платени са позициите за чужбина, когато държавата се намира на запад от Унгария. Прави впечатление, че трудовите възнаграждения в обявите с месторабота Чехия и Словакия например най-често се изписват в левове (1350-2000 BGN бруто за автомобилни заводи), тъй като ако се посочат в евро, предлаганите заплати ще изглеждат два пъти по-ниски и съответно ще бъдат още по-неатрактивни.

Възнагражденията в по-западните държави вече се изписват в евро (2000-3000 евро по правило брутна заплата).

Zaplata.bg сочи, че има около 5000 обяви, което е десет пъти по-малко от тези в jobs.bg. Но структурата и съставът на заявките е аналогичен. Както и в предишния сайт, могат да бъдат намерени обяви с месечни заплати 5-7 хиляди лева от всякакви сектори и за всякакви позиции: автомонтьори, работници в заводи, социални асистенти, IT специалисти, икономисти. Но работата по правило е в чужбина. Прави впечатление, че се оформя своеобразен психологически таван на предлаганите заплати, без значение каква е квалификацията и образованието, необходими за заемане на позицията.

Прегледът на групата обяви с по-ниски възнаграждения показва, че се отнасят основно за България, като най-привлекателни (поне като заплащане) са тези за строителни работници, брокери, търговски представители – могат да се намерят отделни примери с възнаграждение около 2000 лв., но отново масовите заявки са за нива до средната работна заплата за страната.

Правят впечатление няколко обяви с високи заплати за България. Едната от тях е за iOS Developer във Варна. Възнаграждение 4000-5500 лв. Според заети в сектора, такъв тип IT специалисти трудно могат да бъдат намерени дори в Европа, те са позиционирани основно в САЩ. Значително по-ниско квалифициран професионалист, който изпълнява по-малко от една трета от поставените изисквания, може да се реализира за малко по-ниско възнаграждение 3500-4000 лв. Вместо да работи в компанията от Варна, алтернативата на толкова рядко срещан IT специалист е да пише собствени приложения, през собствена компания. Рискът е нищожен, печалбата – почти сигурна.

Сред обявите в двата сайта могат да се намерят и свободни позиции с високи за България заплати, но те са относително малко и по правило са за работа в чужбина. Обявите за близките до нас държави като Чехия и Словакия са с относително ниско заплащане, което не може да компенсира откъсването от семейството и родната страна. Но за българските граждани

от населени места с висока безработица намирането на работа така или иначе е свързано с откъсване от семейната и роднинската среда и е възможно да предпочетат малко по-високите заплати в тези две държави. Значителното търсене на работници с приемливи трудови възнаграждения обаче е от държави като Германия, Норвегия, Белгия и пр.

Ако има глад за кадри, той не е за България, а за износ към Западна Европа.

Под лупа

Три български града и едно село

Проведохме работни срещи във Варна, Казанлък и Пловдив между синдикати, работодатели и представители на Агенцията по заетостта. Първият град е морски и беше избран, заради наболелия проблем със сезонните работници в туризма. Казанлък е известен с наличието на няколко големи машиностроителни завода, които абсорбират голяма част от наличната работна ръка. А около Пловдив има голяма индустриална зона. Изборът беше на градове, в които има работещи, големи предприятия и се очаква да се регистрира най-голямо търсене на кадри. Невъзможно е да опишем всички позиции на анкетираните, някои от които разнопосочни, но ще маркираме обединяващи теми и направени предложения.

Има ли ярко изразен, тежък недостиг на работна ръка?

Варна. Представителите на „Агрополихим“ АД отбелязаха, че има недостиг на химици. Същевременно подчертаха, че персоналът им се е свил от 2400 души преди години до около 600 сега. От което производството не страда, тъй като се автоматизира. Разбира се, туристическият сектор каза, че наема чужди работници, но те са малко и възнагражденията са конкурентни. Всички присъстващи потвърдиха, че масово официално се изплаща минимална работна заплата, а реалните суми се получават в плик. Но и срещу значително по-дълга продължителност на работно време от стандартното. Присъстващият представител на Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) отбеляза, че в големите, реномирани хотели няма такава практика, наблюденията на Конфедерацията на независимите синдикати в България бяха в същата посока.

В крайна сметка еднозначен обобщаващ отговор дали реално има сериозни дисбаланси на трудовия пазар не получихме. Но общият брой на свободните позиции към момента в Агенцията по заетостта беше 571. За цялата област.

Казанлък. Проблемът в България не е, че няма хора, а че няма подходящо квалифицирани хора, според представителя на

АИКБ на срещата. В града наскоро по настояване и с финансовата подкрепа на бизнеса е създаден колеж, който обучава кадри за намиращите се там предприятия. Трите най-големи машиностроителни завода – „Арсенал“ АД, „М+С Хидравлик“ АД и „Капрони“ АД, традиционно провеждат обучения и финансират следването на някои от своите служители. Преди десетилетия обаче в „Арсенал“ е имало и обучение за заварчици, каквото сега няма, а тази професия беше посочена като една от най-търсените. Всъщност и преди 1989 г. заводът сам е изграждал нужните му специалисти, работел е с местния механотехникум, училищен цех е произвеждал детайли за производството. Голяма част от тези тесни връзки с образованието са загубени след началото на прехода. На въпроса защо **местното бюро по труда обявява, че няма трайно незаети работни места**, отговорът гласеше: *„Не търсим кадри, защото ги няма.“* В течение на разговора стана ясно следното: Нискоквалифицирани работници не се търсят, затова заминават за чужбина, където масово ги експлоатират (КТ „Подкрепа“). Има твърде много юристи, икономисти и хора, които владеят чужди езици, но такива специалисти не са нужни.

Беше зададен въпрос, който получихме в сдружение „Солидарна България“: Има ли трудова дискриминация за хората, получили образование преди 2000 г.? Според присъстващите представители на бизнеса, проблемът е повече в разминаване на квалификацията, а не в непризнаване на образованието.

Пловдив: присъстваше само един представител на бизнеса от „Белла България“, който сподели опит от набирането на персонал. Опитали са през Агенцията по заетостта, jobs.bg, местни издания, но без успех. В крайна сметка са открили всички 50 необходими работници след срещи с кметове, организирани в читалища, ресторанти, разговори лице в лице с хората. Понастоящем при тях продължават да идват автобиографии и молби за работа. Агенцията по заетостта подчерта, че работи в близко взаимодействие с всички работодатели в областта, а подходът на „Белла“ е провокиран от пилотен проект на АЗ. Един от представителите на агенцията заяви, че има тежък недостиг на кадри. Същевременно потвърди, че няма трайно незаети работни места, което се дължало на факта, че служителите на АЗ работят

активно и предлагат наличните кадри и извън населеното място, в което се намира предприятието. КТ „Подкрепа“ сподели и негативен опит: Синдикатът е имал договореност с мултинационална компания за намиране на работна ръка. Изпратени са 70 човека, но нито един от тях не е нает.

Остава впечатлението, че твърдението „няма работна ръка“ често означава „когато пусна обява за един специалист, на следващия ден пред вратата не ме чакат поне 10 кандидата, чийто профил напълно съвпада с моите нужди и предпочитания, включително по отношение на ръст и цвят на очите“. Всъщност в нито един от трите градове няма трайно незаети работни места. Някъде това е благодарение на организираниите от работодателя обучения, другаде е резултат основно от активната работа на Агенцията по заетостта. Но това не е необичайно, такава е ролята на тези две страни на трудовия пазар.

Професионално образование

Като по-скоро вредно за пазара на труда беше посочено влиянието на езиковите и математическите гимназии. Защото подготвят младите българи за емиграция. Представителите на Българската стопанска камара и във Варна, и в Казанлък отбелязаха, че е редно да се помисли за ограничаването на приема в тях, ако не и за затварянето им.

Липсата на професионално образование е основен проблем, според голямата част от присъстващите на работните срещи. Закриването на професионалните училища лишава икономиката от необходимите технически специалисти. Младите хора отказват да работят в заводи, тъй като е непрестижно. Представители на работодателските организации настояват за пълното въвеждане на швейцарския модел, съгласно който се провежда селекция. 30% от децата продължават образованието си във висши учебни заведения, останалите работят в производството, но това не ги лишава от възможността да получават същите възнаграждения като висшистите. Работник не означава човек без достойнство и без възможност за нормален начин на живот. А според представител на Агенцията по заетостта: *„Бизнесът късно се усети да прави реклама какво може да постигне човек, работейки в едно предприятие.“*

Различна е реториката по отношение на „младите“ и „младите цигани“. Първата група се представя като тази, която „иска да работи на бюро“. Учи нещо, което е ненужно. Има високи претенции за заплати. На напомнянето, че основно млади хора работят във веригите за бързо хранене, в които заплащането не е особено високо, присъстващите отговарят: „Е, да, има и такива.“ Представителят на „Белла“ също е срещал искания за нереално високи за начинаещ заплати, но го приема за нормално. Може би защото самият той е в младежка възраст.

