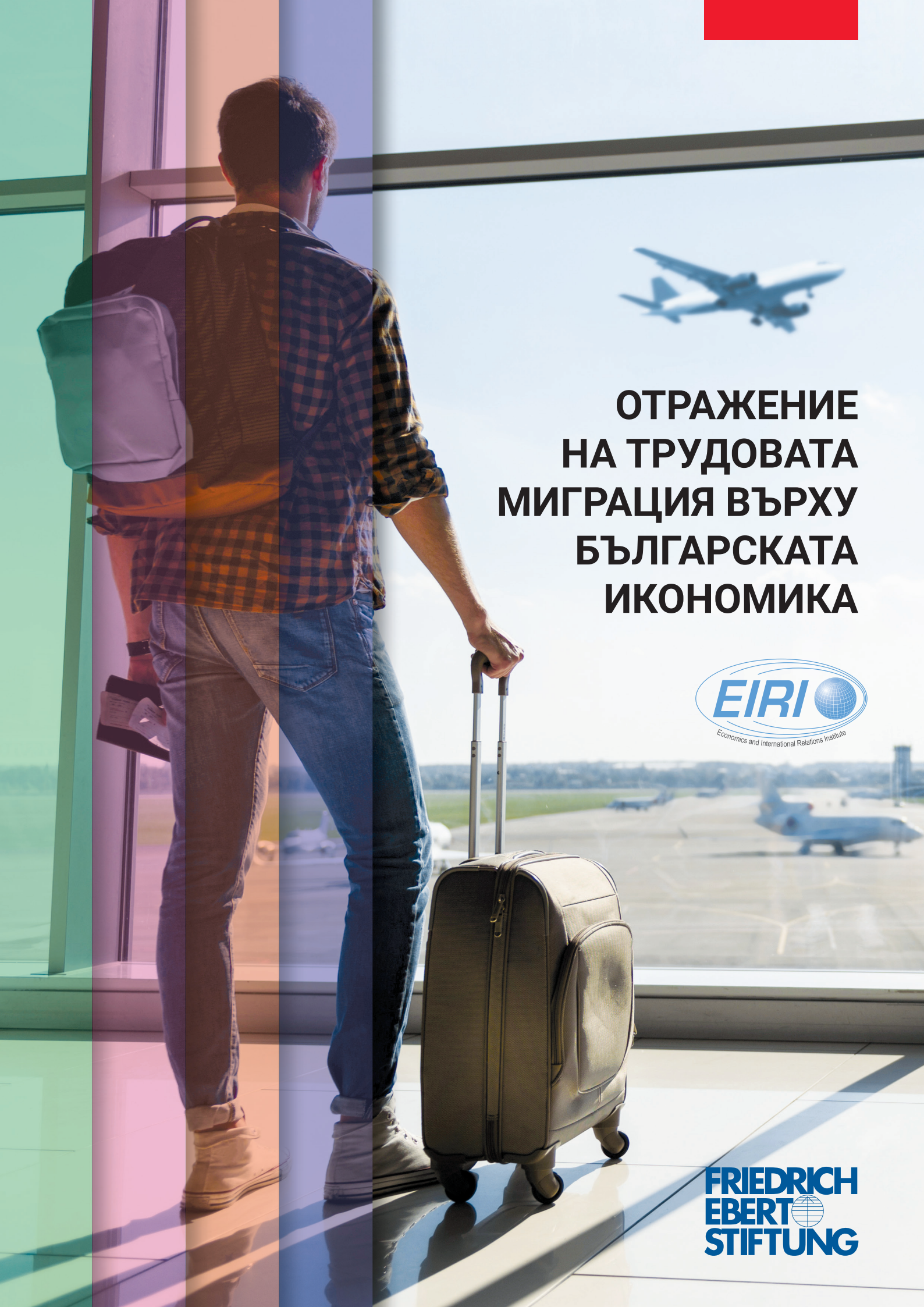


A man with a backpack and suitcase is standing by a large window, looking out at an airport tarmac where a plane is visible. The image is overlaid with vertical color bands (green, orange, blue) and a red rectangle in the top right corner.

ОТРАЖЕНИЕ НА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ ВЪРХУ БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

ФОНДАЦИЯ ФРИДРИХ ЕБЕРТ

и

ИНСТИТУТ ЗА ИКОНОМИКА И МЕЖДУНАРОДНИ ОТНОШЕНИЯ

ОТРАЖЕНИЕ НА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ ВЪРХУ БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА

под общата редакция на

Ивайло Калфин

Съдържание	
1. Въведение.....	3
2. Анализ на наличните данни	4
3. Формулиране на необходимостта от ново, специфично изследване	8
4. Социологическо изследване за миграцията на работна сила в България	9
5. Иконометрично изследване на връзките между миграцията на работната сила и основните параметри на икономическото развитие на България	19
6. Очаквани ефекти от текущите промени в законодателството на равнище Европейски съюз, свързано с трудовата мобилност – командировани работници, транспортни работници, координация на социалните системи и т.н.	28
7. Мерки за подобряване на политиката за регулиране на потоците на трудовата миграция в България, с оглед постигане на макроикономически резултати.....	29
8. Заключение	32

1. Въведение

„Това изследване трябва да бъде настолна книга на всяко едно управленско решение.“

Илияна Йотова

Вицепрезидент на Република България

Недостигът на квалифицирана работна ръка е един от най-силните ограничители на икономическия ръст в България през последните години. Това е непрекъснато повтарящ се проблем, поставян от организациите на работодателите, като постепенно той обхваща всички сектори на икономиката и професии, но също така и различните фирми – от микропредприятията, до големи концерни. Причините за това са различни – трайно влошаваща се демографска картина, демотивация на значителна част от населението в трудоспособна възраст (анализирана в изследване на Фондация Фридрих Еберт и Института за икономика и международни отношения в изследване от 2017 г.), недостатъчно адекватното за трудовия пазар качество на образованието и професионалната квалификация.

Може би най-значимата причина за недостига на квалифицирана работна ръка е свързана с трудовата миграция. Тя е постоянен процес през последните 30 години, но стана особено достъпна след отварянето за български граждани на целия европейски трудов пазар. Отварянето на пазара на труда на страните-членки на ЕС стана на етапи от 2007 г. и приключи напълно в началото на 2014 г. Днес милиони българи работят извън страната. По оценки на Агенцията за българите в чужбина близо 1/3 от децата-българчета се раждат зад граница. Огромна част от българите – емигрирали през последните 30 години са в трудоспособна възраст. Те имат и квалификацията, и опита от развити, конкурентни трудови пазари. Този опит би бил безценен за българската икономика, ако трудовите емигранти решат да се завърнат.

Трудовата емиграция има пряк и негативен ефект върху българската икономика. Тя я лишава от едни от най-конкурентоспособните

и заредени с потенциал кадри. Обективната оценка налага да се отчетат както негативните, така и положителните ефекти от трудовата миграция. Сред последните са икономическият и социален „клапан“ в периоди на икономически трудности и висока безработица. Вместо да оказва натиск върху социалните системи през периоди на безработица, трудовата емиграция дава решение в индивидуален план и облекчава държавните разходи. Този ефект не трябва да се надценява, защото обикновено състоянието на българската икономика е свързано – с известно закъснение във времето, с това на европейската. В този смисъл, миграцията в ЕС, който е основна дестинация през последните години, не дава решение на проблема. Второто положително следствие от трудовата миграция са паричните трансфери на емигрантите към семействата им в България. Тези трансфери са значим икономически фактор, доколкото значително надвишават преките чуждестранни инвестиции, увеличават платежоспособното търсене и омекотяват тежките социални неравенства. Това са положителни ефекти, но те трудно могат да компенсират дългосрочните негативни ефекти, свързани с трудовата миграция, като влошаващата се демографска картина, ограничителите за развитието на икономиката, негативният подбор, оставящ по-ниско квалифицирани и зле образовани кадри в България.

Понастоящем България няма целенасочена политика за регулиране на трудовата миграция. Съществуват различни анализи, цитират се статистически данни за движението на работната сила и за заетостта в икономиката, но липсва цялостна политика, основата на съответните анализи, която да си поставя цели и да бъде осигурена с необходимите ресурси. Целта на това проучване е да подпомогне изработването на такава политика, която да се основава на научен анализ и да може да избера между комбинации от различни мерки и най-важното – която си поставя съответните ясно дефинирани цели.

В настоящата разработка ще направим измерване за реалния ефект на трудовата еми-

грация върху българската икономика. Ще направим това чрез изследване, основано на оригинален иконометричен модел. Квантифицирането на ефекта на емиграцията върху националната икономика ще помогне за преценка на ефективността на мерките за промяна на тенденцията. При преценка на това какви политики да се използват, ще можем да оценяваме колко скъпи решения и с какъв хоризонт на действие може да си позволи държавата. Иконометричното изследване дава възможност за ефективна преценка на въздействието на държавната политика за регулиране на трудовата миграция.

Тази разработка включва също и социологическо изследване, което определя профила и мотивационните нагласи на потенциалните икономически емигранти. Резултатите от социологическото изследване дават възможност да се разработят политики за превенция на трудовата емиграция. При всички случаи, подобен подход би бил по-ефективен и бързо осъществим, в сравнение с обръщане на потока на трудова миграция.

Анализът на проблемите, свързани с трудовата миграция включва и анализ на временните ѝ форми – сезонната работа и командированите работници. Особено сезонната работа в чужбина ангажира значителен трудов ресурс от България, основно в областите на туризма и селското стопанство. Това открива значителен дефицит на националния трудов пазар.

В заключение, настоящата разработка предлага различни решения, които могат да се комбинират в целенасочена политика за регулиране на трудовата миграция. Те дават възможност за вземане на информирани решения, в които политиките се съотнасят към атакуване на основните проблеми и които се осигуряват с необходимия финансов ресурс.

Иконометричното изследване е проведено от проф. Ганчо Ганчев и асистент д-р Мария Паскалева от Югозападния университет в Благоевград. Социологическото проучване е проведено от агенция „Сова Харис“ по поръчка на Фонда-

ция Фридрих Еберт. Анализът на съществуващите политики, на европейското законодателство и временната заетост в чужбина, предложението за политики и общата редакция на разработката са осъществени от Ивайло Калфин и д-р Любомир Кючуков от Института за икономика и международни отношения.

2. Анализ на наличните данни

Статистическата информация дава приблизителна представа за мащабите на трудовата миграция. Националният статистически институт следи движението по показателя външна миграция, което на практика е най-близката информация за преценка на трудовата миграция. Данните на НСИ дават разрез по пол, възраст и националност. Анализът на този показател има своите ограничения. От една страна, НСИ изследва този процес през призмата на демографската статистика. По този начин се поставя фокус върху броя на емигрантите и имигрантите, без обаче да се прави подробен анализ на техния профил и мотивация. Така, сам по себе си, този показател има отношение към демографските изследвания, а не към икономическия ефект, мотивацията и възможните политики за регулиране на трудовата миграция. Второто ограничение е, че според методологията, НСИ събира данните за емигрантите по два пътя – ако те самите декларират, че емигрират или когато пожелаят да прекратят здравното си осигуряване. Тази методика предполага реално подценяване на броя на емигрантите. Проблемът е, че доколкото над 90% от трудовите емигранти се насочват към страните-членки на ЕС, те нямат формалното задължение да информират държавните органи за това. В много страни при трайно отсъствие е задължително това да се отрази в местната администрация или полиция, но в България това не се прави. Прекратените здравноосигурителни вноски са добър, но отново недостатъчно точен показател, по който да се съди за емиграцията. Някои от емигрантите си запазват вноските „за всеки случай“, а следва да се отчита и огромният брой българи, които не са здравноосигурени.

