



**ОВЛАСТЯВАНЕ НА МЕСТНИТЕ БИЗНЕС ОБЩНОСТИ  
ЗА МОБИЛИЗИРАНЕ НА ЧОВЕШКИЯ ПОТЕНЦИАЛ**

## **Проект „Овластяване на местните бизнес общности за мобилизиране на човешкия потенциал“**

За повече информация посетете сайта на ИРМИ <http://www.iris-bg.org/> или интернет страницата на проекта <http://iris-bg.org/ovlastqvane.php>.

---

### **Доклад**

## **Регионален и национален пазар на труда: трудова мобилност и трудова миграция**

*Втори междуобластен форум*

*25 – 26 юни 2021 г.*

**с. Арбанаси**

## 1. КОНТЕКСТ И ЦЕЛ НА ДОКЛАДА

Институтът за регионални и международни изследвания (ИРМИ) проведе Втория междуобластен форум по проект **„Овластяване на местните бизнес общности за мобилизиране на човешкия потенциал“**, подкрепен от Фондация "Америка за България", на 25 – 26 юни 2021 г. в с. Арбанаси.

Целта на конференцията **„Регионален и национален пазар на труда: трудова мобилност и трудова миграция“** беше да събере представители от трите целеви области – Враца, Плевен и Велико Търново – които да дискутират заедно с изявени говорители по темата възможностите, които предоставя вътрешната и външната трудова миграция като резерв на работна ръка за бизнеса. По време на форума беше обърнато внимание на проблемите, пред които са изправени местните общности и бизнеса по отношение използването на наличната работна сила, както и на възможностите и пречките при оползотворяването на трудовата миграция и участието на мигрантите на трудовия пазар. В рамките на форума бяха споделени добри практики и експертиза, както от лекторите, така и от участниците. Отново акцент беше поставен върху насърчаването на междурегионалното сътрудничество и бяха стимулирани връзките между представителите на трите области, с което се продължи процесът на изграждане на междурегионална мрежа от заинтересовани лица, свързана с мобилизирането на човешкия потенциал за овластяване на местните бизнес общности.

На практика, в голяма степен кризите, които преживява страната през последните десетилетия - особено демографската криза, наличието на елементи на икономическа криза, обезлюдяването на цели региони - водят до едно самозатваряне, до автархизация, която ограничава още повече, и като менталитет, и като подход, възможностите на предприемачите да реализират определени икономически проекти и да търсят възможности на регионалния, националния и международния пазар. Проблемите на миграцията са проблеми, първо - на предприемаческа култура, второ – на възможности и трето – на гъвкава система, която да може да подпомага движението на работната сила от едно място на друго, както и устройването на хората за по-кратък или по-дълъг период във времето, за да бъдат там, където за самите тях се появяват по-добри възможности. Необходимо е да се използват възможностите на миграцията на работната сила по-адекватно и по-успешно от предприемачите в областите Враца, Плевен и Велико Търново, но и в други региони на страната, което да допринесе за развитието на икономиката, на трудовия пазар и на динамиката на човешките ресурси.

Участниците в конференцията бяха представители на бизнеса, НПО, синдикати, стопански камари, браншови организации, местни сдружения и съюзи, местни администрации, академични институции и др. от трите целеви области. Лекторите бяха изявени експерти и академици в областта на трудовите политики.

Настоящият доклад обобщава основните теми, представени по време на конференцията, и последвалите ги дискусии и обмен на мнения и идеи. В рамките на форума бяха споделени гледни точки, перспективи и модели за развитие на пазара на труда, свързани с трудовата мобилност и трудовата миграция.

## 2. ОСНОВНИ ТЕМИ И ДИСКУСИИ

Основните теми на форума "**Регионален и национален пазар на труда: трудова мобилност и трудова миграция**" бяха разделени на четири панела, както следва: *„Социологически аспекти на трудовата миграция“*; *„Психологически анализ на ценностите и стереотипите за междурегионална трудова миграция“*; *„Миграция и национален трудов пазар от регионална перспектива“*; и *„Трудова миграция към България“*.

Всеки панел даде възможност на участниците да чуят мнението на експертите под формата на презентации и представяне на добри практики, да чуят мненията на свои колеги, да отправят критики и предложения за по-добро сътрудничество между различните заинтересовани страни от оползотворяването на вътрешната и външната трудова миграция. Участниците можеха да взимат отношение и да се изказват по време на предвидените дискусии към всеки панел.

Изложението по настоящият доклад следва поредността на панелите в програмата на проведения в Арбанаси междуобластен форум.

### **Първи панел: „Социологически аспекти на трудовата миграция“**

Темата беше представена от д-р Радостина Ангелова, управляващ директор на Глобал Метрикс. Тя представи данни за миграционните вълни по региони в рамките на държавата, причините за механичното движение на населението и последиците от вътрешната миграция, разпределението на населението по области и региони за икономическото развитие на страната и тенденциите и перспективите за бъдещето. Лекторът отбеляза, че трябва да се държи сметка, че зад данните стоят човешки съдби, но и съдби на цели региони. Има доста промени в нашето общество и по начина, по който се случват миграционните вълни, и за това, какво остава като наследство в

отделните региони. Процесите, които се случват в българското общество за периода 2010 – 2020 г. сочат, че в страната се извършват съществени промени по отношение на миграционните вълни и по отношение на това, какво остава като наследство в отделните региони.

