
НЕДОСТИГЪТ НА РАБОТНА СИЛА И ИКОНОМИЧЕСКАТА МИГРАЦИЯ – ВЪПРОС ОТ ПЪРВОСТЕПЕННО ЗНАЧЕНИЕ ЗА ИКОНОМИКАТА НА ЕС

*Михаил МИХАЙЛОВ**
*Васил МИХАЙЛОВ***

Over the past few years the labor shortage in the labor markets of the EU countries has become one of the most discussed topics along with economic migration by citizens between Member States on the one hand and by people from non-EU countries on the other. According to some Europeans, the integration of economic migrants into the economies of the host countries is the solution to the problem of labor shortage. The aim of this article is to identify and explore the labor shortage problem which is not sufficiently defined in Bulgaria and other EU Member States, and there is no harmonized European policy to deal with it and the consequences for the economy which will occur in long-term period. The role of economic migration is seen as a phenomenon and a possible solution to this problem. The study covers a three-year period from 2016 to 2018 inclusive.

Увод

Бъдещето на европейския трудов пазар е изправено пред редица предизвикателства, сред които застаряващо население, динамично технологично развитие, несигурност в развитието на някои европейски икономики и нарастващо търсене на ключови за икономиката професии. Идентифицирането на недостига на работна сила като проблем и формулирането на мерки и политики за справянето с него са от ключово значение за икономиката на Ев-

* Авторът е професор, доктор във Висшето училище по сигурност и икономика – Пловдив.

** Авторът е доктор по икономика в Националния статистически институт.

ропейския съюз (ЕС). От икономическа гледна точка понякога на пазара за предлагане на труд възниква недостиг, когато търсенето на определен вид труд надвиши възможното му предлагане при повишаващо се заплащане и условия на заетост за този труд.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Недостигът се появява в резултат на липсата на необходимите работници, които да приемат изпълняването на дадена работа при определени условия, или при липсата на работници със съответните изискуеми умения и способности. Разминаване между търсенето и предлагането на труд с определени характеристики винаги ще има поради динамиката на пазара на труда и поради циклите на бизнес средата. Това е т.нар. „цикличен недостиг на работна сила“ (на англ. ез. „cyclical labor shortage“). Съществува и друг вид недостиг на работна ръка и това е т.нар. „структурен недостиг на работна сила“ (на англ. ез. „structural labor shortage“), който може да бъде вреден в периоди на възстановяване на икономиката след криза и при растеж на икономиката. Някои структурни промени, като възприемането на нови технологии, е възможно да увеличат търсенето на определени умения, които не са налични на трудовия пазар в краткосрочен период, като например търсенето на IT специалисти. При подходящи условия на труд и заплащане това подтиква много млади хора да се насочат именно към тази сфера, а други, вече реализирали се на пазара на труда, да се преквалифицират и да се насочат също към подобни професии, което в дългосрочен план би довело до отлив от ключови за функционирането на икономиката професии.

Някои европейци гледат на емигрантите от Третия свят като на решение на проблемите със застаряването на населението и растежа на икономиката. Недостигът на работна сила е въпрос, който е поставян от работодателски организации и политици в европейските държави, като възможно решение пред тях се явява именно привличането на икономически мигранти (от други държави в ЕС или извън ЕС).

Докато вътрешната емиграция в България и държавите – членки на Европейския съюз, се свързва с урбанизацията и нивото на заетост на населението в различните региони, то външната

миграция е индикатор за социално-икономическото и политическото развитие в отделните държави.