Третото ограничение на наличните статистически данни е, че те не отчитат причините за външната миграция и следователно не може да се твърди каква част от мигрантите го правят с цел работа. Безспорно трансграничната миграция по семейни или хуманитарни причини също има своето отражение върху икономиката. В настоящото изследване обаче ще се ограничим върху ефектите от трудовата или професионалната миграция, тъй като те са много по-значими и са водещи сред мотивите за миграция. Подобни преки данни не могат да се получат от статистиката, водена от НСИ.

Евростат, от своя страна, също има статистика, която е свързана с трудовата презгранична миграция. Тя дава повече информация за нуждите на настоящото изследване. Така например, европейската статистическа служба изследва издаваните за първи път разрешения за пребиваване, като новорегистрираните се във всяка страна се разделят според мотивите за регистрация. От тези данни можем да направим частични изводи. Докато в ЕС и страните от Европейското икономическо пространство се увеличава броят на първи регистрации от 2012 г. насам и броят им вече надвишава 3 млн. души, което е най-високо за последното десетилетие, в България процентът на новорегистрираните спрямо броя на населението е 4 пъти по-нисък от средния и възлиза едва на 1.5 на хиляда. Ако средно около 1/3 от новорегистрираните в Европа са пристигнали заради работа, в България такива са само 16%. Докато в ЕС първите три страни на произход на новорегистрираните са Украйна (основно заради голямата активност на Полша), Сирия и Китай, в България трите първи държави на произход са Турция, Русия и Украйна. От тази статистика можем да направим извод, че сред новорегистрираните в България за 2017 г. привлечените от националния пазар на труда чужденци са относително малко и основните нови заселници идват тук по друга причина. Можем да предположим, че основно тя е свързана със семейни причини, инвестиции в недвижима собственост и развиване на собствен бизнес.

Друг индикатор от базата данни на Евростат, който можем да използваме е увеличаването на цената на труда. От публикуваните данни се вижда, че в сравнение с 2012 г., през второто тримесечие на 2018 г. цената на труда в България се е увеличила с над 50%. При 11% средно за ЕС, най-високо е увеличението в Румъния – 75%, следва Латвия с 51.7% и на трето място е България само с 0.01% след нея. Комбинираното намаляване на безработицата и значителното увеличаване на разходите за труд на бизнеса показва, че трайната тенденция е за намаляване на значителната разлика между заплащането на труда в повечето европейски страни, както и в България. Както ще видим по-късно в изследването, заплащането е основен регулатор на посоката и интензивността на трудовата миграция. Наред с тенденцията за бързо затваряне на тази разлика, ако приемем румънската икономика за пряк конкурент, България ще изпитва все повече трудности да предостави по-добри условия и да привлече работници на трудовия си пазар – независимо дали са български граждани или от други националности.

Увеличаването на разходите за труд надвишава темповете на нарастване на производителността на труда. Според Евростат, в сравнение с 2010 г. реалната производителност на труда в България се е увеличила с 19.1%, което е втори резултат в ЕС след Румъния – 37.5% и преди Полша – 18.4%. Средното увеличение в ЕС е едва 5.8%. Тези данни дават основание за няколко извода. На първо място, по производителност на труда българската икономика догонва средните европейски равнища, като за последните 8 години расте близо 4 пъти по-бързо. Това не води директно до 4 пъти по-висок икономически ръст, нито до пропорционално по-високо заплащане на труда. Ръстът на БВП е по-бавен, а заплащането на труда се увеличава по-бързо. Показателни са и данните за движението на БВП на глава от населението, съобразени с покупателната способност. Сравнението за 10 години показва, че от 2006 до 2017 г. БВП/човек в България се е повишило от 37% до 49% от средното за ЕС. С това запазваме водещата си позиция

сред страните от Югоизточна Европа, които не са членове на ЕС, но в сравнение с Румъния, развитието на българската икономика е много по-неуспешно. Докато през 2006 г. в Румъния БВП на глава от населението е на сравнимите с България 39% от средното в ЕС, в края на 2017 г. той е вече 63%. **Сравнението ясно показва, че следваната в Румъния политика за изпреварващо изпреварване на доходите дава резултат – води до повишено вътрешно търсене, по-голяма производителност и по-бързо догонване на средните за ЕС равнища.** Със съзнанието, че сравнението между двете икономики не може да се изчерпи единствено с политиката по доходите, със сигурност може да се каже, че съзнателната политика на повишаване на доходите в никакъв случай не вреди – дори подпомага икономическия ръст.

В България съществува и още една аномалия, ако погледнем отвъд средните стойности на икономическите показатели. Бързото общо увеличаване на доходите се дължи основно на заплащането на висококвалифицирани специалисти в бързо развиващи се области на бизнеса. В същото време доходите на много заети се стабилизират около и под минималната работна заплата и растат единствено, когато и доколкото тя се увеличава административно. Много по-бавно растат и доходите от пенсии, социалните добавки за деца и т.н., което означава, че този ръст на доходите задълбочава доходните и социалните неравенства в обществото, което само по себе си е фактор за ограничаване на икономическия растеж, включително заради емиграция на работна сила.

На фона на сравнително малкото редовна статистическа информация за презграничната трудова миграция в ЕС и в частност в България, тази тема се засяга в някои изследвания. Тези изследвания също не са многобройни. Въпреки това, в тях може да се намери полезна за нуждите на настоящето изследване информация.

Заслужава внимание последния годишен доклад на Европейската комисия за вътрешната

трудова миграция в ЕС, публикуван през януари 2018 г.¹ Не е изненада, че най-висок е броят на трудовите мигранти от големи страни – Румъния, Полша, Италия. През 2016 г., която е последната, обхваната от доклада, се наблюдава увеличение на броя на мигрантите и от по-малки страни – Словения, Малта, Ирландия и Финландия. Най-привлекателни за трудовите мигранти са Великобритания и Германия. В този доклад България се споменава много рядко, защото емигрантите не са много като бройка, а ръстът през 2016 г. не е значителен. Това означава, че в европейски план трудовата миграция от България не оказва особено въздействие върху икономиките на приемащите страни. Същевременно, по съвсем различен начин стои проблемът от гледна точка на българската икономика. Ефектът върху нея е асиметричен – с обратен знак и с много по-силна интензивност. При подобен асиметричен шок, определено трябва да се вземат мерки на национално равнище, с които трудовият пазар да се конвергира към този на останалите страни от ЕС. В противен случай при задълбочаване на интеграцията, чрез приемането на еврото например, страната ни ще инкасира негативи от общите политики за общността. Докладът на ЕК показва и че нетната миграция от България е отрицателна, като срещу няколкото хиляди напускащи български граждани, у нас се заселват по-малко на брой граждани на трети страни. Не е изненада и констатацията, че основната част от българските емигранти са в работоспособна възраст – 70%, което е повече от средното за ЕС. От тези данни може да се направи изводът, че в преобладаващата част целта на българските емигранти е да намерят работа в друга страна от ЕС, а не да намерят по-добър климат или други причини, които мотивират възрастните хора например да емигрират. Повечето емигранти от България са мъже – 70%, което е значително по-висок процент от средния за ЕС – 52%.

Интересен резултат от европейското изследване е, че през 2016 г. водещата в ЕС страна

1. https://ec.europa.eu/futurium/en/system/files/ged/2017_report_on_intra-eu_labour_mobility.pdf

за изпращане на емигранти е Румъния – със 157 000 души, което се случва въпреки бързо растящите заплати в страната. Очевидно причините за трудова емиграция са по-сложни от заплащането на труда и се измерват с качеството на живот и удовлетвореността на гражданите. Втората страна-източник на емигранти е Полша, със 123 000 души, следвана от Великобритания – със 105 000. Според данните на ЕК, България се нарежда в средата – на 13-то място по брой на емигрантите като процент от населението с 0.4%. Най-висок е този процент в Литва, Латвия и Румъния – съответно 1.65%, 1.25% и 1.25%.

В доклада на ЕК са изследва и каква част от имигрантския поток е съставена от завръщащи се представители на същата държава. За България този процент за 2015 г. е 50%. Това означава, че емиграцията от страната не е много стабилен процес и немалка част от излезлите да си търсят работа навън се завръщат обратно. По този причина може да се очаква податливост на населението към политики за ограничаване а емиграцията.

Интересни са данните за основните икономически сектори, към които се насочват трудовите мигранти в Европа. Докато производството, туризмът, строителството и търговията привличат най-много работници от чужбина, зависимите основно от чужди работници сектори, в които има остър недостиг на национални кадри са туризмът, строителството, администрацията, транспорта. Тези данни са интересни, защото недостигът на работна ръка в България до голяма степен съвпада с тези икономически сектори, както и производството. **Това означава, че за да привлече кадри от чужбина, страната ни трябва да се конкурира с трудовите пазари на останалите страни-членки. Тази конкуренция поставя българската икономика в изключително трудна позиция, предвид много по-ниските доходи от труд и по-ниската производителност на труда.** Следователно в перспектива привличането на работна сила – независимо дали са българи или от трети страни, ще става все по-трудно за българските работодатели.

И още едно интересно заключение от доклада на ЕК – единствената област, в която българските емигранти в ЕС създават статистически значими стойности е персоналната грижа – гледане на възрастни, болни, домашни помощници. Това е и областта, в която има най-много неудовлетворение от работата и най-много работници са на мнение, че квалификацията им многократно надвишава конкретните трудови задължения. Като имаме предвид и че в повечето страни на ЕС този вид труд не е регламентиран, единственото обяснение да има желаещи да го работят въпреки неудовлетворението и липсата на правна защита, са единствено хора, които търсят по-добра заплата и качество на живот и са готови да понесат жертви, за да го постигнат. **Такива са значителна част от българските трудови емигранти – пътуват не заради кариера или личностно развитие, а заради заплати, дори когато няма законови гаранции за получаването им.**

Едно от малкото на брой, но много интересно изследване на икономическите ефекти на трудовата миграция в България е студията на проф. Велко Маринов „Международната трудова миграция – икономически аспекти“². В студията си проф. Маринов прави преглед на научните теории, които описват международната трудова миграция, причините, които я предизвикват и нейните ефекти. Той подчертава, че трансграничната миграция на работна сила е по-малко гъвкава и интензивна от движението на капитали и търговията. Причината за това е, че успоредно с икономическите закони, върху миграцията влияят и редица психологически фактори, както и по-високите разходи за миграция на работна сила.