Данните сочат, че към 2010 г. най-големи дялове от населението се придвижват към столицата, следвани от Пловдив, Варна и Бургас, както и към чужбина. Жители от провинцията идват към София, като най-много се изселват от област Кърджали, а жители на София напускат столицата и отиват в чужбина. Към 2020 освен към София, Пловдив, Варна и Бургас се наблюдава и засилена миграция към Стара Загора, като един развиващ се икономически център. Налице е смяна на икономическата конюнктура. София вече има конкуренция от Пловдив, Стара Загора, Варна и Бургас, което е показател за нормализиране на икономическите процеси. Движението, което наблюдаваме към тези градове, може да стигне и до останалите региони и да се получи едно обръщане на тенденциите. Това показва, че населението е станало малко по-мобилно. Районите, които излъчват емигранти се дисперсират.

Презентацията очерта основните причини за механично движение на населението по данни от 2013 г.: образование (15.2%), постоянна работа (10.7%), с (при) родители (8.8%), за гледане (5.3%), временна работа (3.1%), сключване на брак (1.8%) и други (55.0%). Що се отнася до структурата на възрастовата миграция между 2010 и 2020 г., от данните се вижда, че през 2010 г. е имало отчетлива младежка миграция. През 2020 г. има много ясна тенденция: мобилните групи минават в по-висока възрастова граница. Два процеса обуславят това - застаряването на населението и много по-голямата мобилност на кохортите към 40 години.

Най-отчетлива е миграцията към София. Тя взема хора отвсякъде, но преди всичко и по-отчетливо - от западните райони, които допринасят повече поради географска близост. Доста съществена миграция се наблюдава от София област към София. Миграцията към Пловдив е с концентрация от близките области. Съседните на Пловдив региони от Северна България не мигрират към Пловдив, поради лошите транспортни връзки. Варна е притегателна за хората от севера, Бургас от юга, а миграцията в Стара Загора има ясно изразен регионален характер. Най-много от младите хора са привлечени в университетските центрове, като в Благоевград е много висока тази група. Най-много млади хора мигрират от районите с по-слаба икономика като Кърджали и Смолян. Към 2040 се очаква всички области освен София да намаляват и да бъдат с по-малък брой население.

Що се отнася до външната миграция, тя е усилена от членството на България в Европейския съюз. Налице е увеличен тренд на броя на хората,

които напускат страната. Този тренд, обаче, рязко се прекъсна през 2020 заради пандемията. Остава да се види дали ще се възстановят нивата на миграция отпреди пандемията. Миграцията има много сериозни последици за разпределението на населението, като се очаква, че силна концентрация ще има в пет административни области. Това води до регионални дисбаланси, които рефлектират върху икономиката на страната, развитието на регионите и липсата на работна ръка в много сектори и географски райони. Важно е да се отбележи, че районите с по-слаба икономика дават мигранти в чужбина, като тенденцията е икономически активни хора да емигрират към чужбина. Наблюдават се и тенденции цели общности да се изселват в странство.

Подробни данни могат да се видят в презентацията на [http://iris-bg.org/fls/Sociologicheski aspekti na trudovata migraciq\(0\).pdf](http://iris-bg.org/fls/Sociologicheski_aspekti_na_trudovata_migraciq(0).pdf).

В последвалата дискусия бяха изразени следните по-основни лични мнения и становища от страна на лектора и участниците по повдигнатите в панела въпроси:

1. Когато разглеждаме данни, трябва да се има предвид, че зад числата стоят конкретни съдби. Ние все още не знаем какво следва от миграцията към чужбина. В бивша Югославия това се случва от 60-те години на миналия век, но населените места запазват профила си, защото навършилите възраст се връщат, а техните деца и внуци последователно заминават.
2. Мобилността в миналото е била мъжка, докато жените са си седели къщи. Сега ситуацията е друга – имаме феминизирана миграция, вкл. и на жени над 35 годишна връзка. Оттук следва абсолютно променен модел на семейство и разпадане на семейни връзки.
3. Когато говорим за миграция трябва да се запитаме - имаме ли шанс да постигнем това, което постигна Ирландия, където хора мигрират, добиват опит и се връщат?
4. Миграцията в България не обхваща често децата, които остават да живеят със своите баби и дядовци, което води до дефицити в развитието и образованието им, породени от липсата на родители, но и от невъзможността на бабите и дядовците да отговорят на някои потребности, които се налагат с израстването.
5. Ромските общности в чужбина се чувстват много по-приети и интегрирани, адаптирани и добили стандарти на работа, които връщат на нашия пазар на труда.
6. Не успяваме да върнем младите хора, може би трябва да изчакаме да се върнат по-късно, когато остаряят. Много хора, които могат да

работят дистанционно и да имат добри доходи, се връщат и се заселват в малки села.

7. Важен въпрос е дали искаме да задържим хората тук или искаме да ги върнем? Това са два различни процеса. По-важно е да успеем да ги задържим. С какво можем да задържим младите – с образование, икономика, инфраструктура и перспектива. Стара Загора, например, беше изостанала, нямаше работа, идваха в Търново. След направата на икономическата зона Стара Загора стана перспективна. Важен въпрос е какво развиваме като икономика, как изследваме местния потенциал, където да бъдат направени съответните инвестиции. Ако имаме по-дългосрочна политика за създаване на по-високо квалифицирана ръка и работни клъстери, може да се мисли за някакво задържане на работната ръка.
8. Областите се капсулират без интеграция между тях. Свищов, например, е най-бързо стопяващият се град в България – емблемата на всички малки градове. Новата насока, в която се движи в света и има предпоставки за развитие в България, е дигиталното номадство. Дигиталните номади са хора, които могат да работят отвсякъде с компютрите си. България има предимство с високото ниво на интернет покритие. Това е прекрасна перспектива за привличане на хора, които да работят и да си харчат парите в страната.
9. Изключително важно е към какъв демографско-териториален модел се ориентира страната – децентрализация или продължаваща концентрация. Германия е децентрализирана, докато във Франция моделът е по-унитарен. Селото в България е останка от миналото.
10. Много са закъснели и изпуснати моментите за изграждане на инфраструктура, здравеопазване, и образование в малките населени места, което кара хората да ходят към по-големите места. Липсата на публичен транспорт и добра пътна инфраструктура, които са важни за свързаността, също допринася за концентрацията на хора в големите центрове. Необходими са публични политики за насърчаване подобряването на нещата в малките градове. Трябва ни модел за това, което искаме да постигнем демографски и като модел на обществено развитие.
11. България едва сега преживява своята голяма вълна на икономическа емиграция.
12. В България е налице систематична грешка. Местните общности чакат държавата да реши нещата. Плановите за местно развитие са копи-пейст. В Ружинци, например, в Северозапада – едно етнически българско село – няма поминък, хората живеят от помощи, загубили са трудови навици. В Исперихово пък, едно доминирано от роми