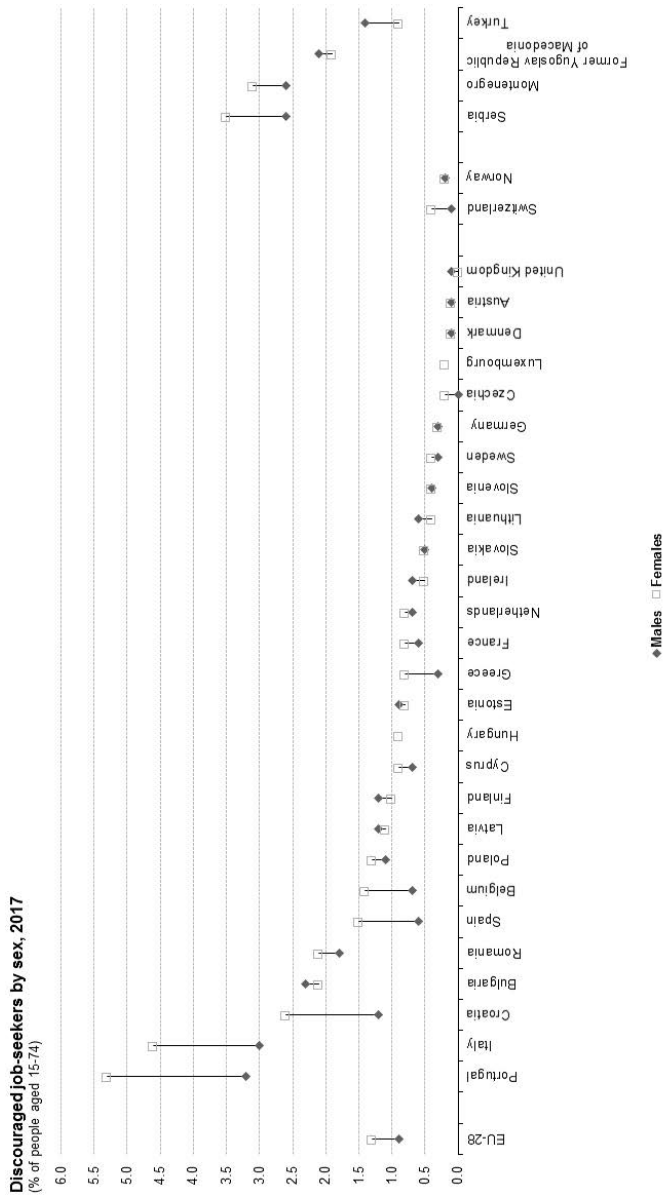
Проблемът с недостига на работна сила в повечето държави – членки на ЕС, от Северозападна и Централна Европа предопределя миграцията на хората, живеещи в Централна и Източна (или извън ЕС) към Северозападна Европа. Но в исторически план това явление не е довело до съществена загуба на работни места за местните работещи за сметка на икономическите мигранти. Днес недостигът на работна сила надвишава равнищата си отпреди световната финансова и икономическа криза в много от държавите – членки на ЕС. Съществува нарастваща тревога у жителите на държавите от Западна и Северна Европа относно възможността мигриращите от Централна и Източна Европа, а и тези, идващи от Африка и Близкия изток, да отнемат работните им места, предлагайки по-ниска цена на труда, по-високо предлагане на труд, по-подходяща квалификация и др.

Според данни на Евростат, публикувани през февруари тази година, обезкуражените лица в ЕС, които са се отказали да търсят заетост през 2017 г., са били 1.2 % (1 % – мъже; 1.4 % – жени) (*Диаграма 1*).

От диаграмата се вижда, че в Португалия, Италия, Хърватия, България и Румъния броят на обезкуражените лица е най-голям. Броят на обезкуражените лица може да бъде разгледан и като бъдещ потенциал за тези държави, защото тези лица могат да бъдат привлечени на пазара на труда, да придобият специализация или да се преквалифицират за нуждите на съответната икономика.

Населението на България по последни данни на НСИ към 31.12.2017 г. е било 7 млн. и 50 хил. души, като обезкуражените лица, които не търсят или поради различни причини са се отказали да търсят заетост, са били 2.6 %, или 176 250 души. Този значителен брой лица може да бъде преквалифициран и назначен в професии, които са ключови за функционирането на икономиката, и в секторите, където има недостиг на работна сила. Това е едно от възможните решения на проблема с недостига на работна сила като цяло. Застаряването на населението и икономическата миграция от държавите от Източна Европа към по-развитите държави в Западна Европа оставят държави като България и Румъния без работна сила и с намаляващо население. Намаляването на населението и неговите образователни характеристики дефинират човешкия капитал на нацията, който е елемент от бъдещата икономика на знанието [5].