В групата „млади цигани“ работодателите виждат неоползотворена работна ръка за нискоквалифициран труд и съответно ниско заплащане. Отговорността за ситуацията, според представител на бизнеса във Варна, е на грешните управленски решения за ликвидацията на професионални училища, *„където се обучаваха циганчетата на нискоквалифицирани професии. Ликвидираха се два авто- техникума и един по строителство във Варненско. Това веднага си оказа своето влияние. Сега има търсене на автомонтъори, на шофьори, на строителни работници.“* В Казанлък беше подчертано, че още през 1993 г. германците са отказвали да заемат такива длъжности и са привличали емигранти за тях. Според работодателя, ние сега сме в същата ситуация. *„Трябва хем да ги научим, хем да ги задължим. А те завършват. 90% от селскостопанския техникум са от малцинствата.“*

Акцентът тук беше поставен върху нуждата от планиране на образованието. А подобряването на имиджа на работника като такъв се предвижда да стане чрез национална кампания, разяснения за родителите и евентуално посещения в предприятия. Залага се повече на „меки мерки“. Но как да внушиш на някого, че е напълно равноправен и достоен човек, когато с трудовото си възнаграждение не може да покрие дори месечните си сметки?

Емиграцията

Във Варна преобладаваше мнението, че изтичането на българските граждани в чужбина се дължи на факта, че *„... живяхме затворени твърде дълго време, имаше изходни визи. Това е спонтанен отговор - искат да видят свят. Отиват,*

връщат се да си видят семейството. Представителите на повечето работодателски организации са спокойни, защото смятат, че това е кодирано в бита на българина: *„Населението на България традиционно е мигрирало през лятото - кой по строителство, кой гледа животни, и по Димитровден се връщат. Няма нищо опасно в това да има временна миграция.*“
 Беше подчертана и ролята на цялостната среда, която прогонва дори семейства в добро финансово положение.

Представител на синдикатите в Казанлък, чието семейство живее и работи в Испания от дълги години: *„Първоначално тръгват навън за по-добро заплащане, след това остават, защото там се живее спокойно. Не биха се върнали, по-скоро ще изтеглят и останалите си роднини в чужбина“.*

Работодателите от своя страна не виждат особен проблем с нивата на заплащане, тъй като трудовите възнаграждения се увеличават. Представителят на „М+С Хидравлик АД“ се съгласи, че нарастването на минималната работна заплата води до увеличаване на средната, *„но ако водеше и до увеличаване на производителността, щяхме да сме Америка на Балканите“.* Във Варна пък беше подчертано, че целият туристически сектор е сбъркан, тъй като не се развива на базата на дългосрочно и отговорно планиране. Прави се инвестиция в „купчина тухли“, тя се избива за три години, следващите три са печалба, край на планирането. Евтин туризъм, за нискодоходни туристи. Затова увеличение на заплатата на камериерките например не може да бъде понесена от бизнеса. Впрочем това е изказване отново на работодател, но не от туристическия сектор.

Позициите по тази тема са колебливи. Редом с гореизброеното, представител на БСК заяви: *„Като се подобрят условията на работа и заплатите у нас, хората ще се върнат. Неминуемо.“* С колко? Според КНСБ във Варна, за някой и 100 лв. повече и това, че си е вкъщи, е достатъчно, за да се върне. Опитът на „Арсенал“ не само потвърждава, че има шанс, но и се случва: *„Постоянно идват, но не са с подходяща квалификация. Връщат се шофьори, сервитьори, от строителството, домашни помощници. Много са малко стругари, фрезисти, оператори. Имаме и такива, защото като заплащане е същото. В*

Словения е взимал 700-800 евро, ние му даваме 1600-1700 лв. И вече е при семейството си."

Ролята на кметовете

Особено ярко се открии посредничеството на кметовете в Пловдив. Често работодателите се обръщат към местния управник за намиране на работна ръка. Примерът на „Белла“ беше положителен, тъй като са търсили служители по този начин и са успели да ги намерят.

Но сериозното влияние на местната власт върху пазара на труда по места има и своите вредни страни. Не са рядкост твърденията, че когато в населеното място се появи чужд инвеститор, първоначално той оповестява сравнително високи за България трудови възнаграждения. Местният бизнес се консолидира, организира среща с кмета, а той от своя страна намира начин да съобщи на новодошлия работодател, че не бива да предлага заплати над определен таван. Така местните български работодатели не се налага също да увеличат трудовите възнаграждения и чуждият инвеститор е доволен. Това е същата посредническа роля, но във вреда на работниците. Така се задържа общото равнище на заплатите в национален мащаб.

Обявяване на свободните работни места в Дирекции „Бюро по труда“

Твърденията на национално представителните работодателски организации, че това носи административна тежест за бизнеса, бяха опровергани. Заявка може да се подаде електронно, след което служител на Агенцията по заетостта се свързва с работодателя и уточнява детайли, ако това е нужно. Трудно могат да се открият значими аргументи против вменяване на задължение на работодателите да обявяват свободните си работни места и в Дирекции „Бюро по труда“. Освен вродената съпротива срещу задълженията по принцип.

Въпреки твърденията, че информацията за нуждата от работна ръка е видима и достъпна, служителите на АЗ подчертаха, че масово бизнесът дори не попълва анкетите, които периодично им се изпращат за установяване на конкретните дефицити. От 35 000 предприятия в област Пловдив, само 500 са

се включили в допитването в последната му вълна. Прегледът на данните от анкетата пък сочи, че отговор „липса на кадри“ е първосигнална реакция, която понякога няма нищо общо с отговорите, дадени на останалите въпроси. Пример:

Въпрос: От кои други знания и умения има най-голяма потребност настоящият и бъдещ персонал във Вашата фирма/организация?

Отговор: Няма потребност.

Въпрос: Моля, посочете основната причина за наличието на незаети работни места във Вашата фирма/организация

Отговор: Липса на кадри с изискваната квалификация/компетенции

Никакви особени изисквания не поставя компанията и в отговорите на останалите въпроси, но в крайна сметка заключава, че липсва работна ръка с подходящи умения.

Интересни бяха наблюденията на представителя на „Бела България“. Според него, за младите специалисти е по-лесно да се регистрират в сайт за подбор на персонал, където да публикуват автобиографията си, а след това единственият разход на време са евентуалните интервюта за работа. Докато регистрацията в бюрата по труда ангажира значително повече време. Може би трябва да се помисли за **облекчаване на кандидатстването на граждани** без право на обезщетения за безработица, които биха се регистрирали, за да имат достъп до обявените вакантни позиции. За да не е необходимо да посещават физически бюрата по труда.

От друга страна е под въпрос ефективността на тези сайтове. Докато през университетите в рамките на три месеца една фирма е наела трима служители, за същия период от най-популярните посреднически сайтове е дошъл само един нов работник. Практиката сочи, че най-ефективни са срещите лице в лице с кандидатите за работа, което означава активност от страна на работодателите.

Бяха засегнати множество други аспекти и на образованието, и на пазара на труда. Но предложенията от трите града могат

да се заключат в две думи: **централно планиране**. Най-активни в настояването си са работодателските организации. Но тук имат предвид само задължително разпределение на учениците в различните видове училища и категорично отказват да приемат по-сериозна намеса в отношенията работодател-работник.

Селото е Столетово¹⁰

То се прочу се през лятото на 2018 г., когато собственикът на местна кравеферма оповести, че търси животновъд срещу 3000 лв. месечна заплата. Пред камерата човекът твърдеше, че фермата е модернизирана, не се работи по традиционния начин, а с едно копче се контролира целия процес. Въпреки това никой не искал да работи, поради което вероятно ще потърси желаещи от чужбина.

Посещението на място и разговорът с тамошните жители показва, че такава обява изобщо не им е била известна. Фермата имала четирима работници – двама от тях са семейство, но то заминало ненадейно, което всъщност провокирало реакцията на собственика. Полушеговито-полусериозно хората подметнаха, че вероятно тази заплата от 3000 лв. е не за един, а за всичките четирима работници. Колкото до автоматизацията на производството, по европейски проект е модернизиран само един от оборите, обслужването на останалите е свързано с традиционен тежък физически труд.