население живее затворено; те не желаят да пътуват за по двадесет минути до Пловдив, но същевременно ходят на гурбет в чужбина доста по-охотно.

13. Никой политик не захваща темата за демографската криза, защото видимите резултати са по-далече във времето, докато хоризонтът на политика е по-къс.
14. Бизнесът е много неадаптивен по отношение на това, каква политика да води спрямо възрастовия ресурс на потенциалната работна ръка. Младият човек иска да намери своето място в компанията, в която работи.
15. Налице е голяма необходимост от специалисти по човешки ресурси, които да консултират бизнеса и предприемачите.
16. Все по-трудно работодателите разбират новите вливащи се кохорти на пазара на труда от най-младите, които са по експериментаторски настроени, готови са да експериментират с различни работи, по-динамични са.
17. България е аграрна страна и трябва да насочи усилията си към земеделието и животновъдството.
18. Някои от слабостите в нашето образование се осъзнават. Трябват часове по кариерно развитие (ориентация), което да води до по-голяма мотивация за насочеността на младите към определени трудови сектори.
19. Образованието е задлъжняло към обществото. Излизат много слаби инженери. Някъде е сбъркана политиката. Трябва да има критерии за влизане в университет, но също и за излизане от университета. Имаме прекалено много висшисти. На Запад няма нужда всеки да учи висше образование, защото и без него могат да се изкарват добри пари.
20. В България сериозните чужди инвеститори създават условия като в собствените си страни.

***Втори панел: „Психологически анализ на ценностите и стереотипите за междурегионална трудова миграция“***

Гледната точка на психолога беше представена от проф. Велислава Чавдарова, преподавател по трудова и организационна психология и ръководител на Катедра „Психология“ във ВТУ. Тя разгледа различни личностни подходи, формите на съществуване и структурата на ценностите,

както и ценностната система на съвременния българин, които обуславят динамиката на нагласите за междурегионална трудова миграция.

Презентацията започна с анализ на основните понятия, като очерта разликата между психологическия анализ и други форми на анализ. Оттук идва въпросът какво влагаме в думата психологически – мисъл, личност, изява, характеристика, мотиви, качества, интереси, ниво на интелекта, поведение и пр. Проблемът за механизмите на действието на ценностите, или ценностната система като цяло, е един от най-дискусионните, най-изследваните и едновременно най-неизяснените в социалните науки. Декомпозиран, този проблем съдържа в себе си въпросите за отношението между ценности, потребности, интереси, нагласи и самооценката на индивида, за обстоятелствата, при които ценностите стават непосредствен подбудител и мотив за действие, за причините и механизмите за устойчивостта и динамиката на ценностите и ценностната система. Психологическият анализ предполага личностен подход, системен подход и холистичен подход.

Личностният подход поставя фокуса върху отделната личност и набора от роли, които тя изпълнява. Всеки човек подрежда ролевия си репертоар и съвместимостта на ролите. Правилното подреждане на ролите най-вече води до усещане за сигурност. Човекът се разглежда като уникален, като носител на ценности, нагласи, модели на поведение, качества и др. Ценностите са възрастово определени: на 20 години те са едни, на друг етап от живота стават други, поради което и нагласите за миграция за различни. Личностният подход включва следните компоненти: 1) знание за себе си (напр. математически способности, технически способности, лингвистични способности, емоционален интелект, природни науки, изкуство, спорт), знание за желанията си, знание за ценностите си, знание за околната среда.

Според системния подход, при промяна на идеята за професионално развитие човек изцяло променя функционирането на целостта. Променяйки един елемент, се променя цялостното поведение на индивида и неговите емоции. Начинът, по който се преживяват нещата, е най-лесно променяемият елемент в човешката личност. Първият елемент е емоцията, вторият – поведението, а третият – възприятията. Холистичният подход е строго индивидуален. Разглежда човека в цялост, като се опитва да го възприема като носител на добро и зло едновременно.

Проф. Чавдарова разглежда и формите на съществуване на ценностите. На първо място ценностите се приемат като верификация на обществения идеал, като изградена в общественото съзнание представа за необходимото в различните сфери от обществения живот. Тези ценности могат да бъдат както общочовешки (напр. истина, красота, справедливост), така и конкретно-исторически (напр. патриархат, равенство, демокрация). На второ място ценностите се дефинират като обективно въплъщение на резултатите от



обществената и духовна култура, които са предметен израз на обществените ценностни идеали (етически, политически, правови, трудови и др.). На трето място социалните ценности се пречупват през индивидуалното съзнание и са част от психологическата структура на личността под формата на личностни ценности, които са източник на индивидуалната мотивация за поведение.