Диаграма 1. Обезкуражени лица (15 – 74 години), които не търсят заетост в държавите от ЕС през 2017 г. по пол (в %)



Note: Data for Malta and Iceland are not available due to low reliability.

Source: Eurostat (online data code: lisa_dgar)

Източник: Евростат [1].

Европейската комисия и Евростат изготвят годишни доклади относно недостига на работна сила в ЕС по държави за професиите с най-голям недостиг на специалисти, които обаче често са непълни поради това, че държави, като България, Кипър, Естония, Португалия и Румъния, на национално ниво не предоставят данни на Комисията по този въпрос и поради това пълни динамични редове за тези държави не могат да се конструират. Всичко това прави цялостната картина неясна и поради това последствията за икономиката и бизнеса могат да бъдат предвидени, но не и измерени.

Според ново изследване, оповестено през октомври 2018 г., на Германския икономически институт (IW) Германия е изправена пред безпрецедентен недостиг на квалифицирани работници в областите наука, технологии, машиностроене и професиите, свързани с математически изчисления (т.нар. „STEM професии“ – Science, Technology, Engineering, Mathematics) [4]. От изследването става ясно, че германските компании не могат да запълнят 337 900 свободни работни места от посочените по-горе професии. Цифрите показват увеличение от почти 6 % само за един месец в сравнение със септември 2018 г., което прави октомври месеца с най-голям недостиг на квалифицирана работна сила в тези професии, измерван някога в Германия, която е най-голямата икономика сред държавите от еврозоната. Германският икономически институт е провеждал и други изследвания през годините, свързани с т.нар. „STEM професии“, според които в периода 2011 – 2016 г. делът на напусналите подобен вид професия е нараснал от 14.3 на 19.9 %. През 2017 г. останалите работещи в тези професии са допринесли за икономиката на Германия около 190 млн. евро.

Недостигът на квалифицирана работна сила (или само на работна сила) и икономическата миграция са дълбоко свързани помежду си. Икономическата миграция може да се разглежда в два аспекта. Единият е в контекста на миграцията между самите държави членки, или иначе казано, вътрешната миграция в ЕС. След разширяванията на ЕС през 2004 г. (Чехия, Естония, Унгария, Литва, Латвия, Полша, Словакия, Словения, Малта и Кипър) и 2007 г. (България и Румъния) сред т.нар. „стари държави членки“ (ЕС-15) се породиха редица тревоги, че работниците от тези държави ще „залеят“ трудовите им пазари и ще лишат местните работещи от препитание или ще се превърнат в тежест за социалноосигурителните им системи. Тези притеснения не се оправдаха, което се доказва и от ня-

колко проведени изследвания по тематиката. Все пак ниският жизнен стандарт в държавите членки от Източна и Югоизточна Европа породи и продължава да поражда нагласи за емиграция към държавите от Западна Европа в опит за намиране на по-добри условия за труд и заплащане. За сметка на описаните по-горе тревоги се появиха тенденции, които не могат да се определят като изолирани. Все повече работници, отиващи да спечелят с честен нискоквалифициран труд на Запад, се оказват излъгани от работодателите си или от техните посредници относно условията на труд и заплащане. Освен това се оказва, че в масовия случай много високкоквалифицирани източноевропейци заемат работни места, които отговарят на по-ниска квалификация, което се явява инфлация на квалификацията им и е в разрез с европейското право. Икономическата миграция между държавите членки ощетява предимно по-слабо развитите икономически държави за сметка на по-силно развитите (Германия, Франция, Великобритания, Швеция, Испания, Италия), които са захранвани с работна ръка и вече формиран човешки капитал, което ще предопределя доминиращото им икономическо състояние в ЕС през следващите няколко десетилетия.