В своето изследване, проф. В. Маринов систематизира ползите и негативите върху страната на произход на трудовите мигранти. Тези неговии разсъждения са напълно относими към предмета на настоящото изследване. Негативните ефекти на емиграцията върху икономиката са сравнително ясни и много дискутирани – не-

2. http://departments.unwe.bg/Uploads/ResearchPapers/Research%20Papers_vol2_2007_No1_V%20Marinov.pdf

достиг на работна ръка, обезлюдяване на територии, негативен подбор на кадри в националната икономика и натиск чрез дефицитите на пазара на труда за развитие на икономика на ниско квалифицирания и ниско платен труд, зависимост от трансферите за сметка на преките инвестиции и т.н. Същевременно обаче, трябва да се посочи, че от гледна точка на националната икономика, има и положителни ефекти от емиграцията. Така например, емиграцията омекотява напрежението на трудовия пазар и върху системите за социална защита при лоша конюнктура на икономиката. Намирането на работа в чужбина действа като клапан на пазара на труда. На второ място – временната миграция повишава трудовата квалификация и трудовите умения. Завърналите се трудови емигранти, които са значителен процент и прилагат много научени в чужбина практики, подходи, иновации, с които увеличават производителността на предприемаческата активност. Трето, много важен ефект от трудовата емиграция е повишаване на работните заплати в България. Свидетели сме на висок ръст на заплащането, особено за дефицитни специалности. По този начин доходът се прехвърля от капитала към труда, което повишава качеството на живот и стимулира крайното потребление. На четвърто място, емиграцията, особено в случаите на компактни български общности, стимулира износа, доколкото тези общности търсят български продукти. Без да има точна статистика, това твърдение се потвърждава от редица неофициални източници, особено в областта на хранителната индустрия. Емигрантите са сериозен източник на инвестиции, ако се намерят добри приложения на техните спестявания. Много страни със значителна емиграция се създават специални фондове и механизми, които да насърчават инвестициите на емигрантите в родната им. На пето място, емигрантите са склонни да инвестират в добро образование на децата си и в осигуряване на по-добри условия на възрастните си роднини. Това създава условия за по-добро финансиране на развитие на образователните, социалните и здравните услуги в страната на произход, ако разбира се тя създаде необходимите условия. На шесто място трябва да се спомене може би инструментът с

най-значим икономически ефект – трансферите на емигрантите към техните семейства. По данни на БНБ за 2017 г. тези трансфери за България възлизат на 1 150 млн. евро, което число надвишава преките чужди инвестиции. Вероятно реалното число е по-високо, доколкото с развитието на технологиите все повече се използват за преводи методи, които излизат извън банковите регулации и банковата статистика. Това е значителна за икономиката сума, която има въздействие в няколко направления. От една страна се увеличават доходите на преките получатели на трансферните средства, повече от които без тях биха били бедни или в риск от бедност. Освен това се увеличава вътрешното търсене, което стимулира развитието на бизнеса. От трета страна, трансферите се отразяват благоприятно на платежния баланс на страната и то особено на фона на намаляващите преки чужди инвестиции.

3. Формулиране на необходимостта от ново, специфично изследване

Както е видно от разсъжденията досега, трудовата миграция има значимо влияние върху националната икономика. Това влияние се определя от конкретни ефекти, които са както с положителен, така и с отрицателен знак. Както в редовните статистически изследвания, така и в научните публикации се отделя сравнително малко място на ефектите от трудовата миграция. Това е обяснимо, тъй като в условията на либерализиран пазар на труда в рамките на ЕС, статистическите данни могат да дадат единствено приближена представа за основните тенденции. Същевременно, общественият интерес към емиграцията е повишен и публичният дебат е често чувствителен и емоционален. Това е разбираемо, тъй като мащабът на емиграцията засяга много от българските семейства, които имат свой, не задължително икономически прочит на причините и последициите от емиграцията на техни роднини.

След като една тема е важна за обществото и за бизнеса в частност, тя трябва да стане част от обществения дебат на основата на досто-

верни анализи. Именно тази нужда ни насочи към настоящото изследване. С него авторите нямат претенция да дадат еднозначна оценка за ползите или вредите от емиграцията върху българската икономика. Такава оценка обективно е невъзможна. Целта по-скоро е да се даде отговор на несигурността, свързана с емиграцията и да се предложат политики за нейното ограничаване. С това в никакъв случай не следва да се внушава, че емиграцията няма своите положителни ефекти.

Липсата на достатъчно квалифицирана работна ръка, която се превръща в спирачка за икономическото развитие, е достатъчна причина да се изработи целенасочена политика за дългосрочно решаване на този проблем. Ефективните политики могат да се търсят в различни посоки – от мерки за доброволно ограничаване на емиграцията (доколкото принудата няма как да задейства в рамките на ЕС), през интелигентен и контролиран внос на работна сила, до насърчаване на бизнеса да въвежда технологии, които намаляват зависимостта от човешки труд. Каквато и политика да се сметне за най-добра, тя трябва да е насочена към регулиране и контролиране на процесите на миграция и да се основава на достоверна информация за факторите, които ограничават емиграцията и последствията от прилаганите мерки.

Настоящото изследване е стъпка в посока към обосновано и разумно управление на процесите на миграция. За целта на изследването се използват обосновани научни методи от областта на социологията и иконометричния анализ, които се допълват с експертни тълкувания и предложения.

4. Социологическо изследване за миграцията на работна сила в България

В периода 01.09-08.09.2018 г. беше проведено проучване, представително за населението на страната на възраст от 18 до 64 г. Възло-

жителят на проучването е Фондация Фридрих Еберт. Изпълнител на изследването е Агенцията за социални, политически и маркетингови проучвания „СОВА 5“ АД, търговска марка СОВА ХАРИС™.

Целевата група се състои от български граждани в работоспособна възраст, които нямат заболявания, непозволяващи трудова дейност.

Използван е модел на двустепенна гнездова извадка, при която на първа степен са избрани 200 гнезда на територията на цялата страната, с вероятност, пропорционална на обема им, а на втора степен чрез зададен стартов адрес и стъпка от всяко гнездо са обходени толкова домакинства, колкото са необходими за достигането на 5 подходящи респондента в гнездо. От всяко домакинство е интервюиран само един подходящ респондент, отговарящ на следните критерии:

- Лице на възраст 18-64 години;
- Лице, което няма заболяване, непозволяващо трудова дейност.

Достигнатият обем на извадката е 1000 подходящи респонденти, отговарящи на по-горе посочените критерии. Посетени са 1194 домакинства, в които е интервюиран по един респондент от домакинство.

Предварителната стратификация на базата данни, от които се формира извадката, е по признака местоживеене, което гарантира пропорционално представяне на всички региони в страната.

При тази методика максималната случайна грешка на извадката при 95% гаранционна вероятност е $\pm 3,10\%$ за 50% относителен дял.

Разпределението на интервюираните лица по възраст (**първи критерий при определянето на целевата група, Таблица 1**) е както следва:

Таблица 1: НА ВЪЗРАСТ ОТ 18 ДО 64 ГОДИНИ ВКЛЮЧИТЕЛНО ЛИ СТЕ?

Отговор	Брой	Процент
Да	1015	85,0
Не	179	15,0
Общо	1194	100,0

След прилагане и на втория критерий - **лице, което няма заболяване, непозволяващо трудова дейност (Таблица 2)**, получаваме обем от 1000 интервюирани лица, отговарящ на критериите на проучването.

Таблица 2: ИМАТЕ ЛИ ЗАБОЛЯВАНЕ, КОЕТО ДА НЕ ВИ ПОЗВОЛЯВА ТРУДОВА ДЕЙНОСТ?

Отговор	Брой	Процент
Да	15	1,5
Не	1000	98,5
Общо	1015	100,0

Характеристики на изследваната група

Възраст

По отношение на възрастта, извадката е балансирана и имитира генералната съвкупност - населението на страната от 18 до 64 години (в рамките на статистическата грешка, цитирана по-горе) – Таблица 3.

Таблица 3

Възрастова група	Процент в извадката	Процент в генералната съвкупност
18-30	25,0	25,7
31-40	21,8	22,3
41-50	22,3	21,0
51-64	30,9	30,7
Общо	100,0	100,0

Семейно положение и деца

Приблизително 53% от изследваните лица живеят с партньор, с който са сключили брак, 17% живеят в съжителство, 19% са несемейните, разведените са 7%, а 4% са вдовец или вдовица. В Таблица 4 е представено разпределението на семейното положение на изследваните лица спрямо тяхната възрастова група. Вижда се, че повече от 69% от женените/омъжените са на възраст от 41 до 64 години, докато 70% от обвързаните, живеещи без брак, са на възраст от 18 до 40 години, което кореспондира със съвременните тенденции и нагласи по отношение на брака и съвместното съжителство.

Таблица 4

Какво е семейното Ви положение?	Възрастова група			
	18-30	31-40	41-50	51-64
Женен/Омъжена	7,9%	22,9%	30,4%	38,8%
Обвързан, обвързана/живеете в съжителство без брак	33,3%	36,4%	18,2%	12,1%
Разведен/Разведена	4,2%	8,3%	31,9%	55,6%
Вдовец/Вдовица	-	-	5,1%	94,9%
Несемеен/несемейна	79,4%	15,9%	2,6%	2,1%
Общо	25,1%	21,8%	22,2%	30,9%

74% от изследваните лица имат деца, като 45% от тях имат едно дете, 53% от тях имат две деца, а 2% имат 3 и повече деца.

По отношение на грижите, които интервюираните полагат за членовете на своите семейства, 41% от тях отговарят, че се грижат за неучащи или учащи деца, 12% се грижат за студенти, 5% - за пенсионери по болест и 2% се грижат за пенсионирани поради възраст лица.

Завършено образование и квалификация

30% от интервюираните лица заявяват, че имат завършено висше образование, 59% - средно, 11% - основно и по-ниско от основното образование. 36% споделят, че притежават професионална квалификация.

Основни източници на доход в домакинството

Основният източник на доход за 83% от изследваните лица е доходът от трудова дейност в България; 5,2% имат доходи и от трудова дейност без трудов договор; 4,5% получават и помощи за отглеждане на дете; 3% получават помощи от социални плащания; 3% имат доходи от дивиденди, наеми, ренти и др.

Владее на чужди езици

Приблизително 22% от изследваните лица заявяват, че владеят свободно чужд език. Това са 26% от мъжете, 17% от жените; 29% от висшистите и 29% от хората на възраст от 18 до 30 години. Данните са представени в Таблица 5.

Таблица 5

Говорите ли свободно чужд език?			
		Да	Не
Пол	Мъж	26,1%	73,9%
	Жена	17,3%	82,7%
Какво образование имате?	Висше	27,1%	72,9%
	Средно	20,6%	79,4%
	Основно и по-ниско	14,8%	85,2%
На каква възраст сте?	18-30	28,8%	71,2%
	31-40	22,0%	78,0%
	41-50	24,2%	75,8%
	51-64	13,9%	86,1%
Общо		21,7%	78,3%

Нагласи към мерките за привличане на работници от трети страни в България

По отношение на мерките за привличане на работници от трети страни в България, 77% от изследваните лица декларират, че не одобряват тези мерки, срещу 23% одобрение. Неодобрението си заявяват 76% от мъжете и 78% от жените, 78% от неработещите, 68% от пенсионерите, 74% от работещите в държавни предприятия, 78% от работещите в частния сектор, 82% от работещите в собствена фирма. В Таблица 6 е отразен профилът на изследваната целева група по отношение на нагласите към мерките за привличане на работници от трети страни в България.

Таблица 6

Одобрявате ли мерките за привличане на работници от трети страни в България?			
		Да	Не
Пол	Мъж	24,3%	75,7%
	Жена	22,0%	78,0%
Какво образование имате?	Висше	22,4%	77,6%
	Средно	21,3%	78,7%
	Основно и по-ниско	33,6%	66,4%
На каква възраст сте?	18-30	25,3%	74,7%
	31-40	22,0%	78,0%
	41-50	26,1%	73,9%
	51-64	20,1%	79,9%
Месторабота	Не работи	21,8%	78,2%
	Пенсионер	32,1%	67,9%
	Работи в държавно предприятие	26,4%	73,6%
	Работи в частна фирма	22,5%	77,5%
	Работи в собствена фирма	18,5%	81,5%
	Работи друго	26,3%	73,7%
Местоживееене	Село	20,9%	79,1%
	Град	24,2%	75,8%
	Областен град	22,4%	77,6%
	София	26,3%	73,7%
Общо		23,1%	76,9%

Опит и нагласи за работа в чужбина

15% от интервюираните лица декларират, че имат над 6 месеца опит от работа в чужбина. Интересно е да се отбележи, че 54% от имащите опит от работа в чужбина, обмислят отново да си потърсят работа извън границите на България.