Като правило ценностите на личността са в голяма степен осъзнати и се отразяват в съзнанието под формата на ценностни ориентации и служат като социален регулатор на взаимоотношенията между хората и индивидуалното поведение. Ценностите са подредени в йерархична структура, наричана най-често ценностна система. Ценностната система изпълнява мощни регулативни функции в поведението на човека – в ситуации, налагащи избор, при поставянето на цели, при разрешаването на конфликти, при заемането на позиция по отношение на някаква идея или спрямо другите хора. Следователно, ценностите служат като критерии, които насочват съжденията, оценките, нагласите, изборите и въобще цялостното поведение на човека. В структурен аспект ценностите са изградени от 3 компонента – когнитивен, афективен и поведенчески.

Презентацията разглежда и ценностната система на съвременния българин, която е свързана и с неговите нагласи за трудова мобилност. Сред най-разпространените ценности, осмислящи живота на българина днес, са традиционните за него – семейството и децата. След това са приятелите, любовта, свободата, материалното благополучие, спокойствието и сигурността. По отношение на личностните качества също се наблюдава приемственост на традиционните добродетели като честност, трудолюбие, отговорност и доброта. Появяват се и нови ценности – достойнство, професионализъм, независимост. Съчетанието е комбинация от елементи от етиката на християнството и моралния кодекс на новото време. По отношение на личностните качества също се наблюдава приемственост на традиционните добродетели – честност, трудолюбие, отговорност и доброта. Появяват се и нови ценности – достойнство, професионализъм, независимост. Съчетанието е комбинация от елементи от етиката на християнството и моралния кодекс на новото време. До голяма степен социалните и индивидуалните ценности на българина съвпадат, като в частния си живот той има ориентация към сигурност, спокойствие, привързаност към идеологията на силната социална държава. Доминиращите *трудова ценности* са свързани с парите, сигурността, спокойствието и удобството. Съществува известна липса на творческо отношение към работата. От работата се иска да е доходоносна и да е свързана с приемливо социално обкръжение.

Цялата презентация е на разположение на [http://iris-bg.org/fls/Psihologicheski\\_analiz\\_na\\_cennostite.pdf](http://iris-bg.org/fls/Psihologicheski_analiz_na_cennostite.pdf).

Основните изводи за ценностните нагласи на българина, очертани от лектора, включват:

1. Българинът е ценностно индиферентен към явления, засягащи отделни, малобройни социални групи – малцинствата, икономическите емигранти, интелектуалците и т.н. Тази нагласа може да се характеризира като социално безразличие, основаващо се на партикуларистичен стил на мислене или манталитет.
2. Общественото мнение проявява по-голяма толерантност в сферата на сексуалните отношения. Тук се допуска голяма лична свобода, независимо че по този начин се влиза в противоречие с основната декларирана ценност – семейството.
3. В най-голяма степен общественото мнение осъжда действия и явления, засягащи посегателството върху здравето, живота и собствеността на личността.
4. Групите, които в най-малка степен са склонни да заемат позицията на съдник, са учащите и либерално ориентираните.
5. Жителите на столицата и големите градове са с по-изявена ценностна ориентация към принципа: „Живей, както искаш, и не пречи на другите да живеят, както искат“. Жителите на селото и малкия град са носители предимно на патриархалния морал.
6. Животът въкъси е най-важна опора в битието на българина и заедно с общата култура и образованието е най-силен фактор за повишаване на удовлетвореността от живота като цяло. Тежкото материално и финансово положение, заедно с безработицата, не са достатъчно силни фактори, способни да разрушат необратимо личностната увереност и виталност.

Лекторът изясни и ролята на стереотипите при определянето на психологическите нагласи. Стереотипите са предварително формирана от човека мислена оценка на нещо, която може да се отрази в съответното стереотипно поведение. Стереотипът е свързан с предразсъдъци, със слагане на етикет, който може да е верен, но може и да не е верен. Със стереотипизацията се деформира комуникацията. Стереотипите се формират в голяма общност, вкл. медии, нагласи, литература, окръжаващата социална среда. Развитието на човека следва избягването на стереотипите. Когато човек е в криза генерира стереотипен тип поведение, особено когато са застрашени базови неща като сигурността.

Някои от по важните становища, изразени от участниците и лектора в последвалата дискусия, включват:

1. Криза настъпва при настъпване на промяна, когато се взимат важни решения или излизаме от зоната си на комфорт. Кризите се случват на цикли в определена възраст – например кризата на средната възраст при мъжете. Според японското определение за криза – кризата е и шанс; всяко пропадане е възможност за промяна. Голяма част от кризите са външно наложени.
2. При зрелия човек от мъжки пол кризите са по-възрастово определени - кризата на 40-те години, която преповтаря кризата на 30-те със сходни модели на поведение. Освен външно наложени, нещата са и вътрешноличностно и биологически предопределени.
3. Огромна част от кризите възникват поради проблема „кой съм аз“, като това често става тъждествено с това „какво работя“.
4. Професионалният ни статус в огромна част определя нашата самооценка.
5. Младите хора са много неориентирани за това, какво искат да правят, да работят, да се реализират.
6. Ценностите са основен предиктор на трудовата миграция; например, консервативно-патриархалния модел срещу модела за мобилност – свобода, развитие, продуктивен живот. Ако оценката не съответства на вашето ценностно ниво ще търсите възможности за реализация в друга среда.
7. Трудовата миграция трябва да е целенасочено усилие, а не спонтанно действие. Предвидимост срещу свобода като мотивация за трудовата миграция.
8. Кой задава критериите за самооценка? Мобилността е свобода, но налице е и психологическият страх от свободата, като възможност за промяна.
9. Имаме нужда от по-дълъг хоризонт. Проблемът на заетите на пазара на труда е в краткосрочните цели, а не в перспектива за един по-дълъг период/хоризонт. Хората не искат да гледат в далечна перспектива. Мотивацията на доходите е важна за дългосрочните и краткосрочните цели. Когато човек мисли за препитанието от ден за ден, трудно се постига по-далечен хоризонт.
10. Образованието само по себе си не е гаранция за реализация.
11. Инструменталните ценности, връзката между ценности и средства, тоест „какво аз мога да дам като ценности за трудовата си реализация“ е важен екзистенциален въпрос. Трябва да има съвпадение между ценностите и целите.