Дисбалансът на пазара на труда по отношение на квалификационните умения ще се задълбочава. Затова Съветът на Европа през 2010 г. оторизира Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop) да прогнозира тенденциите, свързани с търсенето и предлагането на квалификационни умения на работната сила в 28-те членки на ЕС [6].

Едно от основните предизвикателства пред европейския трудов пазар е реструктурирането на съществуващите икономически сектори във високотехнологични и свързаното с това нарастване на търсенето на високкоквалифицирани кадри. Пенсионирването на поколенията от следвоенния бум на раждаемост освобождава голям брой работни места, което води до необходимост от заместването им. Този проблем е особено актуален за държавите с най-застаряващо население, като Германия, България и др. Цели сектори, като селско и горско стопанство, се нуждаят от работна сила, която може да бъде попълнена чрез имигранти.

Глобализацията и бурното развитие на информационните и комуникационните технологии водят до реструктуриране на икономиката в световен мащаб. Традиционните производства в материалния сектор отстъпват водещото си място на производството на

компютърно, оптично и електронно оборудване. В съвременната икономика, основана на знанието, секторът на услугите бележи най-голям ръст по отношение на заетостта (Холандия – 74 %, Германия – 62 %) [3]. Очакванията сочат прогресивно увеличаване на работните места в консултантските, счетоводните, правните, архитектурните и образователните услуги, търговията, рекламата, недвижимите имоти, туризма и други услуги в държавите – членки на ЕС.

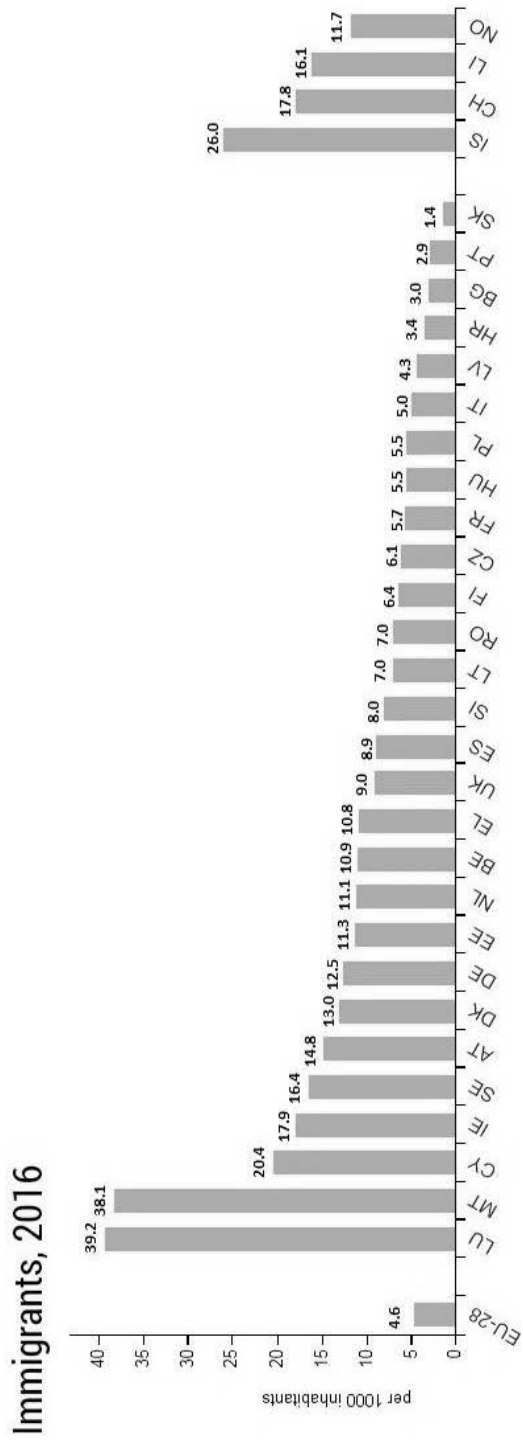
Прогнозите на Cedefop до 2030 г. посочват заместване на физическия труд с интелектуален. Очакванията са, че от 5 новооткрити работни места около 4 ще изискват висока квалификация. Инвестициите във висше образование и други форми на квалификация са основните средства за повишаване на уменията на човешкия капитал. Предвижданията за следващия десетгодишен период са за недостиг на висококвалифицирани работници както в рамките на ЕС, така и в България. Търсенето на нискоквалифициран труд, свързан с персонални услуги, ще запази своя дял през близките години [6].