Таблица 7

Имате ли опит от работа в чужбина над 6 месеца?	Обмисляте ли временно или трайно да си потърсите работа в чужбина?	
	Да	Не
Да	54,1%	45,9%
Не	17,3%	82,7%
Общо	22,8%	77,2%

На въпроса „Обмисляте ли временно или трайно да си потърсите работа в чужбина?“ 23% от изследваните лица отговарят положително, а 77% посочват отрицателен отговор.

Нагласа да си потърсят работа в чужбина заявяват 30% от мъжете, 30% от хората с основно по-ниско образование, 33% от лицата на възраст от 18 до 30 години и 36% от неработещите. Разпределението е представено в Таблица 8.

Таблица 8

Обмисляте ли временно или трайно да си потърсите работа в чужбина?			
		Да	Не
Пол	Мъж	29,5%	70,5%
	Жена	16,3%	83,7%
Какво образование имате?	Висше	18,3%	81,7%
	Средно	24,1%	75,9%
	Основно и по-ниско	30,6%	69,4%
На каква възраст сте?	18-30	32,8%	67,2%
	31-40	25,7%	74,3%
	41-50	20,6%	79,4%
	51-64	14,6%	85,4%
Месторабота	Не работи	35,9%	64,1%
	Пенсионер	3,6%	96,4%
	Работи в държавно предприятие	17,1%	82,9%
	Работи в частна фирма	22,7%	77,3%
	Работи в собствена фирма	9,1%	90,9%
	Работи друго	26,3%	73,7%
Местоживееене	Село	21,5%	78,5%
	Град	20,0%	80,0%
	Областен град	25,5%	74,5%
	София	25,1%	74,9%
Общо		22,9%	77,1%

Мотивация за работа в чужбина

В този раздел са изследвани нагласите на лицата, заявили намерение да си потърсят временно или трайно работа в чужбина. Техният абсолютен брой в извадката е 229 лица.

Данните сочат, че по отношение на пола, 64% от имащите намерение да потърсят работа в чужбина, са мъже. По отношение на образованието - 62% от тях са със средно образование. 60% от възнамеряващите да си потърсят работа в чужбина са на възраст от 18 до 40 години, а приблизително 80% са хора, живеещи извън столицата. Профилът е представен в Таблица 9.

Таблица 9

Профил на лицата с нагласа за работа в чужбина		
ПОЛ	Мъж	64,2%
	Жена	35,8%
КАКВО ОБРАЗОВАНИЕ ИМАТЕ?	Висше	23,6%
	Средно	62,0%
	Основно и по-ниско	14,4%
НА КАКВА ВЪЗРАСТ СТЕ?	18-30	35,8%
	31-40	24,5%
	41-50	20,1%
	51-64	19,7%
МЕСТОРАБОТА	Не работи	26,6%
	Пенсионер	0,4%
	Работи в държавно предприятие	10,5%
	Работи в частна фирма	58,1%
	Работи в собствена фирма	2,2%
	Работи друго	2,2%
МЕСТОЖИВЕЕНЕ	Село	26,2%
	Град	22,7%
	Областен град	31,9%
	София	19,2%
Общо		100,0%

Нагласи за търсене на работа в чужбина

Основните причини, които мотивират хората от изследваната целева група да си потърсят работа в чужбина са:

- По-високо заплащане (95%);
- По-добра социална система (50%);
- По-добро здравеопазване (40%);
- По-добри възможности за развитие на компетенциите (29%);
- По-добри възможности за кариера (19%);
- По-добри правозащита и правораздаване (14%);
- По-добро образование (9%);
- Събиране с други членове на семейството (9%).

30% от лицата от разглежданата целева група посочват, че ако си намерят работа в чужбина, първо ще опитат и след това ще решат за какъв период от време да останат на работа в чужбина. Това декларират 35% от жените, 39% от висшистите, 30% от хората със средно образование, 40% от хората на възраст 18-30 години, 46% от работещите в държавно предприятие. Не малък дял - около 1/4 - заявяват, че планират да останат на работа в чужбина за период до 5 години; приблизително 1/5 възнамеряват да останат за период от 5 до 10 години; 10% - над 10 години; 6% - до пенсионирането си, а 2% смятат да останат завинаги. 6% не могат да преценят.

В Таблица 10 представени демографските характеристики на изследваната целева група относно периода, за който хората планират да останат на работа в чужбина.

Таблица 10

Ако сега Ви се отвори възможност за постоянна работа в чужбина - за какъв период бихте планирали да работите там?								
		Първо ще опитам, след това ще реша	До 5 год.	5-10 год.	Над 10 год.	До пенсио- нирането ми	Завинаги	Не мога да преценя
ПОЛ	Мъж	27,2	26,5	22,4	11,6	6,8	1,4	4,1
	Жена	35,4	19,5	20,7	7,3	4,9	3,7	8,5
КАКВО ОБРАЗОВАНИЕ ИМАТЕ?	Висше	38,9	22,2	11,1	13,0	1,9	3,7	9,3
	Средно	29,6	25,4	25,4	9,2	7,0	1,4	2,1
	Основно и по-ниско	18,2	21,2	24,2	9,1	9,1	3,0	15,2
НА КАКВА ВЪЗРАСТ СТЕ?	18-30	40,2	14,6	18,3	11,0	6,1	3,7	6,1
	31-40	21,4	32,1	21,4	8,9	5,4	1,8	8,9
	41-50	21,7	32,6	19,6	10,9	10,9		4,3
	51-64	31,1	22,2	31,1	8,9	2,2	2,2	2,2
МЕСТОРАБОТА	Не работи	29,5	18,0	21,3	8,2	6,6	6,6	9,8
	Пенсионер	-	100,0	-	-	-	-	-
	Работи в държавно предприятие	45,8	25,0	20,8	4,2	4,2	-	-
	Работи в частна фирма	29,3	24,1	22,6	12,0	6,8	0,8	4,5
	Работи в собствена фирма	20,0	40,0	20,0	20,0	-	-	-
	Работи друго	-	60,0	20,0	-	-	-	20,0
МЕСТОЖИВЕЕНЕ	Село	30,0	26,7	16,7	15,0	6,7		5,0
	Град	32,7	19,2	25,0	7,7	9,6	1,9	3,8
	Областен град	34,2	19,2	16,4	9,6	5,5	5,5	9,6
	София	20,5	34,1	34,1	6,8	2,3	-	2,3
Общо		30,1	24,0	21,8	10,0	6,1	2,2	5,7

По отношение на типа работа в чужбина, 71% от интервюираната целева група декларират, че предпочитат постоянна работа. Сезонна, но повтаряща се всяка година работа предпочитат 14% от хората, 9% нямат предпочитания, а 6% биха предпочели сезонна работа със срок до една година.

Болшинството от хората от целевата група – 65% - заявяват, че ако започнат работа в чужбина, ще имат за цел по-бързо да вземат семействата си при себе си. Не е за пренебрегване фактът, че 74% от хората, които възнамеряват да останат на работа в чужбина повече от 10 години и 60% от тези, които възнамеряват да останат завинаги в чужбина, имат за цел да вземат и семействата си (Таблица 11).

Таблица 11

Ако започнете работа в чужбина - ще имате ли за цел бързо да вземете със себе си семейството си?			
		Да	Не
Ако сега ви се отвори възможност за постоянна работа в чужбина - за какъв период бихте планирали да работите там?	Първо ще опитам, след това ще реша	65,2%	34,8%
	До 5 години	64,2%	35,8%
	5-10 години	63,3%	36,7%
	Над 10 години	73,9%	26,1%
	До пенсионирането ми	50,0%	50,0%
	Завинаги	60,0%	40,0%
	Не мога да преценя	69,2%	30,8%
Общо		64,6%	35,4%

На въпроса „Готов/а ли сте да заминете на работа в чужбина без предварително да подпишете трудов договор и да имате гаранции за условията на труд и живот?“ 66% от изследваните лица отговарят отрицателно.

34% заявяват, че са готови да заминат на работа в чужбина без да имат предварително подписан трудов договор и гаранции за условия на живот и труд. Това са 55% от хората с основно образование, 48% от неработещите и 43% от живеещите в селата (Таблица 12).

Таблица 12

Готов/а ли сте да заминете на работа в чужбина без предварително да подпишете трудов договор и да имате гаранции за условията на труд и живот?			
		Да	Не
Пол	Мъж	36,1%	63,9%
	Жена	31,7%	68,3%
Какво образование имате?	Висше	18,5%	81,5%
	Средно	35,9%	64,1%
	Основно и по-ниско	54,5%	45,5%
На каква възраст сте?	18-30	37,8%	62,2%
	31-40	33,9%	66,1%
	41-50	30,4%	69,6%
	51-64	33,3%	66,7%
Месторабота	Не работи	47,5%	52,5%
	Пенсионер		100,0%
	Работи в държавно предприятие	25,0%	75,0%
	Работи в частна фирма	31,6%	68,4%
	Работи в собствена фирма	20,0%	80,0%
	Работи друго	20,0%	80,0%
Местоживееене	Село	43,3%	56,7%
	Град	38,5%	61,5%
	Областен град	32,9%	67,1%
	София	20,5%	79,5%
Общо		34,5%	65,5%

Преди да приемат работа в чужбина, 81% от хората биха се посъветвали с роднини и приятели, 59% биха взели съвет и от специализирана фирма, 39% - и от Агенцията по заетостта, а 28% биха потърсили и в Интернет.

По отношение на избора на държава, в която биха потърсили работа, значителен дял - 85% - биха потърсили работа в държава от ЕС. Едва 1% биха предпочели държава извън ЕС. 10% нямат предпочитания, а 5% не са решили.

34% от лицата в изследваната целева група говорят езика на страната, в която биха потърсили работа. В същото време две трети (66%) от тях биха потърсили работа, без да знаят езика.

42% от хората владеят говоримо английски език, 21% - немски, 5% - турски, 3% - руски. Значим е дялът на хората (36%), които не владеят говоримо никакъв език.

Мотиви и нагласи за връщане или оставане в България

Сред посочените причини да се върнат в България с най-висок дял е необходимостта и ангажимента да се грижат за близък (40% от изследваните лица). Малко над една трета - 36% - посочват спокойния живот, 21% - по-доброто качество на живот в България, 18% - възможността за започване на собствен бизнес в България. 22% от хората заявяват, че не биха се върнали в България, от тях 44% са хора на възраст от 18 до 30 години, още 30% са на възраст между 31 и 40 години; 72% са мъже; 62% са със средно образование. 11% не могат да преценят каква би била причината да се върнат в България.

