

Теодор Дечев

**Българската икономика остро се нуждае от
чуждестранни работници**

*Отговор на „аналитичния доклад“,
озаглавен „Защо България няма нужда
от внос на работна ръка“*



ИНСТИТУТ ЗА УСТОЙЧИВО
ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ

Теодор Данаилов Дечев

**Българската икономика остро се нуждае
от чуждестранни работници**

*Отговор на „аналитичния доклад“,
озаглавен „Защо България няма нужда от
внос на работна ръка“*

На корицата е използван фрагмент от картина на един от най-оригиналните и талантиви съвременни български художници – Христо Симеонов, който за съжаление вече не е между нас. Названието на картината е

„Ние ги търсихме, ние ги очаквахме и те дойдоха ...“.

Безспорно художникът визира с това свое платно извънземните, които човечеството търси и очаква не без прилична доза безпокойство, но също така безспорно е, че мнозина превръщат проблема с трудовата миграция и чуждестранните работници в нещо като очакване на извънземните, при това с доста недобронамерени конотации.

Има достатъчно хора, едни от тях с позиции в обществото, други с научни титли, които разпалват апокалиптични очаквания, заради привличането на трудови мигранти на българския пазар на труда. Това, че те са поканени да дойдат да работят у нас легално, по дълга и сложна (всъщност – отвратителна бюрократична) процедура, по никакъв начин не интересува вещателите на трудовия Армагедон. Те си пишат и си говорят.

Затова и тази картина от 1986 година, издържана изцяло в тревожни и дори заплашителни тонове, може да послужи като своеобразна живописна метафора на насажданите страхове и враждебност към чуждестранните работници. До там доживяхме, да боравим с есхатологични понятия, когато става дума за пазара на труда.

Теодор Данаилов Дечев

**Българската икономика остро се нуждае
от чуждестранни работници**

*Отговор на „аналитичния доклад“,
озаглавен „Защо България няма нужда от
внос на работна ръка“*

София, 2026 г.

Рецензенти:

Проф. д.ик.н. Румен Младенов Георгиев

Доц. д-р Тодор Тодоров Ялъмов

Книгата не се продава и се разпространява безплатно.

© Теодор Дечев

© Корпорация „Развитие“ КДА

© ИнУИР

ISBN 978-954-9612-42-4 (pdf)

ISBN (Print) 978-954-9612-41-7 (мека подвързия)

ISBN (Online) 978-954-9612-42-4 (pdf)

На 19 януари 2026 година, неправителствената организация ЕКИП (Експертен клуб за икономика и политика) съобщи, че е внесла в Министерството на труда и социалната политика (МТСП), „Становище на ЕКИП относно увеличението на квотите за внос на работна ръка“¹. Внасянето на становището е предизвикано от публикуването за обществено обсъждане на „Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност“². Становището е подписано от Георги Вулджев – главен редактор на ЕКИП и член на управителния борд на Българското либертарианско общество (БЛО).

Тази интервенция беше предхождана от публикуването през месец октомври 2025 година, на „аналитичен доклад“ с не търпящото възражения заглавие „Защо България няма нужда от внос на работна ръка“³, с автор Георги Вулджев и редактор Стоян Панчев – председател на БЛО и преподавател в СУ „Св. Климент Охридски“.

Очевидно е, че ЕКИП работи последователно и систематично по темата, защото въпросът за „аналитичния доклад“ беше подгрян отново, около седмица, преди да бъде

¹ Становище на ЕКИП относно увеличението на квотите за внос на работна ръка, 19 януари 2026 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, <https://ekipbg.com/stanovishte-rabotna-ruka/>

² Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност“, 08 януари 2026 г., Министерски съвет, Портал за обществени консултации, <https://strategy.bg/bg/public-consultations/12064>

³ Вулджев, Георги, Защо България няма нужда от внос на работна ръка, октомври 2025 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, редактор: Стоян Панчев, София, https://ekipbg.com/wp-content/uploads/2026/01/EKIP_Doklad_Zashto_BG_Niama_Nuzda_ot_Vnas_na_Rabotna_Ruka.pdf

внесено становището на Клуба в МТСП⁴. (Всъщност, от ЕКИП твърдят, че са „входирали“ становището си. Те също така размишляват, дали политиката по внос на работна сила „адресира структурните проблеми“, но целта на този коментар не е да се занимаваме с изисканата словесност на ЕКИП и г-н Георги Вулджев лично).