В крайна сметка понастоящем семейството работници се е върнало и продължава да се труди в същата кравеферма. Предположенията, които се изказват в селото, гласят, че хората са се върнали за кратко в родното им място (град Луковит в Северна България), за да може да роди бременната жена, но не са имали намерение да напускат завинаги. Междувременно обаче – подлъгани от телевизионния репортаж, множество кандидати за работното място са се обаждали и са идвали в селото в търсене на необичайно високото за България заплащане. До карловското село е пътувал дори човек от

¹⁰ "Треска за заплати в Столетово", интернет сайт на сдружение „Солидарна България“ <http://solidbul.eu/?p=7769>

Видин, а няколко месеца по-късно интересът не стихва. Според собственика на фермата, кандидатите не са били готови да извършват тази работа, „очаквали са да стоят на бюро и да гледат отстрани животните“. Според местните, натоварването е голямо, а заплатата значително по-ниска от оповестената.

Тук се очертават два проблема и съответните поуки. Първо, ако семейството е имало трудови договори, не би си позволило да напусне без предупреждение. Когато работодателите не предлагат трудови договори, трябва да знаят, че неизвестността и несигурността е както за наетите, така и за тях. Второ, първата реакция на собственика гласи: „Журналистите сте запознати, че проблемът с работната ръка е сериозен“. Дори не е нужно да се обосновава, обществено известно е, че е така. Но под лупа ситуацията изглежда съвсем различна.

Международни шофьори

Този бранш представлява интерес поради факта, че беше един от първите, в които имаше натиск за внос на работници от трети държави. Обявяваните заплати в реклами и частни агенции са високи за българските реалности. Но в Агенцията по заетостта в началото на ноември 2018 г. има публикувани обяви за 107 шофьори, посочена е заплатата само за 40 позиции и тя е 510 лв. Защо рекламите твърдят едно, а официалните обяви за вакантни позиции – друго?

Проведохме кратка анкета между заети в сектора за типа договори, начинът на плащане и други елементи от трудовите взаимоотношения при международните превози. Доколко често, според 100 отговорили, служителите се срещат с изброените нарушения показва следващата таблица:

Трудови нарушения в международния транспорт	Дял от отговорилите
Работодателят не изплаща месечното възнаграждение в установения срок и размер	78%
Не изплаща пълния размер на командировъчните	66%
Задължава ви да работите в извън работно време, празници и почивни дни, без да ви се заплаща	85%
Налагат се неоснователни парични наказания	63%
Не изплаща регламентирания платен годишен отпуск	81%

Почти всички заети в сектора полагат труд извън работното време, без никаква компенсация. Платен годишен отпуск по правило няма. И третият по значимост проблем е, че 78% от работодателите бавят изплащането на заплатите или не ги изплащат в договорения размер.

В допълнителния въпрос за нередности, респондентите отговарят най-често, че отношението към тях от страна на мениджмънта на компанията е лошо, координиращият е некомпетентен, притискани са да работят с магнити, с които да манипулират показанията за продължителност на работното време. Сред посочените проблеми най-често срещан е този с ниските осигуровки. На какво се дължи това, след като заплатите им са високи? Разяснение дават отговорите на два от поставените въпроса: „Колко е брутната Ви заплата по договор?“ и „Каква е чистата сума, която получавате, вкл. командировъчните?“

- На първия въпрос 28 от отговорилите посочват сума до размера на минималната работна заплата. Чистата сума обаче е в диапазона 1500-5000 лв., като медианният (средният) размер е 3400 лв.

- 51 респондента посочват като официална заплата сума в границите 510-1000 лв., чистият им доход е 1000-5000 лв., а медианното възнаграждение – 3600 лв.
- 15 от международните шофьори са сключили договор с основна заплата 1200-5100 лв. (медианна 2500 лв.), а реалните не се различават значимо от тези в предходните групи.

Тези данни показват, че размерът на официалната заплата не се отразява значимо върху крайната, чиста месечна сума. Очевидно **дилемата да приемем ли договор с ниско трудово възнаграждение, за да получаваме по-висока нетна заплата е фалшива**. Когато шофьорът склони да подпише такъв договор, единственото, което постига, е ниски осигурителни вноски, което му нанася вреди в дългосрочен аспект: слабо платени болнични, отпуски и обезщетения за безработица, както и минимална пенсия.

Булстат: 160072521 -	АНГ ИНТЕРНЕТШЪНЪЛ ТРАНСПОРТ.	гр ПЛОВДИВ, "Източен" №48 et 3, офис 1,	
Месец:	Осигурен за:	Дни в осигуряване раб дни:	Осиг. доход /лв./:
7	Пенсия, болест и майч., тр. злоп. и безработица	07	154.33
8	Пенсия, болест и майч., тр. злоп. и безработица	23	463.00
9	Пенсия, болест и майч., тр. злоп. и безработица	20	463.00
10	Пенсия, болест и майч., тр. злоп. и безработица	21	330.72
11	Пенсия, болест и майч., тр. злоп. и безработица	22	315.68
12	Пенсия, болест и майч., тр. злоп. и безработица	21	463.00

Снимка от справка на международен шофьор в системата на НОИ към 2016 г., когато минималната работна заплата беше 420 лв.

Но по темата: относително високите крайни месечни възнаграждения са всъщност командировъчни. Върху които не се начисляват данъци и осигуровки. С тях шофьорът трябва да се издържа, докато пътува в чужбина, където цените са значително по-различни от българските. Свидетелства на международни шофьори сочат, че при някои маршрути служителите преценяват кога и откъде да се заредят с вода за пиене, поради високата ѝ цена в някои части от Европа. Чисто възнаграждение от 5000 лв. за международен шофьор всъщност е значително по-малко от 5000 лв. на работник, който издържа себе си и семейството си в България. Това не е висока заплата.

Привличане на мозъци, изтичане на мозъци, изхабяване на мозъци

Митът за ниската производителност на труда

От страна на работодателските организации се води дългогодишна кампания за убеждаване на обществото, че българите са мързеливи, неквалифицирани и не изработват това, което получават. Тази риторика е водена изцяло от икономически интереси – ако работникът е непълноценен, няма база на която да настоява за увеличаване на заплащането. Не само това, дори е нужно някои негови права да бъдат орязани, за да се постигне баланс.

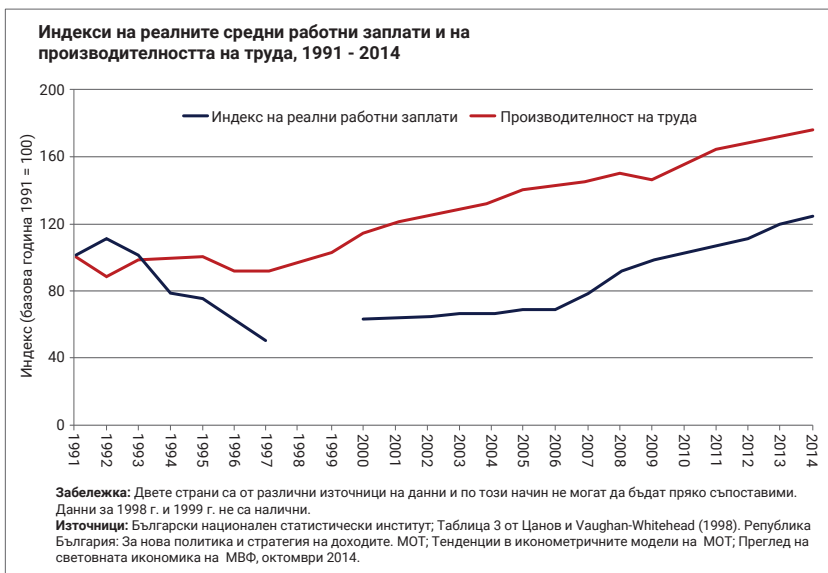
В дебатите за минималната работна заплата чухме и следния аргумент от председател на една от национално представителните организации на работодателите: *„Не може да имаш африканска производителност и европейски заплати, определени с декрет. Всички да станем богати, без да работим, по решение на ръководството.“* На първо място трябва да отбележим, че производителността зависи в много по-голяма степен от модерното оборудване и организацията на трудовия процес, отколкото от интензивността на труда. Първото е свързано с инвестиции в машини. Второто с умения, но не на работниците и служителите, а на мениджмънта и по-точно – как именно успява да организира и използва капитала и труда, така че да бъдат постигнати възможно най-високи резултати от производството.