12. Младите са по-склонни за реализация чрез трудова мобилност, по експериментаторски настроени. Това е периодът на ранната зрялост и годините между 30 и 40 години.

**Трети панел: „Миграция и национален трудов пазар от регионална перспектива“**

Темата на третия панел беше представена от Ралица Димитрова, икономически изследовател в Глобал Метрикс. Тя представи данни за емиграцията от България, как би изглеждал пазарът на труда ако се върнат българите от чужбина и засилването на регионалните дисбаланси на пазара на труда.

Според броя им, българските граждани в чужбина живеят основно в пет страни – Испания, САЩ, Германия, Великобритания и Турция. По различни оценки страната са напуснали между 900 000 и 1 200 000 души. От напускащите страната 80% са в трудоспособна възраст. Сред основните причини за емиграция се посочват: липсата на перспективи за развитие (39%); ниското качество и стандарт на живот в България (съответно 37% и 33%); корупцията (35%); по-добрият стандарт на живот в страната, където са се преместили (32%); ниското заплащане на труда в България (31%), връзкаството и шуробаджанщината (29%), лошото качество на здравеопазването, образованието и др. публични сфери (28%), липсата на сигурност (28%), обучение в чужбина (24%) и др. Що се отнася до готовността на българите да се върнат в страната, голяма част от тях нямат намерение скоро да се завръщат в България.

По структура на заетостта българите в чужбина заемат позиции, попадащи основно в категорията квалифицирани работници (28%), неквалифицирани работници (13%), заети с услуги за населението и търговията (12%) и помощен административен персонал (8%). Две трети от посочват, че позицията, която заемат отговаря на образованието и квалификацията им (64.4% от всички). Според заеманата позиция/статус на пазара на труда, едва 11% заемат ръководни позиции, а 24% са приложни специалисти/среден мениджмънт. Това показва, че преобладаващата част от българите в чужбина са в категорията на квалифициран изпълнителски персонал (приблизително 47%). Неработещи в момента (студент, пенсионер, безработен, домакиня) са почти 18%.

Основните предимства, които са мотивирали българите в чужбина да заминат в страната, в която пребивават в момента са свързани с: 1) цялостните условия на живот („по-уреден живот“) (37%); 2) по-високото заплащане (35%); 3) правов ред (35%); 4) социална система (34%); 5) удобства за гражданите (30%); 6) повече сигурност (30%); 7) качествено образование (29%); 8) добро здравеопазване (25%); 9) повече възможности за намиране на работа (26%) и 10) ниска корупция (23%).

Важен въпрос, който лекторът откри, касае причините за евентуално завръщане в България на емигрантите. Високата удовлетвореност от условията на живот в чужбина се явява възпиращ фактор за голяма част от българите в чужбина. Удовлетвореността от условията на работа и живот в страната на пребиваване са доста високи – както по отношение на публичните услуги и стандарта на живот, така и по отношение на възможностите за професионално развитие и работа. Условията, при които емигрантите биха се завърнали, са: подобряване на условията за живот (31.7%); да бъдат в близост до семейството (23.7%); професионална реализация (19.2%); нищо, освен ако не се наложи (17.0%); да подпомогнат развитието на държавата (16.1%); пенсиониране (10.9%); друго (7.6%); за да отгледат децата си (4.7%); завършване на образованието (3.8%); и оставане без работа (3.3%). Като цяло данните показват висока удовлетвореност у хората, живеещи в чужбина, сравнено с България. Като цяло, 42% не желаят да се върнат, докато 39% имат желание да се върнат, но не в краткосрочен план, а 19% по-скоро няма да се върнат. Начина си на живот в сравнение с този в България преди да заминат като по-добър определят 75.9%; няма разлика – 4.8%; по-зле – 2.7%; и не могат да преценят – 16.7%.

Решенията и поведението за завръщане в много голяма степен зависят от конкретните промени на условията за работа и живот в България и параметрите на заплащане у нас. В краткосрочен план може да се очаква, че при подобрене на условията на труд и стандарта на живот, такава стъпка биха предприели не повече от 8-10% от българите в чужбина. Тази прогноза до голяма степен съответства на анализа на доходите на българите в чужбина – само споменатите 8-10% биха имали възможност, на база на своя опит и квалификация, да постигнат сходни нива на заплащане и стандарт на живот като този, който имат в момента в чужбина.

Емиграцията на българи в чужбина води до засилване на регионалните дисбаланси на пазара на труда. Очакваното свиване в заетостта ще засегне всички региони, а наблюдаваните неравенства в заплащането ще стимулира допълнително вътрешната и външната миграция на трудоспособното население. Налице е задълбочаване на структурните несъответствия на онези регионални пазари на труда, които се характеризират с относително по-ниски нива на заплащане на труда и изостават в социално-икономическото си развитие спрямо водещите региони в България.