Не е лесно да се коментира водопадът от твърдения, полуистини и сто процентови манипулации, с които г-н Георги Вулджев и г-н Стоян Панчев ни засипват в последно време. Воденето на дискусия с тях се затруднява и от крайната им обидчивост – аз знам за поне двама души, които са били заплашени, че ще бъдат съдени, защото отхвърлят тезите на господата Вулджев и Панчев. Аз съм се срещал в съдебна зала с доста по-страшни хора и институции от тях, но дори и при това положение не бих пожертвал часове от живота си по подобен повод. Въпреки това, налага се да отчетем значимостта на твърденията на ЕКИП, на автора и на редактора и да коментираме написаното, колкото и досадни и времеедни да се окажат последиците от започването на подобен спор.

По-долу първоначално ще се даде отговор на основните твърдения, които са изложени пред МТСП, а след това ще обърнем поглед и към становището „Защо България няма нужда от внос на работна ръка“ в неговата цялост.

⁴ Вулджев, Георги, Вносът на работна ръка задълбочава дефицита на кадри и измества местните работници (аналитичен доклад), 13 януари 2026 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, <https://ekipbg.com/vnos-na-rabotna-ruka/>

Първата теза на ЕКИП гласи:

„1. Вносът на работници не решава проблема с недостига на кадри

Практиката от последните години показва ясна корелация: докато вносът на работна ръка расте, дефицитът на кадри не намалява, а се увеличава.

- През 2021 г. България внася 10 486 работници от трети страни, като се очаква през 2025 г. този брой да достигне поне 50 000.

- Въпреки тази стръмна възходяща динамика, дефицитът на пазара на труда нараства с над 25% – от нужда за 205 000 работници в края на 2022 г. до 262 000 в края на 2024 година.

Тези данни ясно показват, че политиката на внос не адресира структурните проблеми, а създава зависимост от външен трудов ресурс, без да облекчава реалния недостиг“.⁵

Прочитайки тези редове всеки здравомислещ човек би попитал г-н Вулджев, г-н Панчев и целия ЕКИП, дали от написаното не става ясно, че просто нуждите от работна ръка, особено от квалифицирана работна ръка, не растат много по-бързо от темповете на растежа на вноса на работна ръка от трети страни? Наистина, интересна претенция е, да заявиш, че страната има нужда от над 200 000 работници и да заклеяваш внос от около 50000 души за това, че не е решил проблема. Какво ти „не е решил“, направо „не е адресирал структурните проблеми“...

⁵ Становище на ЕКИП относно увеличението на квотите за внос на работна ръка, 19 януари 2026 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, <https://ekipbg.com/stanovishte-rabotna-ruka/>

Нека уточним – по официални данни на Агенцията по заетостта (АЗ), вносът на работна сила от трети страни, по всичките десет начина на достъп до пазара на труда в България, възлиза на 49179 души. Е, от тях 27943 души идват от трите вида сезонна заетост и от краткосрочната заетост до 90 дни, ама това е незначителна подробност в очите на ЕКИП.

Нека посочим ясно официалните данни:

- през 2025 година, в страната **законно** са влезли 49179 души от трети страни (27943 – сезонни работници и краткосрочно заети до 90 дни);

- през 2024 година – 34720 души (18278 – сезонни работници и краткосрочно заети до 90 дни);

- през 2023 година – 22686 души (13731 – сезонни работници и краткосрочно заети до 90 дни). (В приложение № 1, данните са дадени в подробности, като са разбити в подробности по вид разрешение или регистрация, а именно: Единно разрешение за пребиваване и работа (ЕРПР); Синя карта на ЕС (СК на ЕС); вътрешно корпоративен трансфер (ВКТ); разрешително за работа (РР); сезонна заетост (СЗ) до 6 месеца; сезонна заетост (СЗ) до 9 месеца; свободна практика; регистрирана сезонна заетост (СЗ) до 90 дни; регистрирана краткосрочна заетост (КЗ) до 90 дни; регистриран БП).