Другият аспект на икономическата миграция е емиграцията от държави извън ЕС. Тук най-често става въпрос за държави от Африка и Близкия изток. Миграционната вълна засегна много от държавите в ЕС, и особено тези в Югоизточна Европа. Тук проблемът е, че не всички лица, които са съставлявали миграционния поток, имат желание да се обучават, да работят и да изградят нов живот в приемащите ги държави. Тези лица няма как да съдействат за проблема с недостига на работна сила в европейските държави.

Според данни на Евростат за 2016 г. най-голям брой имигранти са се насочили към Люксембург и Малта, съответно 39.2 и 38.1 лица на 1000 души население (*Диаграма 2*).

Около 2 млн. души (граждани на държави извън ЕС) са имигрирали в ЕС през 2016 г. В същото време държавите – членки на ЕС, са разрешили гражданство да придобият почти 1 млн. души през същата 2016 г. Тези 1 млн. души представляват работна сила, която, дори и да не е квалифицирана, променя демографската картина на държавите, в които ще се установят чужденците. Някои от тези държави членки, използвайки целенасочена политика, ще решат временно демографския проблем и проблема с недостига на работна сила. Но различията в културата, вярата, обичаите, търсената квалификация и дори желанието да се формира нов човешки капитал у тези чужденци може да се окаже пречка пред социализирането и интегрирането им на пазара на труда в приемащите ги

Диаграма 2. Лица, населяващи държави извън територията на ЕС, имигрирали в държави – членки на ЕС, през 2016 г. (на 1000 души население)



Източник: Евростат [2].

държави. Като резултат нивата на престъпност, безработица и сивата икономика ще се повишат, а тежестта за социалноосигурителните системи на приемащите държави може се окаже непосилна.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Недостигът на работна сила може да бъде поне частично преодолян чрез реинтегриране на безработните на пазара на труда и чрез повишаване на квалификацията им, като по този начин се формира нов човешки капитал. През 2017 г. 18.8 млн. души са били безработните на територията на ЕС. Икономическата миграция съдейства за влошаването на ситуацията с недостига на работна сила в едни държави за сметка на решаването на проблема в други. Недостигът на работна сила може да бъде ограничен единствено чрез адекватни политики, свързани със: образоването на определени етнически групи; изграждането на мобилност на човешките трудови ресурси; тесен диалог между бизнеса, университетите и професионалните гимназии, както и между бизнеса и държавните институции, като се даде приоритет на образованието, квалификацията и ключовите за икономиката на всяка държава професии.

Литература

1. **Евростат.** Неактивно население, което не търси заетост по пол, години и причина. [онлайн]. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics#Labour_market_analysis_at_individual_level/](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics#Labour_market_analysis_at_individual_level/).
2. **Евростат.** Миграция и миграционна статистика. [онлайн]. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics.
3. **Михайлов, М.** Особености на управлението на качеството в сферата на услугите. Пловдив: Пайсий Хилендарски, 2018.
4. **German Economic Institute.** Labour market. Press Release, October 2018. [online]. <https://www.iwkoeln.de/en/press/press-releases/labour-market.html>.
5. **Mihaylov, Vasil, M. Kicheva.** (2017). Human Capital in the Context of Limited Resources and Diminishing Population. – In: *International Multidisciplinary Conference „Science and society“*, Scientific Journal „Economics and Finance“, Edizioni Magi, Rome, Italy.
6. www.cedefor.europa.eu