Според 38% от хората в изследваната целева група, те биха се мотивирали да не търсят работа в чужбина, ако получават заплата между 1001 и 2000 лева, 36% - заплата между 2001 и 3000 лева, 14% - до 1000 лева, 10% над 3001 лева. Нищожен е делът (1%) на хората, които заявяват, че няма заплата, която да ги мотивира да не търсят работа в чужбина. Интересно е да се отбележи, че 56% от висшистите биха се мотивирали да не търсят работа зад граница, ако получават заплата между 2001 и 3000 лева на месец; на същото мнение са и 54% от столичани. Получаването на заплата между 1001 и 2000 лева би мотивирало 41% от хората със средно образование да не си търсят работа в чужбина. 47% от хората на възраст 51-64 години и 43% от тези на възраст 41-50 години биха се мотивирали да не си търсят работа в чужбина, ако получават заплата между 1001 и 2000 лева. Така заплата би мотивирала и 43% от хората в селата и 36% от младите хора на възраст между 18 и 30 години.

На въпроса „**Какво би Ви задържало в България?**“ изследваните лица поставят на първо място повишаването на доходите в страната - 90%. Сред посочените причини следват роднините и приятелите (70%), по-доброто здравеопазване (34%), природата - 26%, възможността за кариерно развитие - 17%, по-доброто образование - 15%, желанието да работят за

страната си - 3%. Едва 2% от хората заявяват, че нищо не би могло да ги задържи в България.

61% от хората от изследваната целева група биха се включили в курсове за допълнителна квалификация или за опресняване на вече придобита квалификация, за да останат в България и да не си търсят работа в чужбина. Това са 64% от мъжете, 56% от жените, 52% от висшистите, 63% от хората със средно образование, 62% от безработните, 67% от жителите на малките градове.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОТО ПРОУЧВАНЕ

В заключение може да се обобщи, че:

- **23% от изследваните лица обмислят временно или трайно да потърсят работа в чужбина;**
- **54% от лицата в работоспособна възраст (18-64 години), които нямат заболявания, непозволяващи трудова дейност и които имат опит от работа в чужбина, обмислят отново да си потърсят работа извън границите на България;**
- **Основните причини, които мотивират хората, обмислящи да си потърсят работа в чужбина са: по-високо заплащане (95%), по-добра социална система (50%), по-добро здравеопазване (40%);**
- **32% от хората, обмислящи да си потърсят работа в чужбина, планират да работят зад граница 5 и повече години;**
- **65% от хората, обмислящи да си потърсят работа в чужбина, заявяват, че ако започнат работа в чужбина, ще имат за цел по-бързо да вземат семействата си при себе си. Не е за пренебрегване, че 74% от хората, които възнамеряват да останат на работа в чужбина повече от 10 години и 60% от тези, които възнамеряват да останат завинаги в чужбина, имат за цел да вземат и семействата си;**
- **85% от възнамеряващите да си потърсят работа в чужбина, биха потърсили работа в държава от ЕС;**

- 71% от възнамеряващите да си потърсят работа в чужбина декларират, че предпочитат постоянна работа в чужбина;
- 40% от изследваните лица, възнамеряващи да си потърсят работа в чужбина, посочват, че биха се върнали в България за да се грижат за близък;
- 74% от възнамеряващите да си потърсят работа в чужбина декларират, че заплата между 1001 и 3000 лева би ги мотивирало да не търсят работа в чужбина;
- 90% от изследваните лица, възнамеряващи да си потърсят работа в чужбина, посочват, че повишаването на доходите у нас би ги задържало в България.

Според данни на НСИ към 31.12.2017 г., генералната съвкупност на населението на България на възраст 18-64 години е 4 375 931 души. Съгласно данните от реализираното представително за тази целева група проучване, 23% от тях възнамеряват да си потърсят работа в чужбина, или 1 006 464 лица.

5. Иконометрично изследване на връзките между миграцията на работната сила и основните параметри на икономическото развитие на България

Миграцията на работната сила след 2000-та година

Миграцията на работната сила и в частност емиграцията на младите хора от страната се разглежда като сериозен проблем, свързан със съкращаването на заетите в икономиката, намаляването на населението на страната, влошаването на параметрите на пенсионната система, недостига на квалифицирани кадри и т.н. (виж графика №1).

Графика №1



Източник: НСИ, изчисления на авторите

Положителните последици, като превода на ресурси от чужбина (виж графика №2 за доходите на българските работници в чужбина и на чуждестранните в България), повишаването на качеството на човешкия капитал, който би могъл в перспектива да се върне в страната, възможното инвестиране на ресурси от страна на емигрантите и имигрантите, в повечето случаи не се вземат предвид. Като правило не се отчита и приносът на имиграцията на работници за разширяването на предлагането на работна сила, покриването на дефицитите на трудовия пазар и стабилизиране на икономическото развитие на страната, независимо от това, че притокът и изтичането на работна сила са почти еднакви, с перспективи в обозримо бъдеще имиграцията да превиши емиграцията – както се вижда от Графика №1, ако не беше кризата с КТБ през 2014 г. довела до временно изменение на тренда, това, вероятно, вече би било факт. Засилващата се роля на имиграцията се отчита и от Националната стратегия на Република България по миграция и интеграция (2008-2015).

Графика №2

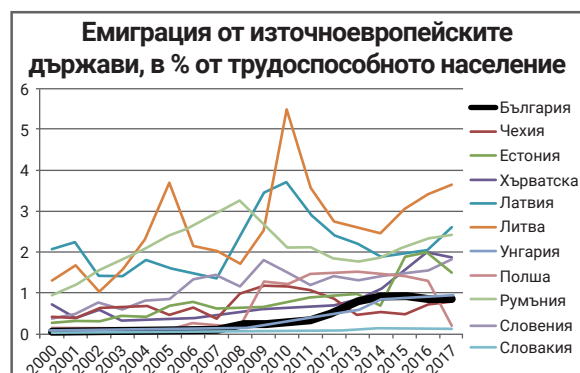


Източник: БНБ

Анализът на въздействието на емиграцията и имиграцията на работна сила, както и обратното, на връзката на тези процеси с динамиката на основните параметри на българската икономика, като цяло е едностранчив и извън контекста на аналогичните процеси в ЕС. От 2007 г. насам България е част от икономическа общност, в която свободното движение на работна сила е основен принцип. Освен това, Европейският съюз, е заобиколен с държави, където в типичния случай работната заплата и доходите са по-ниски, в сравнение с тези в общността, към която принадлежим. Това създава потенциал както за емиграция на работници към ядрото на ЕС, предвид запазващата се голяма разлика в заплатите и доходите между България и „стара“ Европа, така и за имиграция към България, като членка на ЕС.

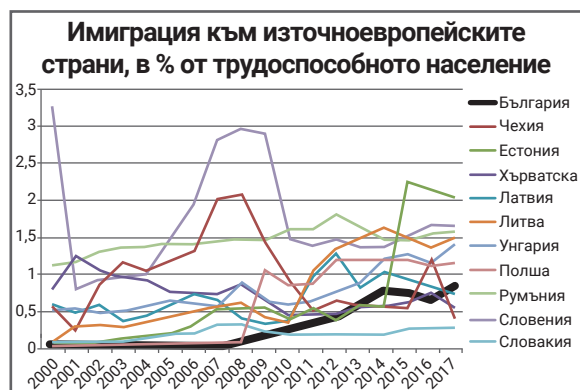
Парадоксално, процесите на миграция на работна сила между България и останалия свят, са относително слаби, в сравнение с останалите посткомунистически държави, независимо от сензационните коментари, характерни за българската преса, както и независимо от факта, че средната работна заплата в нашата страна е най-ниска в ЕС. В това можем да се убедим от Графика №3 и Графика №4.

Графика №3



Източник: Евростат, изчисления на авторите

Графика №4



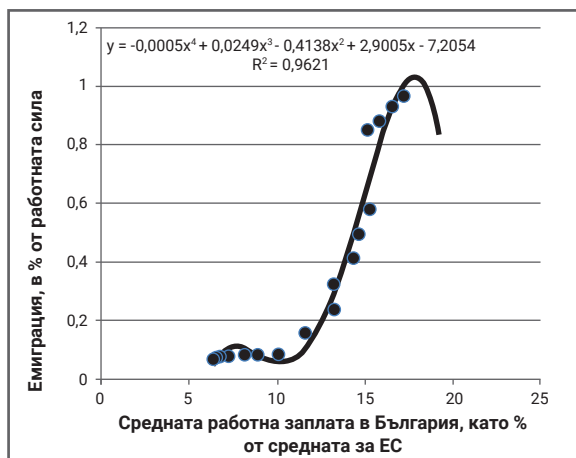
Източник: Евростат, изчисления на авторите

Както се вижда от приведените в графиките данни, България, с изключение на Словакия, е практически на последно място между новите страни-членки на ЕС като дял на международната миграция на работна сила в трудоспособното население на страната. Както емиграцията, така и имиграцията се задържат у нас под 1% от работната сила, докато в Литва, например, емиграцията надхвърля през отделни години 5%, а имиграцията в повечето от разглежданите държави е между 1 и 2% годишно. С други думи, българският трудов пазар продължава да бъде относително изолиран от процесите, протичащи между Източна и Западна Европа.

Преди да пристъпим към по-системно изучаване на процесите, свързани с международната миграция на работната сила в България,

ще обърнем внимание на две важни тенденции - връзката между емиграцията и относителната средна работна заплата в България (Графика №5) и зависимостта сравнителна работна заплата - чуждестранни инвестиции (Графика №6). Тези връзки са важни, тъй като разликата в цената на работната сила е по определение най-важният фактор, детерминиращ международната миграция на работници, а ниските заплати дълго време бяха считани за основна притегателна сила за чуждестранните инвестиции.

Графика №5



По данни на Евростат

Графика №6



По данни на Евростат

На Графика №5 е представена емиграцията като нелинейна функция от работната заплата. Както се вижда, при избраната математи-

ческа форма (полином от четвърта степен) след определено равнище нарастването на работната заплата води до намаляване на емиграцията. При избор на друг тип математически връзки този ефект, обаче, може и да не се прояви. Това означава, че са необходими по-сложни иконометрични техники, за да се обясни връзката между работната заплата, емиграцията и други променливи, отразяващи важни процеси в икономиката.

На Графика №6 е илюстрирана връзката между преките чуждестранни инвестиции и сравнителната работна заплата. Връзката е отрицателна, т.е. нарастването на работната заплата влияе негативно на инвестициите, но с две особености. Първо, въздействието е относително слабо и второ, с нарастването на заплатата отражението върху инвестициите намалява. С други думи, не толкова цената на работната сила, а във все по-голяма степен цялостният икономически контекст влияе върху чуждестранните инвестиции.

Методология на иконометричното изследване

Като база за иконометричния анализ е използван подхода на Gindra Kasnauskienė и Loreta Vėbraitė (2013). Споменатите авторки използват модел, включващ миграцията на работна сила, безработицата, работната заплата и БВП, на базата на структурен векторен модел с корекция на грешката и линейен регресионен модел. За разлика от тях, нашето изследване включва допълнително такива променливи, като производителност на труда преки чуждестранни инвестиции. В допълнение, нашият модел използва емиграцията и имиграцията като отделни променливи. Приложени са също векторна авторегресия и коинтеграция. Друга особеност на настоящото изследване и използването на панелни данни, включващи всички източноевропейски страни-членки на ЕС. Целта на тези модификации е да се отчете въздействието на специфични за източноевропейските страни и България фактори, както и да се открият различията и сходствата между миграционните процеси в нашата страна и останалите посткомунистически държави.