Иначе казано, ако трябва да се гаси пожар и включването на един хидрант не е било достатъчно, а след това включването на още четири хидранта пак не е стигнало, изводът на ЕКИП е, че хидрантите и взиманата тях вода „не адресират структурните проблеми“ на пожара.

Подобен подход е несериозен и несъстоятелен. Има нужда от работна сила и г-н Георги Вулджев, г-н Стоян

Панчев и ЕКИП не я отричат. В становището си до МТСП те не посочват произхода на данните за дефицита на работна сила, но в доклада „Защо България няма нужда от внос на работна ръка“ са цитирани проучванията на Агенцията по заетостта от 2022 и от 2024 година. Едновременно с това, вносет на работници от трети страни е обвинен, че „не адресира структурните проблеми, а създава зависимост от външен трудов ресурс, без да облекчава реалния недостиг“.

Последното звучи много странно от устата на либертарианци и хора, които списват „Алманах на правителствената тирания“. Едва ли има по-тежко регулирана дейност у нас от вноса на работна сила от трети страни. Само човек, който е внесъл макар и един работник, може да оцени, каква е мощта на държавната бюрокрация, която по принцип е враждебна към тази дейност.

Към тази мощ, която все пак е вместена в определена регулаторна рамка, се добавя „доброволния труд“ на профсъюзите, които денонощно търсят „под вола – теле“, като са се облекли сами във функциите на разследващ орган, събират сведения за фирмите, които искат да внесат работна сила и редовно гласуват против техните искания в Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност. За либертарианците от ЕКИП това не е проблем и затова ще цитирам пример от „живия живот“.

На 15 февруари 2021 година, Националният съвет за трудова миграция и трудова мобилност (НСТМТМ) заседава по дневен ред от две точки. Първата точка е: „Обсъждане искането на Дружество по ЗЗД „ДЖЕН-ДУЙ ЖП ЕЛИН ПЕЛИН“ за разрешаване достъп до пазара на труда на работници, граждани на трети държави, извън ограниченията на

чл. 7, ал. 1, т. 2 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ)“. Искането на „ДЖЕН-ДУЙ ЖП ЕЛИН ПЕЛИН“ за разрешаване на достъп до пазара на труда на 129 граждани на Република Турция. Работната сила се е търсела за изпълнението на проект BG16M1OP001-1.001-0004 „Модернизация на железопътната линия София – Пловдив: жп участък Елин Пелин – Костенец“.

По този проект вече е бил предоставен достъп до пазара на труда по предходни преписки по реда на чл. 14, ал. 1 от ЗТМТМ за 54 турски граждани. При предишното искане основните изисквания са били: владееене на турски език и предишен опит по специалността. По настояване на МТСП е проведено ново проучване на пазара на труда, като изискването за владееене на турски език е **отпаднало** като задължително и е останало само като предимство.

Подадени са били 16 заявки-спецификации, които са разпространени до всички Дирекции „Бюро по труда“ на Агенцията по заетостта (АЗ). Основното изискване е било за минимум 3-годишен опит по специалността или специализирани курсове. По три (3) от заявките-спецификации за длъжностите „шофьор“, „заварчик“ и „общ работник“ са подбрани от АЗ общо 34 лица, които не са одобрени от работодателя поради липса на необходимия професионален опит. По тринадесет (13) от заявките не са намерени подходящи кандидати. С оглед на това Дружеството е подало в АЗ новото искане за получаване на достъп до пазара на труда на турските граждани.

От **Национална компания железопътна инфраструктура (НКЖИ)** обясняват на членовете на Съвета, че в участъка „Елин Пелин – Костенец“ предстои изграждането на 13 съоръжения с обща дължина от 42 километра. По

приблизителни изчисления за петте години от изпълнението на проекта ще бъдат създадени над 5 хиляди работни места, за които ще бъдат наемани български работници.