За качеството на управление илюстративно е едно изследване на Българската стопанска камара от 2012 г. То е провокирано именно от темата на настоящия доклад относно възможностите за привличане на висококвалифицирани кадри от трети страни с помощта на европейската „синя карта“. Експертът на работодателската организация, който провежда изследването заявява: *„... (действащите фирми) искат да наемат висококвалифицирани кадри, които да работят нискоквалифициран труд за малко пари.“*¹¹ А основният извод е, че 80% от българските работодатели са със средно и по-ниско образование. Анализаторът на БСК потвърждава, че много пъти са били водени

¹¹ „Над 80% от българските работодатели са със средно или по-ниско образование“, в-к „Сера“ <http://old.segabg.com/article.php?id=599006>

разговори с представители на бизнеса, като на въпрос какви точно кадри биха покрили изискванията им, „в повечето случаи получаваме като отговор единствено мълчание“.

Все пак, за да отговорим на обвиненията, че вината за ниския ръст на БВП е на българските работници, нека погледнем как се развива производителността в България и как нарастват реалните средни работни заплати за периода 1991-2014 г.

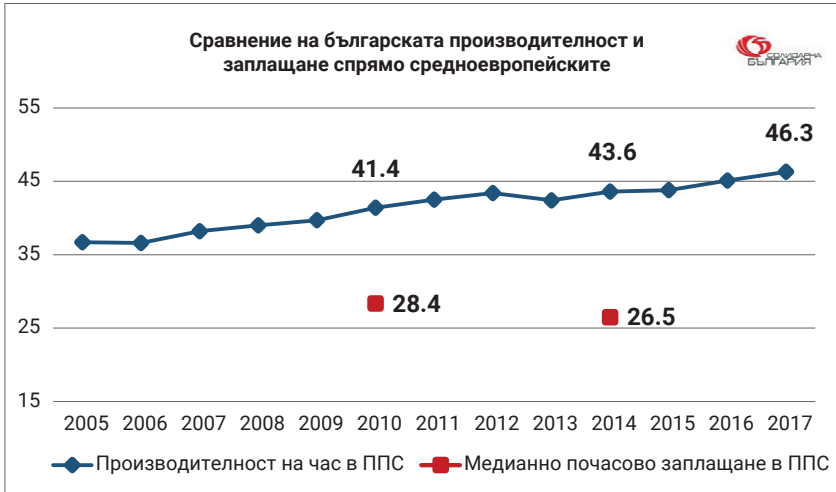


Графиката е на Кристен Собек, *Условия на труд и равенство, Международна организация на труда (МОТ)* sobeck@ilo.org

От 1992 г. се започва рязък срив на заплатите спрямо производителността. Факторите са много, част от тях е административното потискане на ръста на заплатите в държавния сектор. През целия разглеждан период индексът на реалните трудови възнаграждения е значително под производителността на труда. И макар за няколко години след 2006 г. заплатите да се ускоряват по-видимо и до момента те не могат да достигнат производителността. За да се сравним с европейските показатели, ще използваме данни на Евростат¹². Но не средната работна запла-

¹² Labour productivity per person employed and hour worked (EU28=100) - Code: tesem160 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem160?fbclid=IwAR0k2I7NTGrAa4sTdnGu8WaeRu74YB14FkTspJ5j8ab5sW_pLW1NW18aA9s; Median hourly earnings, all employees (excluding apprentices) by sex [earn_ses_pub2s] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_ses_pub2s?fbclid=IwAR32CrX9Tl0ooW_3WdNfqojbiYPVcgnctfuE1K0vukjoYxMhXndoEBftfdk

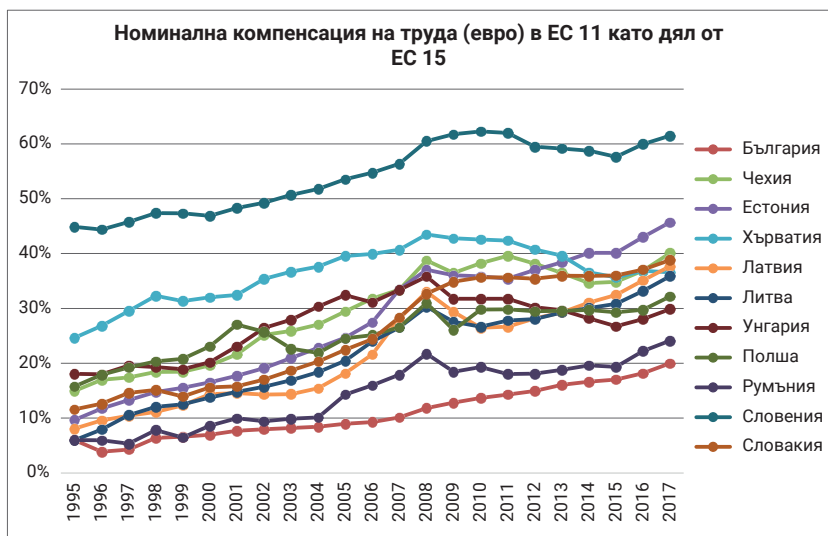
та, която не показва реалното състояние, а медианната, която в много по-голяма степен отразява действителната картина.



Последните данни за медианното заплащане са от 2014 г., защото изследването се провежда през четири години. Но и от наличната информация е видно, че заплащането изостава значително от производителността. В допълнение за периода 2010-2014 г. то не само не настига средноевропейските нива, но и изостава.

Стратегия „ниски данъци, евтина работна ръка“

Когато разглеждаме цената на труда в отворен пазар, следва да сравняваме в номинална сравнима стойност. Инвеститорите избират държава, в която да се позиционират не спрямо покупателната способност на местното население, а съобразно абсолютния размер на разходите за труд. Следващата графика показва какъв е делът на компенсацията на един работник в новите държави членки от тази в старите държави членки на ЕС.



Видимо от непоклатимата позиция на България на дъното през последните 13 години, „най-конкурентоспособната“ работна ръка е българската. Управляващите от няколко поредни правителства рекламираха страната като разходен оазис – най-ниски данъци, с евтини и квалифицирани кадри. Но пропуснаха да сменят стратегията, когато се присъединихме към Европейския съюз и бяха отворени границите за трудова миграция. В свободна и отворена общност националната стратегия „ниски заплати“ вреди както на държавите-приемници, така и на държавата-донор.

Млади хора, в активна икономическа възраст напускат България веднага след дипломирането си. Особено тежка е ситуацията в здравеопазването, където вече се усеща липса на медицински сестри, анестезиолози, нефролози, педиатри... Въсъщност българските университети продължават да обучават здравни специалисти, но ниското заплащане, дефицитът на елементарни условия за работа в държавни и общински болници, невъзможността за специализации продължават да прогонват вече подготвените лекари и медицински сестри. Последните често получават трудови възнаграждения малко над минималната работна заплата, а се трудят по 12, а понякога и по доста повече часове в денонощието.

Както подчертава старшият изследовател на Европейския синдикален институт Бела Галгоци¹³, ниските заплати означават отслабена научно-изследователска и развойна дейност, никакви иновации – Централна и Източна Европа не се славят с особено развит НИРД сектор. Преките чуждестранни инвестиции са в сектори с ниска добавена стойност. Устойчиво ролята на ЦИЕ в международните вериги за създаване на стойност продължава да се основава на евтин труд, а това е уязвима позиция, без особена перспектива.

Слабият, а в някои държави и забавен, темп на сближаване на заплатите между новите страни членки и ядрото подкопава социалното сближаване в целия ЕС. Неблагоприятните ефекти както на Изток, така и на Запад водят до разочарование сред гражданите, което генерира националистически сили на дезинтеграция. И не на последно място, социалната несправедливост за източните работници е в ущърб на устойчивия икономически растеж и заплашва бъдещето на Европа.