Два регионални индекса определят възможните миграционни потоци. Индексът на икономическото благополучие (2014-2017) включва: 1) БВП на глава от населението в областта (измервано в лева през 2014 г); 2) относителен дял на бедните спрямо линията на бедност за областта; 3) брой на хората живеещи в домакинства с ниска степен на икономическа активност; 4) среден механичен прираст за годината; 5) среден нетен доход от труд или трудова дейност (изчислен в лв. за 2014 година); и 6) съотношение между директните преки инвестиции в областта и директните преки инвестиции в страната. Индексът на достъпът до образование (2014-

2017) се определя от: 1) съотношението между броя на учителите и броя на учениците; 2) средната оценка от матурата по български език; 3) груповия нетен коефициент на записване в детска градина; 4) съотношението между напускащите ученици в областта и напускащите страната; 5) броя на висшите училища в областта; и 6) брой държавно финансирани висши училища в областта. Анализът на индексите показва: 1) областите, в които има добър достъп до образование и не са добре икономически развити, т.е. е възможно да породят високообразована миграция, са Видин, Русе, Разград, Кюстендил, Бургас, Стара Загора, Пловдив; и 2) областите, които са в най-неблагоприятно икономическо и образователно положение са Сливен, Търговище, Монтана, Перник, Шумен, т.е. това са зони, в които може да има по-нискообразована миграция. За подробности вижте [http://iris-bg.org/fls/Migraciq\\_i\\_nacionalen\\_trudov\\_pazar.pdf](http://iris-bg.org/fls/Migraciq_i_nacionalen_trudov_pazar.pdf).

Последвалата дискусия очерта следните по-важни идеи:

1. При младежите, завършвайки средно образование, социализацията не е завършена. Социализирайки се в университетите на Запад, получават друг тип социализация и е много трудно да се върнат назад в една друга среда. Същото се отнася и за младежите, които излизат от собствения си град и отиват да учат в друг – социализират се в друга среда и връщането назад е трудно.
2. Би ли променило икономическия облик създаването на университети в регионите с по-лоши икономически показатели? Университети не бива да се отварят, а по-скоро да се окрупняват. Диверсификацията и изнасянето на филиали трябва да е съобразено с местните нужди, за да не се налага младите хора да мигрират в други райони.
3. Бройките в университетите е необходимо да отговарят на местните нужди и състояние на пазара. Да се набляга на специализацията на висшите училища по региони в новите стратегии.
4. Хората са доста мобилни между областите, като хората се изнасят доста бързо от по-необлагодетелстваните райони към такива, предоставящи повече възможности.
5. Пандемията също допринася за едно разширяване на пазара на труда, като дава възможност за работа въкъщи, откъдето и да е. Данъците отиват в града, откъдето се получава заплатата, но тя се харчи на другото място.
6. Велико Търново е градът с най-високообразованата работна ръка. Там се внася работна ръка. Внасят се студенти от други градове, особено от Северна България – напр. Видин, Ловеч.
7. Изпуснат беше фокусът върху малкия и средния, семейния бизнес, който би трябвало да е, но никога не стана гръбнак на икономиката

- чрез създаване на семейни компании, което да задържа хората на място.
8. Много млади хора излизат от университетите без никакви социални умения, като не могат да се рекламират и „продават“ сами себе си на пазара на труда.
  9. Не всичко е пари. Хората искат да работят в спокойна и безстресова микро среда. Работодателите и работниците следва да са мотивирани да работят в тази посока – усещането, че работниците и работодателите са едно семейство. Заплащането е важно, но не е единствено като мотивация за работа на дадено място, в дадена фирма или предприятие. Да се набляга на развиване на меките умения в дадена фирма или предприятие.
  10.       Професионалното обучение не е добре развито, а дори и където го има, няма желание да се ходи в такива училища. В Стара Загора има много добре развито дуално образование.
  11.       Много хора се реализират като бармани и сервитьори, защото е бързо, лесно за реализация и сравнително добре платено. Необходимо е да се напасне търсенето и предлагането, вкл. и спрямо регионалните икономически профили, да се върви към регионална специализация. Това е трудно обаче поради голямата раздробеност и разпръснатост на предприятията в България.
  12.       В България няма нито едно училище за стругаро-фрезисти. Ограничени са наличностите и от заварчици.
  13.       Какво е достъп до висше образование? Числата не мога да дадат реална картина за нивото на отпечатъка, който има даден университет за града, където се намира. Това е ресурс, който може да бъде фундамент за развитие на целия регион.
  14.       Трябва да се набляга върху компетенциите в средното образование, защото те имат най-голям дял в икономиката. Да се инвестира в развитието на компетенции и компетентности, а не просто на дипломи.
  15.       Децата, които са отишли на Запад да учат, няма да се върнат. По възможно е да се върнат хора, които са по-ниско квалифицирана работна ръка.
  16.       Живеем с манталитета на хора изолирани на остров. Ние живеем в ЕС. С манталитета на остров няма как да правим висше образование. Сега само се печатат дипломи без голяма добавена стойност. Трябва българските учебни заведения да излязат поне на регионално

балканско ниво, да се привличат студенти от чужбина, иначе висшето образование ще остане редуцирано до издаване на дипломи.

17. Гурбетчийството по бедност възпроизвежда бедност. Вместо то да носи умения, то възпроизвежда бедност.
18. Стриктните и изискващи преподаватели могат да бъдат бариера срещу незаинтересованите студенти, които стоят в университетите демотивирани, само за да вземат дипломи.

#### **Четвърти панел: „Трудова миграция към България“**

Доц. Петко Христов от Института за етнология и фолклористика с Етнографски музей при БАН представи темата, като направи историческа ретроспекция на трудовата миграция към България (на етнически българи и на хора от небългарски произход), разгледа някои по-важни аспекти на законодателството в миналото и направи преход към настоящето с представянето на действащото в момента законодателство и на съвременни данни за пребиваване и работа на чужди граждани в страната.