За конкретния етап от проекта обаче става въпрос за изграждане на тунелни съоръжения, каквито през последните 30 години не са били изградени в България и в тази област липсват опит и кадри. Дружеството, избрано за изпълнител на този етап от проекта е консорциум, който има опит в изпълнение на такива проекти и разполага с работен екип, който е изградил тунели при използване именно на тази специфичната технология.

Представителят на НКЖИ – инж. Красимир Папучийски (генерален директор на Държавно предприятие „Национална компания железопътна инфраструктура“ – НКЖИ) подчертава, че бъдещото съоръжение ще бъде най-дългото тунелно съоръжение на Балканския полуостров и е критично за приключването на проекта по коридора Изток-Запад, т.е. връзката по направление сръбска – турска граница. При забавяне на това строителство има риск от загубата на доста сериозни финансови европейски ресурси и от това да не бъде призната допустимостта на разходите, като последствията ще бъдат за българската държава.

Той допълва, че в НКЖИ „има повече от 850 вакантни длъжности в това направление, за които няма кандидати, въпреки че не се изисква опит и трудов стаж“. Нещо повече – в НКЖИ разполагат с школи, в които предлагат такава квалификация и преквалификация, но до момента на искането на „ДЖЕН-ДУЙ ЖП ЕЛИН ПЕЛИН“ няма проявен интерес

за придобиване на професионални удостоверения или за постъпване на работа в системата на НКЖИ⁶.

Последвалите дебати са типични за начина на работа и на обсъждане на подобни проблеми в НСТМТМ. Според протокола от заседанието, г-жа Ваня Григорова от КТ „Подкрепа“ е посочила, че представляваната от нея организация смята, „че искането на Дружеството не следва да се подкрепи“.

Мотивите са свързани с това, че се изискват референции и предишен опит за нискоквалифицирана работа – на общи работници, земекопачи и склададжии. Допълнително г-жа Григорова изрази притеснения, че средствата на европейския данъкоплатец не отиват при българските работници, а при граждани на трети държави и то за нискоквалифицирана работа. Тя посочва, че от КТ „Подкрепа“ смятат това „за опити да се отнемат свободни работни места в страната, когато броят на безработните български граждани се увеличава, въпреки мерките на правителството“.

Тук генералният директор на ДП НКЖШ обяснява отново, че общите работници, които се търсят, са основно копачите на тунели, които имат нужда от опит за извършване на дейности по нов австрийски метод, за което да са обучени. Затова се търсят хора с опит, каквито няма в България.

Тогава г-жа Атанаска Тодорова от КНСБ посочва, че „представляваната от нея организация е против даването на разрешение на за достъп до пазара на труда на работниците от Република Турция, което е отразено и в изпратеното от

⁶ Протокол от заседание на Националния съвет за трудова миграция и трудова мобилност (НСТМТМ) от 15.02.2021 година, 15:00 часа. <https://www.mlsp.government.bg/uploads/39/sdrmi/prortokol-nstmtm-15-02-2021-fin.pdf>

тях писмено становище“. Мотивите са, че не се търсят висококвалифицирани специалисти и за тези позиции могат да се обучат български безработни лица. Г-жа Тодорова смята, че е възможна дискриминация на българските работници (чрез обявено различно възнаграждение за една и съща позиция при различните заявки). Допълнително г-жа Тодорова изразява „притеснения относно историята, бизнес поведението на Дружеството и начина на водене на тръжната процедура“⁷.

Разбира се, в дадения случай, разрешението е дадено, поради критичния характер на необходимите човешки ресурси. Тук няма да се впускате в исторически екскурзии и да напомняме, че в по-далечни времена, примерно копачите на канали в Англия не са били смятани за ниско квалифицирани – напротив, те са били високо платени, уважавани и даже създават свое политическо движение – това на „дигърите“.

Затова и е меко казано спорно, дали хората, които участват в копаните на тунели са „ниско квалифицирани“. Аз лично като строителен инженер по първа специалност, не мога да приема изцяло такова твърдение.