Несъответствие в уменията

В годишните си доклади за България Европейската комисия пише за дисбаланси на трудовия пазар и недостиг на кадри. На изпратен до нея въпрос как измерва дисбалансите, отговорът гласи: чрез нивата на заетост на гражданите с различно образование. В нашата страна 85,5% от хората с висше образование са заети, от тези със средно образование 71% работят, интегрирали са се в пазара на труда едва 24% от гражданите с начално образование. **Експертите на ЕК подчертават, че липсата на работна ръка може да е резултат и от ниското заплащане и лошите условия на труд, но не препоръчват да се положат усилия за увеличаване на трудовите възнаграждения, а „варват“, че трябва да се повиши квалификацията на неизползваните групи граждани, за да станат пригодни за заетост и така да се намали недостига на работна ръка.**

Специалистите на Европейската комисия пропускат да забележат, че, както е цитирано от самите тях в годишния доклад за България от 2018 г., цели „58% от заетите са изложени на

¹³ „2008: годината от която конвергенцията на заплатите между Изтока и Запада остава в застой“, Бела Галгоци
<https://www.socialeurope.eu/2008-year-east-west-wage-convergence-came-standstill>

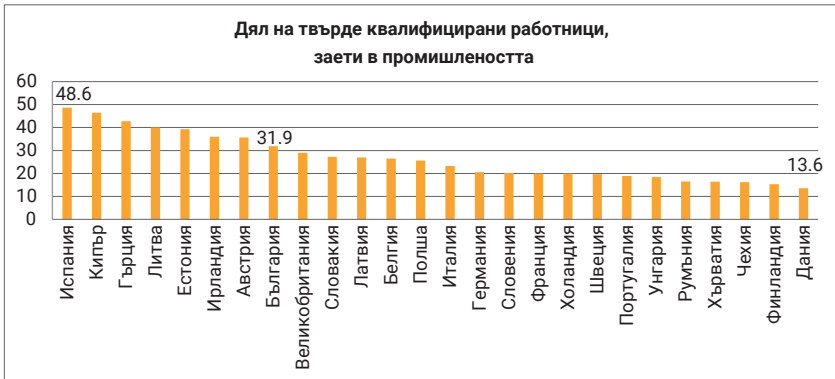
риск да участват в занижено деклариране на заетостта¹⁴. Този процент включва както работници със сключен трудов договор, които получават допълнителни, недекларирани средства, така и огромна маса работници, които нямат трудови договори въобще. Масово във втората група се включват граждани с ниско образование, които получават ниски доходи, но реално не са безработни. Т.е. образованието не е пречка пред наемането им. А са склонни да работят без договори, защото в противен случай ще се наложи да се разделят с част от и без това ниските си възграждения за данъчно-осигурителни удържки. **Не ненужна квалификация, а осезаемо увеличение на заплащането в България и премахването на облагането на ниските доходи** би ги стимулирало да излезнат на светло.

За разлика от категоричната в тези си изводи Европейска комисия, статистическата служба на ЕС – Евростат, търси начини да измери дисбалансите на пазара на труда, тъй като „не съществуват общоприети показатели за измерване на несъответствията“¹⁵. Индикаторите към момента са два: вертикални несъответствия на уменията или *over-qualification rate* (равнище на прекомерно квалифицирани работници) и хоризонтални несъответствия, според нивото на образование. Тъй като вторият индикатор все още не е разработен добре, ще представим само данните за първия.

Данните за твърде квалифицираните работници са за периода 2008-2016 г. Равнището на надквалифицираните се изчислява като брой на завършилите висше образование, чиято настояща заетост не изисква такова. Индикаторът се използва експериментално и макар да не е изчистен методологично, е полезен за провеждането на пазарни анализи. Например бизнесът, който изпитва затруднения да намери персонал, може да снижи изискванията, които засягат квалификацията на кандидатите. Засилени нива на надквалификация може да са сигнал за прекомерно предлагане на работна ръка от висококвалифицирани работници и/или за намалено търсене на кадри.

¹⁴ Доклад за България за 2018 г., включващ задълбочен преглед относно предотвратяването и коригирането на макроикономическите дисбаланси
<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-bulgaria-bg.pdf>

¹⁵ Skills mismatch experimental indicators
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/skills/background/experimental-statistics>



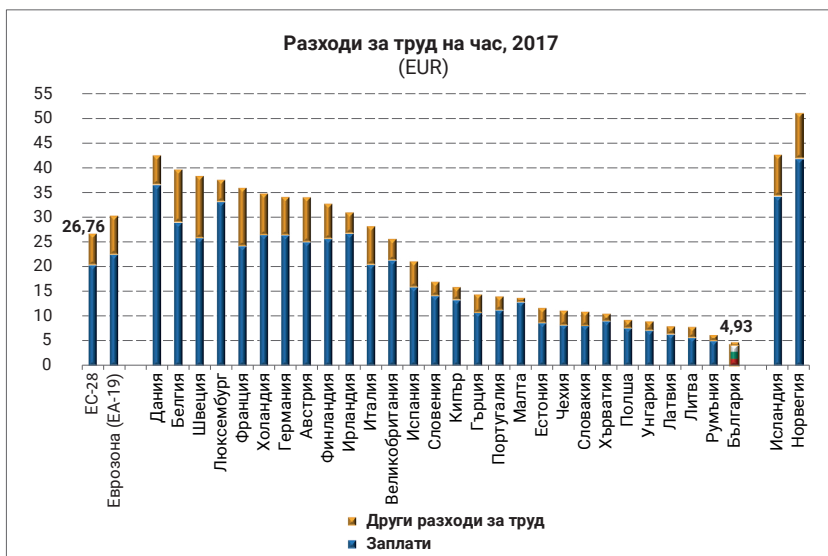
Графиката показва, че надквалификацията в производството за 2016 г. поставят България на осмо място в ЕС. Почти 32% от висшистите заемат длъжности, които не изискват толкова високо образование. Както е подчертано от Евростат, това може да означава, че има твърде много висшисти в страната или да има недостиг на свободни работни места. Но със сигурност не показва дефицит на кадри.

Глобален недостиг на работна ръка

България

Както вече споменахме, твърденията за наличие на тежък дефицит на кадри в България датират от повече от десетилетие. Освен с очевидно вродените, според работодателите, „мързел и некомпетентност“ на българските граждани, най-лесно те се аргументират с намаляването на населението в страната. Това е факт, който не може да бъде оспорен, макар че и до момента не всички граждани са били наети от бизнеса.

Наложената вече риторика не е самоцелна. Недостигът на кадри, според бизнеса, следва да се минимизира чрез привличане на работници от държави извън Европейския съюз. Недоизказан остава финансовият аспект от масов внос на трудещи се от държави с евтина работна ръка.



Данни: Евростат¹⁶

Графиката показва традиционната позиция на България в ЕС по отношение на заплащането. Дъното на класацията е следствие от приетата национална стратегия за конкурентоспособност „ниски данъци, евтин труд“. За подобряване на

¹⁶ Estimated hourly labour costs
http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=lc_lci_lev&language=en&mode=view

конкурентоспособността логичната стъпка за бизнеса е към осигуряване на достъп до още по-ниско платени работници.

Социален и трудов дъмпинг

През последните няколко години минималната работна заплата в страната се увеличава. България и Румъния са страните с най-висок ръст на МРЗ в рамките на ЕС. Но има много да се навакства, поради традиционната вече позиция на двете страни на дъното на европейските таблици по размер на трудовите възнаграждения. Перспективата за продължаващ ръст на МРЗ е неприемлива, както за работодателските организации, така и за български посредници на чужди инвеститори. Последните привличат инвеститори с обещания, че в България ще намерят например инженери срещу 700 лв. месечна заплата. Подобни обяви могат да бъдат открити и сред публикуваните от Агенцията по заетостта. Но българският работник вече отказва да заеме такива позиции, тъй като пред него съществува алтернативата да замине в Западна Европа, където ще получава далеч по-високо признание за труда си. Остава възможността да бъдат привлечени евтини висококвалифицирани, и не само, кадри извън ЕС.

Последствия

До края на настоящия мандат е предвидено ежегодно увеличение на минималната работна заплата. МРЗ е почти единственият възможен механизъм за пряко въздействие върху заплащането в страната от страна на правителството. Другата възможност е чрез сключване на колективни трудови договори, но за тази цел са нужди силни синдикати и/или механизъм за разпространение на договореностите в целите браншове, което не се случва в България. В европейски мащаб ситуацията със синдикатите не е много по-добра, с изключение на някои държави като Белгия например. За сметка на това в повечето стари държави членки колективното договаряне, дори при сравнително малобройни синдикални членове, е мощен механизъм за увеличение на заплащането.