Ретроспекцията започна с разглеждане на някои исторически форми на трансграничната трудова мобилност, включваща трансхуманното животновъдство, мобилния аграрен труд, миграциите на строители и занаятчии, българските градинари из Централна Европа и презокеанските миграции от началото на 20 век. В балкански контекст, налагането на национални граници през 19 – 20 век променя хода на трансграничната мобилност, която е съществувала в Османската империя.

След Освобождението, България води политика на стимулиране на заселвания в страната. Тогава има немалък контингент държавна земя, която е освободена след изселването на татарите и черкезите. Могат да се заселват само етнически българи, занимаващи се със земеделие и животновъдство. От една страна, законодателството се опитва да внесе етнически българи, които не са български поданици, а от друга се опитва да ограничи изселването на българи от България. Така в член 1. от Закона за населяване на ненаселените земи в България (1880 г.) се отбелязва, че в тези земи „могат да се заселват единствено българите от чужди земи, занимаващи се със земеделие и скотовъдство“. Едновременно с това се провежда политика за ограничаване на миграциите от България със Закон за емиграцията (1907 г.). След 50-те години на миналия век, по време на комунистическия режим се провеждат мерки, целящи изключителното ограничаване на свободната емиграция на българско население. Според Закона за задграничните паспорти от 1969 г., Наказателния закон от 1951 г. и Наказателния кодекс от 1968 г. този тип деяние се третира като престъпление и се наказва.



В периода след Освобождението до края на Втората световна война в България се настаняват на вълни огромни групи бежанци от български произход от територии останали под властта на съседни държави, като те представляват най-голям дял от заселващите се на територията на страната бежанци. Сред бежанците от небългарски произход, първата голяма вълна, която се заселва в БГ след Освобождението, са влашки цигани от Румъния. Голяма група са и арменците, а по-късно в периода 1949 – 1951 г. се заселват и гърци. Важно е да се отбележи, че политиките работят по различен начин за различни групи бежанци.

В периода 1945 – 1989 се наблюдава промяна на политиката в посока идеологизация на мобилността. Позволява се имиграция от СССР, страни от „Източния блок“ и от „Третия свят“ по икономически и образователни причини. Това включва: 1) съветските специалисти; 2) от 60-те до края на 80-те години на XX век в България са приети за обучение десетки хиляди младежи с леви убеждения, на които българската държава предоставя стипендии; и 3) през 70-те години средно годишно в България идват около 360 студенти от Африка, като броят им през 80-те години надхвърля 400 души годишно. Що се отнася до трудовата миграция, до края на 70-те години на миналия век в България няма практически внос на работна ръка от чужбина. В края на 70-те години на XX век между България и Виетнам се подписва трудово споразумение. През 80-те години общата численост на виетнамците в България достига 15 000 души, заедно със студентите и специализантите.

Обръщайки поглед към настоящето, доц. Христов запозна участниците с текущата ситуация и нормативна уредба, касаеща трудовата миграция от чужбина към България. През 2016 г. е приет Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ). На 1 юни 2021 г. е публикувана Оценка на въздействието на ЗТМТМ, изготвена от Министерство на труда и социалната политика. Според НАП, регистрираните трудови договори на територията на страната, сключени с граждани на Европейския съюз (ЕС) и Европейското икономическо пространство (ЕИП), както и с чужденци - граждани на трети държави, се повишава от 2015 г. насетне и през 2020 г. достигат вече над 40 000. Близо 30 000 са трудовите договори на граждани на трети държави, най-вече Руската федерация, Северна Македония, Украйна, Турция, Молдова, Сърбия и Сирия. През последните години броят на руските граждани тенденциозно и съществено намалява (с близо 1/3). Регистрирана заетост на граждани на ЕС, ЕИП и Швейцария достига над 12 хиляди заети през 2020 г. като по държава на произход най-голям брой са гражданите на Гърция, следвани от тези на Румъния, Италия и Полша. Според данни на НАП за сключените договори и регистрираната заетост на чужди граждани се наблюдава плавно увеличение за периода 2015 – 2020 г., както следва: 1) през 2015 гражданите на трети държави, работещи в България, са 22 898

души, а през 2020 – 29 305; 2) гражданите на ЕС, ЕИП и Швейцария пък са 5 911 през 2015 г. и 12 186 през 2020.

Според данни на Агенцията по заетостта, издадените Единни разрешения за пребиваване и работа (ЕРПР) продължават да се повишават, дори през 2020 г. Вероятна причина е намаляване на таксата за работодателите от 400 на 100 лв., увеличение на допустимия процент чужденци в едно предприятие (от 10% на 20%, а за малките и средни предприятия – на 35%), намаляване на срока за предоставяне на решението на изпълнителния директор на Агенцията от 30 на 20 дни и т.н. Издадените Единни разрешения за пребиваване и работа се увеличават от 310 през 2015 г. до 1 207 през 2020 г. Издадените разрешения тип Синя карта на ЕС също нарастват бързо от 116 през 2015 г., достигайки до 533 през 2020 г. Вероятна причина е въведеният през месец януари 2017 г. Списък с професиите, за които има недостиг на висококвалифицирани специалисти на българския пазар на труда. Най-голямо е свиването на броя на разрешенията за сезонната заетост до 90 дни.