Важното е друго. И до ден днешен, въпреки настъпилата известна либерализация на законодателството и нормативната база като цяло, процедурата за внос на работна сила продължава да е тежка и продължителна във времето. Ако от ЕКИП са любопитни, те биха могли да открият в архива на НСТМТМ голям брой молби за разрешение за допускане

⁷ Протокол от заседание на Националния съвет за трудова миграция и трудова мобилност (НСТМТМ) от 15.02.2021 година, 15:00 часа. <https://www.misp.government.bg/uploads/39/sdrmi/prortokol-nstmtm-15-02-2021-fin.pdf>

на нашия пазар на труда на готвачи – тайландски, непалски и други. За техните позиции, български кандидати няма по понятни причини, но въпреки това процедурата се точи по установения (тежко бюрократичен) ред. Водят се дебати в НСТМТМ, като представителите на профсъюзите говорят едно и също – естествено все в отрицателен план.

Тук е мястото да кажем, деятелите на синдикатите не крият, че опозицията им срещу вноса на работници от трети страни почиват на много точна сметка. Преди да потъне в катакомбите на общинската политика, цитираната по-горе г-жа Ваня Григорова, заяви в телевизионен ефир, в предаване в което участвахме двамата, че профсъюзите никога няма да се съгласят на облекчаване на режима на внос на работници от трети страни, защото „наличието на дефицит на работна сила, води до увеличаване на работните заплати“. По-нататък ще разгледаме твърдението на ЕКИП, че вносът на работна сила представлява „социален дъмпинг“. Тук само ще се ограничим да посочим, че съображението на синдикатите да пречат колкото могат на вноса на работна сила е свързано със заинтересуваността им, възнаграждението да растат не поради повишаване на производителността или поради влагане на повече труд, а поради дефицита на човешки ресурси. Това във всяко отношение можем да оценим като „либертарианска теза“, няма що...

Време е да преминем към втората теза на г-н Георги Вулджев и на ЕКИП:

„2. Налице са признаци за социален дъмпинг и изместване на български работници

Наблюдава се тревожна тенденция на спад в заетостта сред уязвимите групи на местното население, съвпадаща с ръста на трудовата миграция.

- Данните на НСИ за второто тримесечие на 2025 г. показват спад на заетостта сред младежите (15-24 г.) с 3.1 процентни пункта и сред тези между 25 и 34 г. с 6.2 пр. пункта.

- Най-голям спад в броя на заетите лица се отчита именно в секторите, които най-активно внасят работници – преработваща промишленост, строителство и хотелиерство/ресторантьорство.

- Общият спад на заетите в тези три сектора (62.3 хиляди души през второ тримесечие на 2025 и 50.5 хил. през трето) е много близък до годишния внос на работници от трети страни, което е признак за вече наличен процес на социален дъмпинг и заместване на местна работна ръка“.⁸

На първо място, за обявения спад през второто тримесечие на 2025 година, не е посочено спрямо какво е измерен. Министърът на труда ще трябва да гадае, дали става дума за същото тримесечие на 2024 година или за предишното тримесечие на 2025 или спрямо нещо трето, според вкуса на г-н Вулджев и на ЕКИП. Потърсихме подобно позоваване в „аналитичния доклад“ със заглавие „Защо България няма нужда от внос на работна ръка“⁹. За съжаление, там

⁸ Становище на ЕКИП относно увеличението на квотите за внос на работна ръка, 19 януари 2026 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, <https://ekipbg.com/stanovishte-rabotna-ruka/>

⁹ Вулджев, Георги, Защо България няма нужда от внос на работна ръка, октомври 2025 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, редактор: Стоян Панчев, София, https://ekipbg.com/wp-content/uploads/2026/01/EKIP_Doklad_Zashto_BG_Niama_Nuzda_ot_Vn_as_na_Rabotna_Ruka.pdf

(на стр. 5) открихме същото твърдение, в което не е посочено спрямо какъв показател е направено изчисление. Няма и никакво позоваване, линк или каквото и да е, което да насочва към източника на информация. Източникът сигурно е НСИ, но коректността изисква малко по-голяма добросъвестност при цитирането.