Използвани са данни от Евростат, като липсващите стойности са генерирани с интерполация. Анализираните променливи са макроикономически, за разлика от микроикономическия подход, използван в други изследвания (виж например Giesing and Laurentsyeva, 2016). В много случаи проучванията, свързани с миграцията са ориентирани към въздействието на последната върху пазара на труда (Gaston and Nelson, 2001). В рамките на настоящето изследване акцентът е както върху въздействието на миграцията върху основните макроикономически променливи, в т.ч пазара на труда, така и обратното - върху въздействието на макроикономическите процеси върху миграцията на работна сила. Целта е да се систематизират преките и обратните връзки с оглед формулиране на препоръки към икономическата политика.

От гледна точка на настоящето изследване, особено важно е разкриването на зависимостите, които съществуват между производителността на труда и работната заплата. Това е така, защото сравнителното равнище на заплащането е основен мотивационен фактор от гледна точка на миграцията на работната сила. От своя страна, в дългосрочен план, сравнителното равнище на работната заплата зависи от съотношението на производителността на труда между съответната страна и останалите държави.

Съществуват два подхода към зависимостта между производителността на труда и работната заплата. Според неокласическата теория заплатите следва да растат пропорционално на производителността на труда и очакваната инфлация, за да не се стига до увеличаване на разходите за единица продукция и влошаване на конкурентоспособността на производителите (виж например Meager and Speckesser, 2011). Алтернативният кейнсиански подход, известен като ефективна заплата (*efficiency wage*), постулира, че фирмите са заинтересовани да плащат работна заплата над равновесното пазарно равнище за да повишат производителността и намалят разходите, като най-известният исторически пример е този на Хенри Форд с неговата заплата от 5 долара на ден (Bradley, 2007).

Изхождайки от тези две концепции, които предполагат различни стратегии на микро и макро равнище, разработката използва такива иконометрични инструменти, и в частност векторната авторегресия, които да позволят тестването на валидността на неокласическата и неокейнсианската хипотези в специфичните условия на България.

Друга задача на изследването е опит за прогнозиране на миграцията на работната сила от и към България и обосноваване на адекватни политики в областта на доходите, данъчното облагане, чуждестранните инвестиции, регулирането на пазара на труда и т.н.

Панелно изследване на миграцията на работна сила в Източна Европа

Подробно панелното изследване на връзката между базовите макроикономически показатели на страните в Източна Европа и емиграцията е представено в Приложение №2. Целта на панелното изследване е да открие тенденции и закономерности, характерни за страните като група.

Основната целева променлива е емиграцията на работната сила, измервана като дял от трудоспособното население. Оказва се, че емиграцията е под статистически значимото въздействие на следните променливи- безработицата, брутния вътрешен продукт, работната заплата и производителността на труда. Парадоксално, безработицата не влияе в посока на ускоряване изтичането на работна сила, а го забавя. Друг парадоксален момент е това, че работната заплата е положително корелирана с емиграцията, т.е. нарастването на работната заплата също не ограничава изтичането на работна сила от държавите от Източна Европа като цяло. Това обаче не се отнася до България, където действат други закономерности. Вероятната причина е макроикономическият модел. България е единствената страна в ЕС с валутен борд. Този макроикономически механизъм не позволява провеждането на антициклично регулиране, насочено към поддържането на пълна заетост. В останалите източноев-

ропейски държави фискалната и монетарната политики могат да бъдат използвани за ограничаване на безработицата в периоди на спад, поради което емиграцията не се влияе в такава степен от циклични и ценови фактори, а зависи от дългосрочни структурни тенденции.

Същевременно, нарастването на БВП оказва устойчиво негативно влияние върху емиграцията, т.е. икономическият растеж спомага за създаване на нови работни места, които са алтернатива на емиграцията. По същия начин въздейства и производителността на труда - т.е. технолигичният прогрес също забавя изтичането на работна сила от Източна Европа.

От своя страна, емиграцията на работната сила въздейства негативно единствено върху динамиката на БВП. По такъв начин, основните взаимовръзки между емиграцията и макроикономическите показатели в Източна Европа са по линията икономически растеж и технологично развитие. Обратната връзка между работната заплата и икономическия растеж е негативна, което обяснява частично защо нарастването на заплатите ускорява изтичането на работна сила.

Макроикономическите зависимости в областта на имиграцията на работна сила към Източна Европа са не по-малко интересни. Връзките се отличават съществено от тези при емиграцията.

Върху динамиката на имиграцията оказват въздействие безработицата, икономическия растеж, работната заплата и производителността на труда. Безработицата ограничава притока на имигранти, което е естествено, за разлика от случая с емиграцията. Отрицателно върху потребността от внос на работна сила оказва и нарастването на производителността на труда, което също е в рамките на това, което следва да се очаква. Работната заплата и брутният вътрешен продукт влияят положително на имиграционния поток, т.е. високото заплащане и икономическо развитие са факторите, които привличат работна сила.

От своя страна, имиграцията също оказва своето обратно въздействие. Първо, тя способства за понижаване на работната заплата. Второ, влияе положително върху производителността на труда. И двете влияния се отразяват в последна сметка положително върху икономическия растеж.

Иконометрично изследване на макроикономическите зависимости, свързани с международната миграция на работна сила в България

Емиграция

Иконометричното изследване, свързано с емиграцията и имиграцията на работната сила в България е изложено подробно в Приложение №4.

Върху емиграцията в България оказват влияние следните променливи: преки чуждестранни инвестиции, БВП, производителността на труда, работна заплата и безработицата.

Най-силно негативно, т.е. обратнопропорционално, влияние върху емиграцията оказва работната заплата. При това, за разлика от панелното изследване, отразяващо положението в страните от Източна Европа като цяло, работната заплата, измерена като дял от средната за ЕС, е отрицателно корелирана с емиграцията, т.е. нарастването на реалните възнаграждения ограничава изтичането на работна сила. Ако при останалите източно-европейски страни можем да говорим за сериозно дългосрочно обвързване с производствените структури на развитите западноевропейски икономики и наличието на елементи на взаимодопълняемост и взаимозаменяемост на работната сила, то при България основната мотивация е заплащането и респективно действието на закона за единствената цена - в условията на конкуренция и свободно движение на производствените фактори, има тенденция към изравняване на цените на продуктите и факторите на производство.

При това връзката емиграция-работна заплата е двупосочна, като емиграцията способства за нарастване на работната заплата в перс-

пектива. В случая наблюдаваме закономерност, която можем да наречем парадокс на икономията от работна заплата. Парадоксът е в това, че обратното отражение на емиграцията върху заплатите е около 4 пъти по-силно от въздействието на заплатите върху емиграцията. С други думи, ако забавим повишаването на заплатите, ще ускорим емиграцията, като в перспектива недостигът на работна сила се компенсира с още по-голямо увеличение.

Освен това, изследването показва, че други фактори, които ограничават емиграцията са следните: БВП, ПЧИ и производителност на труда, като от изброените променливи най-силно ограничаващо въздействие върху емиграцията оказват ПЧИ. Друга ограничаваща емиграцията взаимовръзка, която разкриваме от регресионното уравнение, е въздействието на динамиката на БВП - т.е. икономическият растеж забавя изтичането на работна сила. Обратнопропорционална е и връзката между производителността на труда и емиграцията.

За разлика от останалите източноевропейски държави, установяваме, че високата безработица предизвиква ускоряване на изтичането на работна сила. Емиграцията е нещо като „опция“ за справяне с високите нива на безработица. Чрез този механизъм се постига баланс на трудовия пазар, тъй като свръхпредлагането на работна сила се редуцира. Това означава, че ниските нива на безработица, които наблюдаваме у нас през последните години са свързани не толкова със създаването на нови работни места в страната, колкото с изтичането на работна сила. Подчертаваме, че това не е типично за останалите източноевропейски държави.

Тъй като работната заплата е основният фактор, влияещ върху емиграцията, разкриването на променливите, които детерминират самата работна заплата, е особено важно. Факторите, оказващи статистически значимо влияние върху трудовите възнаграждения са: преките чуждестранни инвестиции, БВП, производителността на труда, емиграцията и безработицата. Променливите, които способстват за

нарастване на работната заплата са преките чуждестранни инвестиции, БВП, безработицата, и производителността на труда. Връзката с ПЧИ и производителността е очевидна - и двата фактора отразяват технологичния прогрес. Връзката БВП-производителност-работна заплата е в рамките на т.нар. закон на Вердоом (Verdoorn, виж по-подробно Castiglione, 2011), постулиращ, че икономическият растеж е съпроводен с нарастване на производителността, пропорционално на корен квадратен от нарастването на БВП.

Резултатите от анализа на връзките между изследваните величини показват отчетлива зависимост между динамиката на безработицата и стойностите на работната заплата. Взаимовръзката е правопрпорционална, т.е. увеличаването на безработното население кореспондира с увеличение на работната заплата. Това е следствие на феномена, характерен за периода след глобалната финансова криза - при свиване на търсенето фирмите са склонни да се освободят от по-ниско производителните и по-ниско платени работници, при което нараства делът на високоплатените, респективно средната заплата се увеличава.

Имиграция

Върху имиграцията в България оказват статистически силно влияние следните променливи: преките чуждестранни инвестиции и производителността на труда. Въздействието е положително - повишеният приток на инвестиции и производителност на труда увеличават притока на работна сила към България. Тази взаимовръзка е двупосочна, тъй като имиграцията също въздейства върху гореспоменатите макроикономически променливи.

Същевременно, имиграцията, от своя страна, влияе негативно върху нарастването на работната заплата в България.

Трябва да отбележим, че при изследването на имиграцията се разкриват важни нови закономерности. В частност, изследването показва, че работната заплата е фактор, който оказва поло-

жително въздействие върху производителността на труда и преките чуждестранни инвестиции. Това въздействие е силно, положително и устойчиво, тъй като запазва своето значимо влияние през всички изследвани времеви лагове. Отбелязаната зависимост потвърждава валидността на Кейнсианската теза за ефективната работна заплата, т.е. че увеличаването на трудовите възнаграждения способства за увеличаване производителността на труда.

Освен това, при пряко сравнение между теглата на коефициентите, можем да заключим, че имиграцията оказва значително по-силно влияние върху производителността на труда в сравнение с обратната взаимозависимост. При динамиката на производителността на труда и преките чуждестранни инвестиции също регистрираме наличие на положителна двупосочна взаимовръзка.

Безработицата е фактор, който оказва негативно въздействие върху производителността на труда и преките чуждестранни инвестиции. Разглеждайки това обстоятелство, можем да маркираме, че безработицата влияе устойчиво върху стойностите на работната заплата и свързаните с тях процеси. Гореизложената взаимовръзка е идентична със същата при участие на емиграцията като променлива в системата, т.е. независимо дали отчитаме влиянието на емиграционните или имиграционните процеси в България, безработицата оказва въздействие върху работната заплата.

Изводи за икономическата политика

Политика на доходи

В България, за разлика от останалите посткомунистически държави-членки на ЕС, работната заплата е основен фактор, регулиращ международната миграция на работната сила. Това се обяснява с три обстоятелства. Първо, отсъствието на тясна производствена обвързаност с икономиките на страните от „стара“ Европа и като следствие недостатъчна синхронизираност с икономическия цикъл в ЕС. Второ, механизмът на валутен борд, непозволяващ провеждането на активна антициклична поли-

тика, ориентирана към поддържането на пълна заетост. Трето, и може би най-важно обстоятелство, трудовите възнаграждения в България са от порядъка на 17-18% от средните за ЕС, при 35-45% за останалите държави, като единствено Румъния с около 20% е близо до нас.