Вижте подробности от презентацията на [http://iris-bg.org/fls/Trudova\\_migraciq\\_kym\\_Bylgariq\\_-\\_Arbanasi\\_2021\\_-\\_Petko\\_Hristov.pdf](http://iris-bg.org/fls/Trudova_migraciq_kym_Bylgariq_-_Arbanasi_2021_-_Petko_Hristov.pdf).

Някои от по-важните насоки и идеи включват:

1. Мит е, че можем да си внесем българи от Украйна. За кратко време за специализация, младите българчета имат желание да идват в България, но за трудова заетост едва 30% изявяват желание за работа в страната. В Украйна разполагат с повече земя, затова работа в земеделието в България не е атрактивна за тях.
2. Защо в БГ не направихме сини карти? Синята карта за работа е добро решение за стимулиране на трудова имиграция от чужбина.
3. Гърция дава възможност на всички, които счита за гърци, да работят в страната.
4. Често хора с ниска квалификация искат големи заплати, несъответстващи на техните работни умения.
5. В най-добрия случай можем да си върнем нискоквалифицираните работници от Европа. Тези, които са завършили на Запад, които имат квалификации, няма да се върнат, защото са се пласирали добре кариерно и са социализирани в съответните общества.
6. Много хора заминават, за да дадат възможности на децата си за по-добро образование и лечение.

7. Имаме много неизползван трудов ресурс – хората с увреждания например, който не се оползотворява. Много зависи от социалната политика.
8. Основен проблем на сезонните работници е проблемът със здравната система, което ги плаши да идват да работят в България, защото няма да получат добра здравна помощ, в случай, че се наложи. Българската здравна система трябва да може да отговори на нуждите на чуждестранната работна ръка.
9. Няма езикови курсове за чужда работна ръка.
10. Младата българска държава е намерила начин да интегрира бежанците от български произход. Трябва да се мисли какво би проработило като мерки от миналото и настоящето.
11. Не можем в рамките на ЕС да направим рестриктивно, протекционистко, стамболово законодателство. Единствено можем да направим мерки за привличане на население отвън. Необходимо е да се създаде модел за адаптация към българското общество за хора с различен бекграунд, както и да се издават сини карти за работа в страната.
12. Не се приемат и признават лесно и дипломите на чужденците, които искат да работят в България.

### **3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Целта на форума беше да генерира идеи в областта на трудовата мобилност и трудовата миграция в междурегионален план, както и да създаде контакти между заинтересованите страни, които да допринесат за реализацията и обмена на тези идеи. Темата за мястото на вътрешната и външната трудова миграция на пазара на труда беше разгледана от различни ъгли – психологически, социологически, икономически и демографски – като обхвана редица аспекти на успешното интегриране на мигриращата работна ръка в пазара на труда и като и резерв за бизнеса, но също и трудностите, които се срещат при използването на този трудов ресурс.

Миграцията има много сериозни демографски последици за разпределението на населението, като се очаква, че силна концентрация ще има в пет административни области. Това води до регионални дисбаланси, които рефлектират върху икономиката на страната, развитието на регионите и липсата на работна ръка в много сектори и географски райони.

Емиграцията на българи в чужбина също води до засилване на регионалните дисбаланси на пазара на труда. Очакваното свиване в заетостта ще засегне всички региони, а наблюдаваните неравенства в заплащането ще стимулират допълнително вътрешната и външната миграция на трудоспособното население. Налице е задълбочаване на структурните несъответствия на онези регионални пазари на труда, които се характеризират с относително по-ниски нива на заплащане на труда и изостават в социално-икономическото си развитие спрямо водещите региони в България.

Ценностните нагласи играят голяма роля в динамиката на трудовата мобилност и трудовата миграция. Ценностите са възрастово определени. На 20 години те са едни, на друг етап от живота стават други, поради което и нагласите за миграция са различни. Младите са по-склонни за реализация чрез трудова мобилност и са по експериментаторски настроени. Това е периодът на ранната зрялост и годините между 30 и 40 години.

Ценностите са основна прогнозна променлива на трудовата миграция; например, консервативно-патриархалния модел срещу модела за мобилност – свобода, развитие, продуктивен живот. Ако оценката на ценностите не съответства на ценностно ниво на даден човек, тогава може да се очаква, че той ще търси възможности за реализация в друга среда. Трудовата миграция трябва да е целенасочено усилие, а не спонтанно действие. Предвидимостта и свободата като мотивация за трудовата миграция са два основни фактори, определящи миграционните нагласи. Мобилността е свобода, но налице е и психологическият страх от свободата, като възможност за промяна.

Смисълът на междуобластния форум беше не само в това да разгледа проблемите и решенията, свързани с възможностите, които предоставя трудовата миграция, но и да подобри свързаността между хора, за които темата представлява професионален интерес – дали като работодатели и представители на браншови организации, дали като представители на профсъюзите, на местните администрации, или неправителствения сектор. Целта е да се изгради мрежа, в рамките на която тези хора да продължат да контактуват след приключването на проекта, за да реализират това, което знаят, и това, което могат. Смисълът е да се създадат условия за по-голяма свързаност, която да прерасне в една по-добре институционализирана мрежа, в чиито рамки всеки, който има амбиции и планове за реализация на различни начинания, да има още една референтна група, към която да се обръща и с която да си сътрудничи, за да реализира своите намерения и бизнес проекти.

На настоящия етап от развитието на проекта стремежът беше да съберем заедно участниците от трите области, за да изградим една общност. По време на предстоящата заключителна конференция ще бъде изградена по формален начин мрежа, от която всеки един от участниците да може да се

възползва, когато има нужда. Това е процес на изграждане на самоорганизиращи се общности, които да даде възможности резултатите и експертизата на участниците да бъдат прилагани на практика, на базата на установено сътрудничество и преживян опит.