Заплатите трябва да се увеличават и според признания на работодателските организации. Така работят пазарните механизми. Ако обаче се появи неочаквана вълна от нови кандидати, то заплащането няма нужда да расте. Всъщност там, където трудовите възнаграждения са високи, проблем с намирането на кадри и понастоящем няма¹⁷. При обявена за-

¹⁷ "Заплата от 2200 лв. в Източните Родопи"

<https://fakti.bg/biznes/274487-zaplata-ot-2200-lv-v-iztochnite-rodopi>

плата 2200 лв. има над 1700 кандидати в обезлюден район и за дейност, която вреди на здравето на работниците.

Но масово българският бизнес се опитва да възпрепятства нарастването на заплатите, поради което осъществява натиск за облекчаване на вноса на работници. Първо беше използван аргументът с привличане на българските общности от Бесарабия, т.е. Украйна и Молдова. Сега вече се насочват към по-отдалечени дестинации (с още по-ниско заплащане) като Виетнам, Индия, Тунис, Египет и други¹⁸.

Кой ще работи за още по-ниски заплати?

- ❖ Украйна – с последното увеличение от януари 2018 г., минималната работна заплата в страната е 122,06 евро¹⁹.
- ❖ Молдова – минималната заплата е приблизително 116 евро.
- ❖ Виетнам – страната е разделена на четири региона²⁰, в които има различни МРЗ. Размерът им е в диапазона 101,26-146,78 евро.
- ❖ Индия – през юни 2017 г. министърът на труда на Индия изпраща писмо до всички щати, в което настоява да ревизират минималните си работни заплати и те да не са под 176 рупии на ден или 46,81 евро²¹.

Минималната заплата в България за 2018 г. е 260,76 евро. Използваме МРЗ само за сравнение, но тя показва позицията на страната и по отношение на медианните и средните стойности. И макар да сме най-бедни в Европейския съюз, алтернативата за наемане на работници от трети държави ще донесе значително по-ниски разходи за бизнеса.

Световен проблем

Множество анализи, алармиращи за недостиг на кадри, могат да бъдат открити както за развитите, така и за развиващите се

¹⁸ Становище на Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) по Законопроект за изменение и допълнение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, № 802-01-1, внесен от Министерски съвет на 2.01.2018 г.
<https://www.parliament.bg/pub/cW/20180123023608Stanovishte%20na%20AIKB%20po%20ZID%20ZTMTM%20802-01-1.pdf>

¹⁹ Minimum wage grows in Ukraine from Jan 1
<https://www.ukrinform.net/rubric-economy/2375268-minimum-wage-grows-in-ukraine-from-jan-1.html>

²⁰ New Decree on Minimum Wage Increases in Vietnam
<https://www.tilleke.com/index.php?q=resources/new-decree-minimum-wage-increases-vietnam&fbclid=IwAR2yTRkcE4EkPXS8XKYaOLjD3hwG5pq507YHDC4NCf579AwE3nZRzs5FE8E> Minimum wage may rise 6.5% in 2018 <http://www.molisa.gov.vn/en/Pages/Detail-news.aspx?ID=News=2675&fbclid=IwAR22rNvtzp6J4VXBnpAJ6dJSDFhFxr6nhAKrb3kvvajsZ2kVGdzNirpys74>

²¹ Приложение 2

икономики. Търсене на термина „labour shortage” в световната интернет мрежа показва дефицит на кадри в Европа, Канада, САЩ, Япония, **Китай**, Саудитска Арабия, Латинска Америка...

Google labour shortage

All Images News Videos Maps More Settings Tools

Page 2 of about 503,000 results (0.48 seconds)

The long-term Labour Shortage. The Economic Impact of ... - Journal.fi
<https://journal.fi/fypr/article/view/45049/11327> ▼
 by P Salmenhaara - 2009
 Finnish Yearbook of Population Research 2009. 123. The long-term Labour Shortage. The Economic Impact of Population. Transition and Post-industrialism on.

Japan's labour shortage beginning to erode the quality of services ...
<https://voxeu.org/article/japan-s-labour-shortage-beginning-erode-quality-services> ▼
 Mar 31, 2018 - The Japanese economy is suffering its worst labour shortage since 1992. This column explores the impact of this shortage, in light of the past ...

China's unemployment and labour shortage | VOX, CEPR's Policy Portal
<https://voxeu.org/article/china-s-unemployment-and-labour-shortage> ▼
 by Y Huang - Related articles
 The Chinese labour market: High unemployment coexisting with a labour shortage ... In China, both unemployment and a labour shortage have emerged as problems in recent years. ... Although a nationwide labour survey did not include unemployment rates, we will look at the Chinese labour ...

Canada's Labour Shortage Intensifies, With Nearly 400,000 Vacant Jobs
https://www.huffingtonpost.ca/...labour-shortage-canada-job-vacancies_a_23384818/ ▼
 Mar 13, 2018 - Nearly one in 25 jobs in British Columbia is sitting unfilled, a striking sign of the growing labour shortage facing Canada as the economy heats ...

Saudi businesses hit hard by foreign labour shortage
<https://www.alaraby.co.uk/.../saudi-businesses-hit-hard-by-foreign-labour-shortag...> ▼
 Mar 21, 2018 - The oil-rich kingdom has long relied on foreign labour for jobs in sales and services,

American businesses can't find workers - CNN Money
money.cnn.com/2018/01/17/news/economy/us-worker-shortage/index.html ▼
 Jan 17, 2018 - Labor shortages in the United States are getting worse, according to the ... The job market is so hot that employers are struggling to handle the ...

Skills Shortage in USA - The Chopras
<https://www.thechopras.com/country/usa/skill-shortages.html> ▼
 Skills shortage in USA are a major problem and the list in USA is growing everyday inventing different job opportunities.

Latin America has the biggest skills gap in the world. Here's how ...
<https://www.weforum.org/.../latin-america-has-the-biggest-skills-gap-in-the-world-her-...> ▼
 Mar 13, 2018 - A woman sands during a skills training course at the Technical Education ... Colombia (Jóvenes en Acción) or Brazil and Peru (ProJoven) tick almost all ... In the car and machinery industries, which are traditionally affected by skills shortages, ...

The ever-rising labour shortages in Europe | Bruegel
bruegel.org/2018/01/the-ever-rising-labour-shortages-in-europe/ ▼
 Jan 25, 2018 - Labour shortages could be overcome by immigration (either from other EU countries or from non-EU countries), increased supply of domestic workers and by robotisation.

Анализатори, работодатели, синдикати и правителства правят планове и стратегии за квалифициране, преквалифициране, привличане на работници, за да се справят с този глобален проблем. И това на фона на непрекъснато увеличаващото се световно население.

Американски учители

В началото на 2018 г. в САЩ избухнаха масови протести на учители с настояване за достойно заплащане и материално осигуряване на образователния процес. Щатските преподаватели са разочаровани от условията на труд, някои от тях казват, че трябва да се върнат да живеят при родителите си, да кандидатстват за купони за храна, да плащат от джоба си базови пособия за провеждане на часовете като милиметрова хартия и други училищни консумативи. Успоредно с това бизнес издания продължават да твърдят, че дефицитът е „един от най-сериозните проблеми пред нашите училища“ и че „нарастването на броя на учениците, трудното задържане и проблемите с набирането на нови учители водят до недостиг в критични размери“.

В резултат започва внос на учители от Филипините. Чуждите граждани теглят кредити, за да платят за посредничеството на частни агенции за подбор на персонал. Размерът на сумите е такъв, че новонаетите ще ги връщат в продължение на години. Въпреки това са склонни да се преместят в САЩ, тъй като заплащането е значително по-високо от това в техните родни страни.

Главният редактор на американското списание „Current Affairs“ Натан Робинсън коментира този парадокс по следния начин:

Аз мога да кажа, че има „дефицит на велосипеди“ в САЩ, тъй като не искам да платя повече от 5 долара за велосипед и никой не ще да ми продаде такъв. В тази ситуация със сигурност ще е вярно, че има „дефицит“ на велосипеди, които са ми на разположение. Но това няма нищо общо с предлагането на велосипеди, които са в изобилие.

Въпреки всички твърдения на анализатори, агенции за подбор на персонал, бизнес организации и правителства, данни за тежък недостиг на кадри в цял свят няма и е невъзможно да има. Случаят с американските учители е красноречив – за да не се налага да увеличават заплатите на местните работници, работодателите търсят по-евтина алтернатива. И я намират от дестинации, в които възнагражденията са минимални, работниците се експлоатират, условията на труд често застрашават не само здравето, но и живота на трудещите се.