Работната заплата, измерена като дял от средната за ЕС, е корелирана отрицателно с емиграцията и положително с имиграцията. Това означава, че една политика на ускорено увеличаване на трудовите възнаграждения може да ограничи изтичането на работна сила и да ускори притока на работници към страната. Нарастването на трудовите възнаграждения у нас през последните години варира от 6 до 9,5% годишно (IMF, 2018), без негативно въздействие върху растежа и финансовата стабилност на страната.

Възраженията срещу бързото увеличаване на трудовите възнаграждения и минималната работна заплата идват като правило от страна на българския бизнес. Те са свързани с две основни тези. Първо, че нарастването на работната заплата е ограничено от производителността на труда и второ, че увеличаването на минималните възнаграждения води до размиване на границите между високите и ниските доходи.

Нашето изследване позволява корекция на тези виждания. Първо, при изключителни ниските в сравнителен план възнаграждения у нас, покачването на работната заплата е стимулиращ фактор за увеличаване на производителността на труда в съответствие с концепцията за ефективната работна заплата. Освен това, забавянето на нарастването на работната заплата води до ускоряване изтичането на работна сила, което впоследствие води до още по-голям недостиг на работна сила и натиск за повишаване на заплатите.

Вторият довод също не отговаря на действителността, тъй като България трайно е между страните с най-голямо неравенство в доходите в ЕС.

При това положение, **можем да препоръчаме ориентация към устойчиво нарастване на**

доходите от порядъка на 8-10% годишно, до достигане на равнище на заплащане примерно 30% от средното за ЕС. Това ще динамизира икономиката и производителността на труда, ще доведе до прекъсване на тренда на намаляване на населението вследствие на трудовата миграция. Дори ако само настоящите тенденции на относително бързо нарастване на номиналните доходи продължат, и икономиката не бъде върната назад вследствие на кризи от типа на тази с КТБ или глобалната финансова криза, още в близките 3-4 години, броят на работниците влизащи в България ще превиши броя на тези, които напускат.

Облагане на доходите

Облагането на доходите също оказва влияние върху реалните доходи на заетите, а от там и на процесите на миграция.

Ако се ограничим с подходното облагане, трябва да обърнем внимание на следните моменти. В България е в сила т.нар. плоско или равномерно облагане на доходите, без необлагаем минимум. При това положение, въздействие на облагането върху международната миграция на работната сила трябва бъде съвършено различно при работниците с високи и ниски доходи.

Да започнем с ниските доходи. При сегашната почти пълна заетост, българският бизнес разчита на притока на евтина работна ръка, главно от постсъветското икономическо пространство. За съжаление обаче, при българския вариант на плоско облагане, който не включва необлагаем минимум, една и съща номинална заплата, гарантира на работника, избрал България като месторабота, по-малък разполагаем доход след плащането на данъци. Това е така, защото всички останали страни-членки на ЕС, включително тези посткомунистически държави, които прилагат плосък данък, предвиждат много сериозен необлагаем минимум. Поради същата причина и българските работници, търсещи по-високи доходи в „стара“ Европа, на практика се радват на по-ниско облагане, независимо от високите ставки върху големите

доходи в страните, където се установяват нашите емигранти. По такъв начин, **вариантът на плоско облагане, прилаган у нас, на практика влошава конкурентоспособността на страната при ниските доходи.**

Трябва да се очаква обаче, че положението при високите доходи е точно обратното. И това наистина е така. Пределното, т.е. максималното облагане на високите етажи на доходите в западноевропейските страни е в пъти, често от порядъка на 4-5 пъти по-високо, от това у нас. Това е сериозно предимство, което потенциално би могло да подпомогне преодоляването на тежкото положение с недостига на висококвалифицирана работна сила в България, при това не само чрез привличане на българи, работещи в чужбина, но и на висококвалифицирани специалисти от цял свят. Паралелно с това, ниското облагане на високите доходи би следвало да задържа висококвалифицираните кадри на вътрешния пазар. И двете тенденции обаче практически не съществуват, с някои изключения.

Първата основна причина е менталитетът на частния и държавния бизнес у нас. Според докладите на Световния икономически форум, България е практически на последно място в света по способност да привлича и задържа таланти, високоподготвени специалисти. Това е свързано със специфичния характер на българския капитализъм, който може да се характеризира като капитализъм, базиран върху неформалните отношения (*crony capitalism*), при който личните връзки играят решаваща роля, за разлика от таланта и способностите, които отстъпват на заден план.

Освен това, генерирането на реално търсене на високвалифицирани специалисти, предполага наличието на ефективен високотехнологичен сектор. Съществуването на високотехнологичен потенциал зависи, от своя страна, от предлагането на адекватно финансиране (рисков капитал, инвестиционни банки, развит капиталов пазар, държавни фондове, достъп до структурните фондове на ЕС, използването на ресурси по линията на ЕИБ, ЕИФ, плана Юнкер

и т.н.), държавната политика в областта на образованието, науката и изследванията, наличието на клъстери, обединяващи бизнеса, университетите и финансовия сектор, от създаването на свободни индустриални зони, бизнес инкубатори, състоянието на правораздавателната система, ефективността на държавната администрация и т.н. Всичко това са области, в които нашата страна не просто изостава, а често е на последно място в ЕС.

В последна сметка можем да заключим, че **наличието на сравнителни предимства в областта на данъчното облагане само по себе си няма съществено значение, ако цялостният контекст на социално-икономическите условия за правене на бизнес, е недостатъчно стимулиращ**. Все пак, една обща стратегия за подпомагане на високотехнологичния бизнес би могла да превърне в обозримо бъдеще плоското данъчно облагане в конкурентно предимство в областта на високите технологии, независимо от това, че в по-далечна перспектива еволюцията на данъчната система би трябвало да бъде по-скоро в посока на умерено прогресивни данъчни ставки.

Чуждестранни инвестиции

Проведено изследване показва, че преките чуждестранни инвестиции имат силно влияние върху производителността на труда, а от там и върху доходите на заетите, респективно върху емиграцията и имиграцията на работната сила.

Както беше отбелязано по-горе, нашето изследване предлага политика и ускорено увеличаване на доходите, плюс въвеждане на не облагаем минимум.

Потенциално, това би могло да има контрапродуктивно отражение върху икономическия растеж и чуждестранните инвестиции. Изследването показва обаче, че при сегашното равнище на заплащане, по-нататъшното увеличение на доходите практически не влияе на чуждестранните инвестиции. От друга страна, високите доходи оказват въздействие върху предлагането на работна сила както по линията на забавяне

на емиграцията, така и чрез привличане на чуждестранни работници. Повишената покупателна способност и разширяването на вътрешния пазар също влияят положително върху привличането на преки чуждестранни инвестиции.

Повишаването на доходите има ограничено негативно въздействие върху нарастването на БВП в текущ план, но в перспектива, като показват настоящите анализи, разширяването на търсенето и повишаването на производителността на труда имат много по-силно положително въздействие.

Следователно, една **политика на стимулиране на преките чуждестранни инвестиции ще има силен положителен ефект върху производителността на труда, доходите, намаляване на емиграцията и стимулиране на имиграцията на работна сила.**

За съжаление, през последните години преките чуждестранни инвестиции намаляват. Причините за това са свързани преди всичко с институционалния климат, неадекватно финансиране и незадоволителното функциониране на правораздавателната система.

Необходима е цялостна политика за привличане на чуждестранни инвестиции, с акцент върху конкретни стратегически инвеститори във високотехнологичния сектор с цел включване на българската икономика във високите нива на глобалните вериги на създаване на стойност.

Административно регулиране на миграцията на работна сила

Предвид участието на България в механизма на свободно движение на работна сила в ЕС, България зависи основно от собствените си регулации в областта на имиграцията на работници.

За сега основните цели са в областта на привличане на нископлатени и нискоквалифицирани работници. Данъчното облагане у нас обаче противоречи на тази цел.

При висококвалифицираните специалисти основният проблем са бавните и силно бюрократизирани процедури. България, която предлага особено благоприятни условия в областта на високите доходи, би следвало да облекчи административните ограничения при привличането на висококвалифицирани работници, както и при привличането на имигранти, разполагащи със значителен капитал. Това трябва да бъде елемент от една **обща политика на ускорено развитие на високотехнологичния сектор и привличането на преки чуждестранни инвестиции.**

6. Очаквани ефекти от текущите промени в законодателството на равнище ЕС, свързано с трудовата мобилност – командировани работници, транспортни работници, координация на социалните системи и т.н.

Понастоящем в Европейския съюз текат редица процеси, насочени към ограничаване на вътрешната трудова миграция. Тези процеси са породени от променящия се политически климат, възхода на националистическото и протекционистична реторика или просто от желанието на ЕК да затвори възможности за заобикаляне на закона. Независимо от причините, очакваният ефект е ограничаване на трансграничната трудова миграция, особено когато тя се извършва от страните с по-ниски работни заплати към тези с по-високи.

Една от промените, която беше финализирана по време на българското председателство на Съвета на Европейския съюз в първата половина на 2018 г. е промяната на **Директивата за командированите работници.** Това стана след силен натиск на страни като Холандия, Германия, Франция, които претендираха, че на практика командироването на работници заобикаля правилата на местния трудов пазар, доколкото дългосрочно работещи в съответната страна са наети от фирма в друга страна членка и съответно трудовите им отношения се определят от страната на произход, а не от страната, в която работят. С промяната на старата дирек-

тива от 1996 г. се въвежда ограничение за непрекъснато командироване на един работник от 12 месеца, с възможност този срок да бъде увеличен на 18. Изисква се работодателите да показват отделно от заплатата разходите за път, настаняване, храна, както и се въвежда изискването условията на труд на командированите работници да съответстват на приетите за съответния бранш или фирма в приемащата страна. Тези мерки, които трябва да се приемат в националните законодателства до средата на 2020 г. ще ограничат порочните практики на заобикаляне на правилата и трудова експлоатация, но едва ли ще ограничат значително броя на командированите работници.

Друга група работещи извън страната, които обаче не се отчитат в статистиката за трудова миграция, са **сезонните работници.** Много хора от България работят чужбина именно по този начин, като основни дестинации са Гърция, Кипър, Испания, Италия, Франция, но също и Великобритания, Швеция и т.н. Повечето от тях се трудят в селското стопанство и туризма. Много трудно може да се определи приблизителния брой на българите, които работят като сезонни работници, защото те престояват в приемащата страна едва няколко месеца, докато по-голямата част от годината са в България. Докато са в България много от тях не работят, но не се и регистрират в бюрата по труда. По оценки на Министерството на труда и социалната политика само в Гърция сезонните работници от България са 70-80 хиляди души. При всички случаи, сезонните работници са значителна група и при подходяща политика от страна на държавата и предложения от страна на бизнеса, те могат да попълнят острия дефицит на кадри съответно в туризма и селското стопанство в България.

Следва да отбележим и групата на **българските шофьори, които работят зад граница,** доколкото по данни на превозваческите организации над 60 хиляди български камиона работят зад граница. Тук отново под натиска на Германия и Франция има законодателна инициатива на европейско равнище да се ограничи трайното извършване на подобни

услуги, за да се отвори пазар за националните превозвачи на тези страни. Първоначалното предложение на Европейската комисия предполагаше редица ограничения и трудности, които да откажат голяма част от фирмите да извършват подобен бизнес. Тези предложения не бяха подкрепени от Европейския парламент и сега трябва да се прави ново предложение, но това развитие само отлага, не решава проблема с натиска за реструктуриране на този сектор и съответната заплаха за българските транспортни фирми.