Така че, поне до допълнително разяснение от страна на автора на Становището и на „аналитичния доклад“, посочените числа са лишени от смисъл. И авторът и редакторът (ах, редакторът...) са подготвени хора, изкушени в изследователската работа, които много добре знаят за какво става дума.

Бихме били признателни, да се обясни и от къде са данните за разпределението на чуждестранните работници по икономически дейности или поне по сектори. Авторът на становището до МТСП твърди, че това са „преработваща промишленост, строителство и хотелиерство/ресторантьорство“. Би било хубаво да се каже, дали това е интуитивно твърдение (твърдението изглежда правдоподобно, но ...) или почива на някакви статистически данни или на резултати от някакво частно емпирично изследване.

Едно добросъвестно цитиране с нищо не би намалило стойността на становището (както и на „аналитичния доклад“) и би било от полза и на МТСП и на останалите читатели. Тук не се заяждаме, а съвсем любознателно и добросъвестно питаме, защото въпросът е наистина и интересен и важен. Засега обаче, трябва да караме на доверие. Науката безспорно не е кръчма, но точно в такива документи като „Становище относно увеличаване на квотите за внос на

работна ръка“¹⁰, би трябвало да се прилага принципът „уважение всекиму, вересия (респективно доверие на кредит) – никому“.

Нещо повече, ако оставим интуицията на страна и не могат да се посочат никакви статистически данни, бихме могли да дадем и други идеи на изследователите от ЕКИП. По наши наблюдения, леката промишленост, особено производството на готово облекло също са много сериозен потребител на работна сила от трети страни. Ако попитат пък жителите на столичния район „Изток“, те не по интуиция, а съвсем на база на личния си опит, ще ни уверят, че в страната има нашествие на непалци и че то е съсредоточено в събирането и извозване на отпадъци.

Всъщност, дефицитът на работна сила е повсеместен и списъкът на търсещи внос на работници от трети страни е много дълъг.

Но ако при цитираните по-горе безадресни данни за спад на заетостта сред младежите, вероятно става дума просто за недоглеждане и „недокусурване“, не така стои въпросът със сравнението между общия спад на заетите в трите сектора (преработваща промишленост, строителство и хотелиерство/ресторантьорство) и годишния внос на работници от трети страни. Авторът твърди, че „общият спад на заетите в тези три сектора (62,3 хиляди души през второ тримесечие на 2025 и 50,5 хил. през трето) е много близък до годишния внос на работници от трети страни, което е признак за вече наличен процес на социален дъмпинг и

¹⁰ Становище на ЕКИП относно увеличението на квотите за внос на работна ръка, 19 януари 2026 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, <https://ekipbg.com/stanovishte-rabotna-ruka/>

заместване на местна работна ръка“. Чудесно, но тук отново сме свидетели на еквилибристика с числените данни.

Няма да коментирам преработващата промишленост, но що се отнася до строителството и особено до хотелиерството и до голяма степен в ресторантьорство, тук става дума най-вече до внос на сезонни работници. Много съмнително е, че числата, посочени от уважаемия Автор трябва да се сравняват с пълния размер на внесените работници от трети страни. Те по-скоро би трябвало да се сравняват с числа от порядъка на сумите на сезонните работници и на работниците с краткотрайна заетост, които приведохме по-горе и които са достъпни в приложение № 1. Сравняването на намалението на заетите в даден отрасъл или група отрасли с броя на внесените работници от чужди страни е напълно произволно и може да бъде обосновано само с полета на въображението на Автора.

Нещо повече – Авторът (както и редакторът) изпускат от внимание обстоятелството, че тези чуждестранни работници, които те разглеждат са изцяло част от светлата икономика. Те са „свърхзаконни“, защото за да влязат в страната са преминали през процедура, в която са ангажирани институции от ДАНС и МВР до МТСП. Ситуацията е така да се каже „България на (поне) три институции“.