Европейски съюз

По замисъл и произход ЕС е общност на пазари. Свободата на придвижване, човешките права и всички останали аспекти на Съюза са следствие от стремежа към облекчаване и премахване на бариерите пред търговията. Процесът на трудова миграция протича по различен начин в отделните държави членки. В страни като Великобритания и Франция той е естествен, тъй като са бивши колониални държави и след оттеглянето им от отвъдморските територии, трансферът на работници е улеснен от изградените вече традиционни комуникационни и транспортни връзки, както и от липсата в множество случаи на езикова бариера. При Германия привличането на работна ръка се налага от икономическото възстановяване след Втората световна война. Страната подписва множество споразумения с правителствата на Италия, Гърция, Турция, Мароко и др. С намаляването на икономическите темпове на развитие, част от новодошлите се прибират в собствените си държави, но големи общности остават в Германия.

Едва в последните години, когато вече неудовлетворението на европейските граждани от състоянието на ЕС стана твърде високо, нараснаха националистическите движения и се засилиха дезинтеграционните процеси, политическите лидери на Европа предприеха стъпки към връщане на социалния ѝ облик. Разбраха, че ако Европейският съюз остане само терен за търговия, ще загуби привлекателност в очите на своите жители. Но все още няма сигнали за осъзнаване, че целенасоченото масово привличане на работници от трети държави от страна на бизнеса, който се стреми да намали разходите си за труд, също ще увеличи напрежението в държавите членки, поради снижаване на жизненото равнище на местните граждани.

Макар в последните години безработицата да спада, все още има няколко европейски държави, в които тя е на изключително високи нива. Не е малка и групата на гражданите, заети на непълен работен ден, които биха искали да се трудят допълнително, но не могат да намерят реализация. В България броят

²² Непълно заети лица и потенциална работна сила

<http://www.nsi.bg/bg/content/4015/%D0%BD%D0%B5%D0%BF%D1%8A%D0%B-%D0%BD%D0%BE-%D0%B7%D0%B0%D0%B5%D1%82%D0%B8-%D0%B-B%D0%B8%D1%86%D0%B0-%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5-D-0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE-D1%82%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B0>

им към 2017 г. е 26 300²². Още 20 000 лица искат да работят, но не могат да го направят веднага. А нивата на непълно заетите работници в ЕС са още по-високи. Социолози, изследващи трудовата миграция, посочват²³, че в допълнение мигриращите работници се включват в групата на малцинствата в приемащите държави, което може да доведе до нарастване на конфронтациите между мнозинството и малцинствата. Същевременно изтичането на работна ръка носи трайни негативни последици върху човешкия капитал в изпращащите държави.

Европейската комисия публикува множество анализи за ефекта от трудовата миграция. Доклад от 2008 г.²⁴, подчертава, че ниската мобилност може да коства икономически пропуски, но високата мобилност ще разруши националните трудови пазари и ще генерира значими социални разходи.

През 2015 г. Европейският парламент публикува анализ „Недостиг на работна ръка в ЕС“²⁵, в който разглежда отделните аспекти на трудовия пазар, миграцията, достъпните данни. Документът регистрира регионални несъответствия в някои държави членки, отбелязва, че пазарът е по-затруднен в четири от големите европейски икономики. Но изрично подчертава, че **няма количествен недостиг на работна ръка в Европейския съюз**. Преглед на данните за процента на свободните работни места²⁶ в ЕС към второто тримесечие на 2018 г. сочи, че делът на вакантните позиции е най-висок в Чехия (вече показахме какво е заплащането там), Белгия, Холандия и Германия. **Процентът на обявените позиции в България е 2,5 пъти по-нисък от средноевропейския.**

Ако наистина има работна ръка, ако работодателите нямат проблем да намерят подходящите кадри, с които да работят, защо си създават главоболия с търсене на работници от трети държави? Отговор на този въпрос дава отново анализ на Европейската комисия, публикуван през 2008 г.²⁷ В него изследователите подчер-

²³ Economic and Social Effects of Labour Mobility in The European Union https://lisbon2018.econworld.org/papers/Dudu_Economic.pdf

²⁴ Географска мобилност в Европейския съюз: Оптимизиране на икономическите и социалните ползи <https://www.iza.org/publications/r/111/geographic-mobility-in-the-european-union-optimising-its-economic-and-social-benefits>

²⁵ Labour market shortages in the European Union http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542202/IPOL_STU%282015%29542202_EN.pdf

²⁶ Изчислява се като процент на свободните към сумата на заетите и свободните работни места. Данни Евростат http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=jvs_q_nace2&language=en&mode=view

²⁷ Labour market and wage development in 2007 http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication13227_en.pdf

тават, че, ако притокът на трудовата имиграция е 10% от работната ръка в страната, стандартните изчисления прогнозираят пренасочване на 1,7% от БВП от местните работници към собствениците на капитал. За да илюстрираме какво означава това в абсолютна стойност, БВП на България за 2017 г. е малко над 100 млрд. лв., заетите лица в цялата икономика са 3,1 млн. души. От страна на работодателските организации беше заявена необходимост от внос на половин милион работници от държави извън Европейския съюз, което представлява 16% от настоящия брой на трудещите се. Тоест, ако се реализират тези очаквания, а по всичко личи, че няма значима политическа сила, която да се съпротивлява, **2,7% от БВП ще бъде преразпределен от българския работник към бизнеса** (последният не е задължително да е български), **а това са 2,7 млрд. лв.** Сумата звучи достатъчно мотивиращо за организиране на лобистки натиск за промяна на законодателството в България. В европейски и в световен мащаб преразпределителният ефект в абсолютна стойност е значително по-висок и дава обяснение за „масовия глобален недостиг на кадри“.

Пазар на труда – балансиране

Основните фактори за избора между заетост и безработица са: размерът на очакваната заплата, данъчната отговорност на работниците, алтернативните доходи. Възможните алтернативи са: обезщетения за безработица, социални помощи, неофициална заетост. Трайно безработните лица в България не получават обезщетения за безработица. След последните рестриктивни законови изменения в Кодекса за социално осигуряване, дори тези лица, които са внасяли добросъвестно дължимите суми във фонд „Безработица“ и са останали без работа, често са поставени през избора дали изобщо да се регистрират в бюрата по труда, тъй като в голяма част от случаите имат право само на минимално обезщетение (около 180 лв. месечно) в продължение на 4 месеца. В допълнение българските граждани имат право на пълно обезщетение за безработица само веднъж на три години. Вариантът „социални помощи“ не може да бъде избран доброволно от физически здрав човек, който има други алтернативи – условията за достъп до подпомагане са изключително рестриктивни, а размерът му е такъв, че позволява закупуване максимум на един хляб дневно²⁸.

²⁸ „Народът“ срещу социалните помощи <http://solidbul.eu/?p=7695>

Изследване на анализатори от Харвард²⁹ сочи доказателства за негативна корелация между нивата на заплатите и безработицата – колкото повече се увеличават трудовите възнаграждения, толкова по-малък е броят на незааетите лица в една икономика. Друг доклад³⁰, посветен отново на механизмите на безработицата, подчертава, че това, което често наричаме „свободно време“, всъщност нерядко включва привидно извънпазарни дейности, като работа в сивата или черната икономика. А решението дали да излезне от нея, човек взема на база на знанието за официалните нива на заплащане и разполагаемия доход (който зависи от дължимите данъци и осигуровки). В България нито един от тези фактори не насърчава работата на светло – трудовите възнаграждения не могат да гарантират нормален живот, а данъчната система облага и най-малкия доход. В тази връзка **въвеждането на необлагаем минимум** за доходи поне до размера на минималната работна заплата е задължително, тъй като положителните ефекти засягат дори изсветляването на икономиката.

В тези изследвания се описва и различното поведение на трудещите се, съобразно ситуацията на трудовия пазар. Ако работните места са малко и безработицата е висока, лицето ще бъде по-склонно да работи срещу по-ниско заплащане. В периоди на икономически разцвет, когато имат възможност да избират, хората разполагат с по-висока преговорна мощ и завишават критериите си за започване на работа. На първо място обаче, за да направят своя избор, потенциалните работници трябва да имат **достъп до информация** за състоянието на пазара на труда. Липсата на единна система, единна база данни за свободните работни места, както и за заплащането и условията на труд, изкривяват пазара и не позволяват на икономически активните лица да вземат адекватно решение за трудовата си реализация. Българските граждани знаят само, че в Западна Европа трудовите възнаграждения са по-високи, а здравеопазването и образованието са достъпни. И правят своя избор да напуснат родината си, което допринася за задълбочаване на демографските трудности в страната.