Друго ограничение, което вече се приема в някои европейски страни без да е обща европейска политика, е **да се ограничават социалните плащания за трудови мигранти**. Доколкото една от тезите на надигания се национализъм и популизъм е т.нар. „социален дъмпинг“, много правителства са под натиск и някои от тях като в Холандия, Австрия, Германия започват да предприемат мерки за затрудняване на режима за регистрация като безработни, намаляване на детските добавки, ако децата не придружават работещия си родител и други подобни мерки. Вероятно подобни действия няма да имат значим ефект върху решението за трудова миграция, но при всички случаи ще допринесат за намаляване на разликите в заплащането.

Като общ процес можем да оценим, че в ЕС има тенденция за ограничаване на напълно либерализирания пазар на труда и на социалните услуги и плащания, свързани с имиграцията. Този процес ще се развива бавно и вероятно няма да бъде много ефективен, тъй като свободното движение на трудови ресурси е от траен интерес именно на тези държави, които налагат ограничения. В случая наблюдаваме надделяване на политическата реторика пред икономическата логика, което не би трябвало да бъде дългосрочен и дълбок процес.

7. Мерки за подобряване на политиката за регулиране на потоците на трудовата миграция в България, с оглед постигане на макроикономически резултати

Трудовата миграция има значимо отражение върху националната икономика на България. Най-видимото въздействие през последните години е свързано с недостига на кадри почти във всички сфери. Недостатъчното предлагане на трудов ресурс от една страна ограничава растежа на икономиката, но от друга води до увеличаване на заплащането и съответно нарастване на крайното потребление, до иновации и инвестиции в повишена производителност на труда. Проблем е, че това става по автоматичен път и хаотично. Докато част от предприемачите могат да си позволят да потърсят конкурентни предимства, различни от евтиния труд, други – които са много малки или които работят на много конкурентни пазари, не могат да си го позволят. Бързият ръст на средната работна заплата не е равномерно разпределен и той създава все по-големи разлики в заплащането, дължащи се на сферата на бизнес, или на региона, в който произвежда фирмата, или от размера на самата фирма. Тази тенденция притиска силно малките фирми и ограничава техния икономически периметър. На практика държавата не се намесва, за да намали тези задълбочаващи се различия, освен чрез инструмента на минималната работна заплата.

До голяма степен днешната политика на държавата да регулира презграничното движение на работна сила се изчерпва с търсене на решение на най-болния проблем – дефицита на кадри – и то по-най-лесния начин – чрез внос. Това се случва под натиска на бизнеса, който също търси краткосрочни и евтини решения. За съжаление този тип решения имат малък икономически смисъл. Те нямат отношение към дългосрочната визия за развитие на икономиката. Желанието на някои работодатели да се ускори процесът на издаване на работни визи, да се увеличи кръгът професии, по които могат да се наемат чужденци, да се

увеличат разрешените квоти решават проблеми на момента, но не са трайни.

Както вече стана ясно по-горе, икономическите ефекти на трудовата миграция са в различни направления и с различен знак. Това предполага, че е работа на **правителството да разработи дългосрочно виждане за политика по този въпрос. Правителството трябва да предложи крайни цели и да следи да се прилагат политики, които водят към тях.** Подобна стратегия трябва да е стабилна, което значи около нея да има относителен консенсус в държавата. Тя трябва да е комплексна и да интегрира различни мерки и да е дългосрочна за да има траен ефект върху икономиката. Какви елементи трябва да съдържа подобна стратегия?

На първо място нека разгледаме работните заплати, като един от основните фактори за емиграцията. В заплащането на труда забелязваме няколко аномалии – докато средният ръст на работните заплати е доста висок, също и увеличаването на минималната работна заплата, диспропорциите в заплащането в зависимост от бизнеса, региона, големината на компанията са огромни. На практика докато едни от фирмите растат много бързо, други не са в състояние да платят по-високи заплати. В резултат на това се стимулира сивия сектор, укриването на заплати и осигуровки, трудности и фалити на фирми. Следователно увеличението на заплащането на труда е важно, но има нееднозначно влияние върху бизнеса на микро равнище. Очевидно е, че фирмите, които работят с по-нискоквалифицирани работници и в бедни райони, имат затруднения да следват средния ръст на минималната работна заплата. С каква политика може да се помогне на тези работодатели? **Чрез намаляване на данъчноосигурителната тежест на по-ниските възнаграждения чрез въвеждане на необлагаем минимум например. С подобна мярка не само ще се облекчат работодателите, но и ще се създадат по-атрактивни условия в сравнение с чужбина за привличане на работници с по-ниско заплащане.** Регионалната диференциация на административно определяните работни заплати не е препоръчителна, доколкото

подобни регионални мерки създават по-скоро условия за заобикаляне на законодателството.

На второ място следва да се предвиди комплекс от мерки, който да насърчава съчетаването на личните със служебните ангажменти. Преди всичко това се изразява в ангажмента на държавата при отглеждането на деца – осигуряването на *гарантиран и безплатен достъп до детски ясли и градини* е мярка, която се прилага много страни от ЕС. Необходимо е да се популяризира и да се насърчава прилагането на практика на вече съществуващото законодателство за *гъвкаво работно време* и дистанционна работа. Препоръчително е законодателно да се разшири кръга от социални услуги, като създаването на *ваучери за домашно подпомагане*, както съществува във Франция и Белгия например. Широкият, стабилен и гарантиран набор от социални услуги, който позволява концентрация върху професионалната дейност и в същото време спокойствие по отношение на дома и семейството е един от основните притегателни стълбове на емиграцията на млади семейства. Ако изследователи твърдят, че има тенденция всяко трето българско дете да се ражда зад граница, то причината за това може да се търси именно в социалните пакети за млади семейства и по-специално за техните деца, които съществуват в по-развитите страни в ЕС. В този смисъл инвестицията в подобни услуги е от огромно значение за решението на родителите да емигрират, а и за демографските процеси, които са изключително негативни за България. Разширяването на социалните услуги е свързано не само с публичните разходи, а и със съчетаването на средства от бюджетите и от частни инвеститори. Това предполага развитието на жизнена и ефективна социална икономика. В момента се обсъжда проект на законодателство, подготвено от Министерството на труда и социалната политика. За адекватността на това законодателство ще може да се съди единствено по бързината, с която ще се развие социалната икономика.

Увеличаването на пакета от социални услуги, които са на разположение на млади и работещи

щи родители би се съчетало с ограничаването на социалните права на български работници в страни като Австрия и Германия например, където се обсъжда намаляване на детските добавки тогава, когато детето не е в емиграция с родителите си. Подобни мерки ще охладят част от интереса за емиграция и зависи единствено от българските власти дали те ще се възползват от това развитие и ще предложат на младите семейства адекватна система за социална грижа.

На трето място следва да се обсъди в обществото и със социалните партньори в частност необходимите законови промени, които да съответстват на променящия се характер на труда. Има много изследвания и документи по този въпрос, включително на Световната банка и Международната организация на труда, които предвиждат, че характерът на труда се променя много бързо от постоянни дълготрайни договори към повече индивидуализъм, работа по проекти, смяна на работодатели и т.н. В редица страни на ЕС вече се обмисля промяна на фундаментите на трудовото законодателство, с която да се отчетат новите развития и да се осигури на работещите баланс между сигурност и гъвкавост на трудовите отношения. Забавянето на България да предвиди регулации в това отношение ще бъде нов стимул за много млади хора да напуснат страната.

На четвърто място много важно за задържането на младите хора е широкото и повсеместно използване на информационните и комуникационни технологии – за връзка с държавната администрация, за обучение, за търговия и извършване на финансови операции и т.н. Това предполага коренна промяна от политика за въвеждане на определен брой електронни услуги от администрацията към широко, цялостно и дълбоко навлизане на информационни и комуникационни технологии в ежедневието. По този начин се пести време, ограничава се усещането за корупция, улеснява се предприемачеството, дава се повече въз-

можности на държавните органи да вършат своята дейност в обществен интерес. Тези процеси се развиват много бързо в Европа и имат потенциал да станат един от основните двигатели на трансграничната мобилност.

На пето място, държавата трябва да разшири и интензифицира възможностите на емигрантите да осъществяват контакт в България със семейства, институции, да се привличат към различни национални инициативи. Целта на това е да се поддържа максимално жива връзката на емигрантите с родината, Подобна политика трябва да бъде всеобхватна и повсеместна за да има ефект. Тя включва *лесен достъп до българско образование, лека работа с администрацията, включително от разстояние, осигуряване на редовна и адекватна информация за свободни работни места, програми за насърчаване на предприемачеството, за различни други сфери на обществения живот.* Мрежата и дейността на училищата и културните институти в чужбина трябва да се разшири и активизира. Особено внимание следва да се отдели на изработването на програми и пакети за завръщане от емиграция или за заселване на имигранти в страната. Особено внимание следва да се отдели на *спестяванията на българските емигранти.* Много от тях са склонни да инвестират тези спестявания в страната и тази нагласа следва да се използва в максимална степен. По света има редица примери, които могат да се заимстват като издаване на специални, ориентирани към емигрантите държавни ценни книжа, постъпленията от които се инвестират целево или създаването на държавен инвестиционен фонд, който да участва с акционерен капитал при инвестиции на български емигранти в страната. Политиката, свързана с привличане на спестяванията трябва да гарантира инвестиционна логика, но нейният ефект би надхвърлил чисто финансовите измерения. Ефектът е свързан с получаването на всички положителни страни от емиграцията – пренасяне на опит, мотивация, генериране на финансов ресурс, но и предпоставки за завръщане на по-голяма част от емигрантите или техните наследници трайно в България.

8. Заключение

Презграничната трудова миграция е естествен и очакван процес, свързан е ефективното разпределение и използване на трудовите ресурси. Този процес създава определени ползи и неудобства както за страните на произход, така и за страните, които привличат трудови мигранти.

Въпреки настоящата тенденция в редица страни от ЕС на национално или на европейско равнище да се въвеждат ограничения за трудовите мигранти, не се очаква тя да бъде трайна и с дълбок ефект.

Българската икономика, особено в периода на растеж, е засегната както от трайната трудова емиграция, така и от временната – особено под формата на сезонна заетост и командировани работници, основно в транспортния сектор.

В краткосрочен план, значителните трансфери на емигрантите се отразяват благотворно на българската икономика и облекчават социалната сфера. В дългосрочен план, обаче, българската държава има абсолютен интерес да ограничава трудовата емиграция и дори да търси обръщане на тенденцията заради възможността с опита, инвестициите, труда на работещите в страната да се постигне висок и траен икономически ръст.

Усилията на държавата за регулиране на потока на трудови ресурси следва да са съобразени с правилата в ЕС, с възможностите на икономиката да абсорбира квалифициран трудов ресурс, да бъде с дългосрочна визия и да не се основава на отделни мерки и спорадични инициативи, а на цялостна дългосрочна и комплексна стратегия. Това предполага коренно различен от сегашния пасивен подход.

За авторите:

Ивайло Калфин е директор в Института по икономика и международни отношения, вицепремиер и министър на външните работи (2005-2009), вицепремиер и министър на труда и социалната политика (2014-2016).

Д-р Любомир Кючуков е директор в Института по икономика и международни отношения, зам. министър на външните работи (2005-2009).

Иконометричното изследване е проведено от **проф. Ганчо Ганчев** и асистент **д-р Мария Паскалева** от Югозападния университет в Благоевград.

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>

ISBN: 978-954-2979-41-8