²⁹ Wage Dynamics: Reconciling Theory and Evidence
https://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/bk_aer.89.2.pdf

³⁰ What We Know and Do Not Know About the Natural Rate of Unemployment
https://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/what_we_know_and_do_not_know_about_the_natural_rate_of_unemployment.pdf

Изводи и препоръки

Според изявления на български работодатели, допреди няколко години за едно работно място са кандидатствали 100-150 човека³¹. Днес броят им е намалял. За набиране на по-масовите работници с неспецифични знания и умения вече е нужно специалистите по човешки ресурси да бъдат по-активни по подобие на представителя на работодателите от срещата в Пловдив (вж. частта „Три български града и едно село“). За намиране на професионалисти с редки специалности, за които по правило позициите в една компания са единични, се прилага т.нар. хедхънтинг, който не е иновация и се практикува от десетилетия. Но и в двата случая е необходимо да се увеличат работните заплати и да се подобрят условията на труд.

Вместо да бъдат предприети тези най-логични стъпки за балансиране на трудовия пазар, общественото пространство се насища с твърдения за наближаващ икономически колапс, вследствие на „дефицита на работна ръка“. А икономическият ни ръст е меко казано недостатъчен, за да генерира значим брой свободни работни места и да е дотолкова зависим от наличието на незаети кадри.

Разбира се, нуждата от професионално обучение и образование е безспорна и както стана ясно от работните срещи във Варна и Казанлък, някои работодатели вече полагат усилия и влагат средства в квалификация на нужните им кадри. Но за минимизиране на несигурността и на двете страни - ученик и работодател, трябва да се въведе предварителен договор, който предвижда 1-2 години работа в конкретното предприятие след завършване на образованието, но срещу точно определени заплащане и условия на труд. Отговорната част от бизнеса предлага и социални придобивки, с които да привлече работници и да минимизира нанесените дългогодишни щети върху публичния сектор, като осигурява допълнително здравно осигуряване и фирмени детски градини. Решенията на кадровите затруднения в национален мащаб обаче са две:

³¹ Как протича интервю за работа в Walltopia?
<https://www.economy.bg/home/view/16660/Kak-proticha-intervju-za-rabota-v-Walltopia>

- ❖ **Незабавно спиране на разграждането на трудовото законодателство, което цели масов внос на работници от трети държави и задържане на ръста на заплатите в страната.** Това няма никакво отношение към миграцията от военни зони, двата потока са напълно различни. Доказателство за това е различното отношение към тях от страна на пробизнес ориентираните националистически партии в парламента. Докато организират протести срещу минималния брой бежанци, именно те бяха в основата на законовите промени, които облекчиха вноса на значителен брой работници.

Сближаването на трудовите възнаграждения в България с тези в Европейския съюз ще спомогне и за завръщането на част от емигриралите български граждани.

- ❖ **Достоверна национална статистика за пазара на труда** – понастоящем работодателите не са длъжни да обявяват свободните си работни места в националната Агенция по заетост, което не стимулира търсещите работа лица да се регистрират там. Ако бъдат задължени да го правят, наличието на привлекателни вакантни позиции ще мотивира безработните, които търсят работа, да се запишат в бюрата по труда, за да имат достъп до обявите. Така ще бъдат изсветлени и двете страни на трудовия пазар, което от своя страна ще позволи планирането на работеща национална политика. А както стана ясно от проведените работни срещи в страната, такъв ангажимент не би увеличил по никакъв начин административната тежест за бизнеса.

Към момента подобно задължение имат само работодателите в държавната администрация, държавните и общинските предприятия (чл. 22а, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта). Минимална корекция в текста на чл. 22, ал. 2 от ЗНЗ – „Работодателите са задължени да обявяват в поделенията на Агенцията по заетостта:“ – ще позволи да се планира много по-адекватно и образователната, и миграционната политика на Република България.

Приложение 1

Община	Брой свободни позиции
София	2178
Русе	859
Пловдив	587
Казанлък	510
Варна	421
Стара Загора	363
Разлог	356
Гоце Делчев	352
Кюстендил	327
Плевен	322
Враца	295
Бургас	248
Ямбол	225
Карлово	219
Кърджали	207
Благоевград	200
Горна Оряховица	199
Монтана	185
Дупница	173
Силистра	169
Хасково	167
Петрич	166
Раковски	161
Троян	154
Асеновград	144
Шумен	143
Червен бряг	142
Смолян	139
Панагюрище	135
Самоков	135
Айтос	132
Велико Търново	119
Димитровград	117
Първомай	116
Ловеч	112
Сливен	111

Момчилград	110
Берковица	109
Пазарджик	93
Карнобат	91
Сандански	89
Ихтиман	88
Перник	87
Видин	85
Павликени	82
Руен	81
Златоград	79
Велинград	77
Сливница	73
Габрово	72
Търговище	71
Провадия	70
Добрич - град	66
Долни чифлик	64
Чирпан	63
Свищов	62
Нова Загора	59
Ардино	56
Мездра	53
Пещера	51
Козлодуй	50
Тетевен	48
Луковит	45
Мадан	41
Велики Преслав	40
Крумовград	39
Лом	39
Разград	39
Харманли	39
Кубрат	34
Свиленград	33
Котел	32
Ботевград	28
Дулово	26
Кирково	25

Омуртаг	25
Девин	22
Каолиново	22
Бяла Слатина	21
Своге	21
Генерал Тошево	18
Вълчи дол	16
Белоградчик	15
Бяла (Русе)	15
Оряхово	14
Пирдоп	14
Каварна	13
Несебър	13
Созопол	12
Исперих	10
Левски	10
Никопол	10
Попово	10
Тервел	8
Тутракан	8
Ветово	6
Долна Митрополия	4
Кула	4
Нови пазар	4
Раднево	3
Елхово	2
Септември	1
Общо	13298

Приложение 2

बंडारु दत्तात्रेय
BANDARU DATTATREYA



D.O. No. P-11012/1/2015-WC

श्रम एवं रोजगार राज्य मंत्री
(स्वतंत्र प्रभार)
भारत सरकार

श्रम शक्ति भवन, नई दिल्ली-110119

MINISTER OF STATE
(INDEPENDENT CHARGE)
LABOUR & EMPLOYMENT
GOVERNMENT OF INDIA
SHRAM SHAKTI BHAWAN
NEW DELHI - 110119

07 JUN 2017

Dear Shri

As you are aware, in order to have a uniform wage structure and to reduce the disparity in minimum wages across the country, National Floor Level Minimum Wage (NFLMW) is fixed which also requires to be revised from time to time on the basis of rise in Consumer Price Index for Industrial Workers (CPI-IW). The NFLMW was last revised from Rs. 137/- to Rs. 160/- per day with effect from 01.07.2015 as intimated vide this MoLE D.O. No. P-11012/1/2015-WC dated 07.07.2015.

2. While reviewing the movement of CPI-IW during April 2016 to March 2017 over the period April 2014 to March, 2015, it was observed that the 12 monthly average CPI-IW has risen to 275.92 from 250.83. Accordingly, the NFLMW has been revised upwards to Rs. 176/- per day from existing Rs.160/-, w.e.f. 01.06.2017.

3. I request you for fixation/ revision of the minimum rates of wages in respect of all scheduled employments in your State/UT not below the NFLMW of Rs. 176/- per day w.e.f. 01.06.2017.

4. I would also request you to ensure implementation of various provisions of the Minimum Wages Act, 1948 so that the objective of ensuring Minimum Wages to workers is fulfilled.

5. Your early positive response in the matter would be highly appreciated.

With regards,

Yours sincerely,

(Bandaru Dattatraya)

To

The Chief Ministers
of All States/UTs

Автор: Ваня Григорова
Редактор: Калин Първанов
Асистенти: Мирена Филипова,
Николай Драганов, Гален Монеv

Издател

Фондация Фридрих Еберт
Бюро България
ул. Княз Борис I 97
1000 София, България
Отговорен редактор:
Хелене Кортлендер, директор

Използването с търговска цел на всички,
издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ)
публикации, не е позволено без писменото
съгласие на ФФЕ.

Мненията, изразени в тази публикация,
принадлежат на автора/авторите и не
отразяват непременно позицията
на Фондация Фридрих Еберт.

Всички текстове са достъпни онлайн

<http://www.fes-bulgaria.org>
www.solidbul.eu

ISBN: 978-954-2979-42-5