Веднъж дошли тези хора, с тях задължително и неминуемо се сключва трудово договор, който се регистрира в НОИ. Пак в НОИ се плащат социалните им осигуровки, нищо че никога за нищо няма да им свършат каквато и да е работа. Чуждестранните работници просто няма как да се окажат извън статистиката. При това положение, дори да приемем, че даден зъл работодател смени български работник с чуждестранен, в статистиката на заетите, това няма да

остави следа. Броят на заетите работни места ще си бъде същият.

Ако пък работодателят не е бил толкова зъл, а наистина е имал свободни работни места години наред, статистиката ще отчете повишение на броя на заетите, след появата на чуждестранните работници.

По-нататък ще се занимаем още по-сериозно с проблема за „сивата икономика“ и на „недекларираната заетост“, но подобни флукутации е много по-вероятно да се дължат на някакво „наместване“ в „сивата икономика“, отколкото на нашествието на „варварите“, които идват да отнемат работните места на българите, а защо не и идентичността им, както биха казали неколцина гласовити български депутати.

Проблемът е в това, че примерно в отрасъл „Строителство“ има определена вероятност даден български местен работник да няма трудов договор. Той не попада в статистиката и е част от „недекларираната заетост“. **За сметка на това е теоретически и практически невъзможно, влезлите по законен ред в страната работници от трети страни, да не бъдат обхванати от статистиката на пазара на труда.**

От тази гледна точка, ако имаме хипотезата „зъл работодател заменя българи с чужденци“, в статистиката броят на заетите би трябвало да остане същият. Обратно, в случай когато работодателят за някакъв период от време е имал незаети работни места и след това е „внесъл“ чужденци, статистиката би трябвало да отчете нарастване на числеността на заетите.

Някой би казал, че освен статистиката на заетите, трябва да погледнем и статистиката на безработните. Това е точно така, само че твърдението на уважаемия Автор се

базира на намаляване на заетостта. А както посочихме вече, няма как вносът на работна сила от трети страни да бъде отчетена от статистиката с намаляване на броя на заетите. Този внос може да доведе или до неутрален резултат – чужденците сменят българите и броят на заетите е все един и същ или пък да доведе дори до увеличение на броя на заетите, ако чужденците са заели работни места, които са били „вакантни“ продължително време.

Въз основа на написаното по-горе, се налага да обявим втората теза на г-н Вулджев за несъстоятелна и противоречаща на елементарната логика на четирите аритметични действия.

Да преминем към третата теза на ЕКИП и г-н Вулджев лично.

„3. Вносът на евтин труд демотивира инвестициите в модернизация

- Докато България внася все повече евтин труд от чужбина, инвестициите в капитал и технологии стагнират. Прогресивното улесняване на достъпа до евтин труд от трети страни премахва стимулите за бизнеса да инвестира в технологии и повишаване на производителността.

- България е на последно място в ЕС по интеграция на индустриални роботи – едва 30 робота на 10 000 работници, при средно ниво за съюза от 106.

- Инвестициите в основен капитал в България са сред най-ниските в ЕС (17.9% от БВП през 2024 при средно 21.2%).

С предложените законови изменения се рискува бетонрането на икономически модел, който е хронично зависим от евтин труд. Вместо това трябва да се насърчават

и стимулират инвестиции в дейности с по-висока добавена стойност“.

Към третата теза не би трябвало да се подхожда иронично – ехидно, както би могло (и би трябвало) да се подходи към втората теза. Проблемите в третата теза са много по-сериозни, макар че произходът им също подлежи на дискусия.

Да започнем с най-важното – в „Становище относно увеличаване на квотите за внос на работна ръка“¹¹ се твърди, че в България се „внося все повече евтин труд от чужбина“. Да, вносът на работна сила от трети страни расте. А дали тя е евтина? Отговорът на въпроса от моя гледна точка, а вероятно и на всеки патил работодател е, че тя дори в определен смисъл е по-скъпа.

Последното твърдение се опира на следните факти. Работниците от трети страни, влезли законно в България са абсолютно същия статут като българските работници. Някой може да издигне глас, че някъде може и да има някой незаконен чуждестранен работник. Това не е невъзможно, но първо – това е много рядко изключение и второ – спорът тук е единствено и само за влизащите по законен път работници от трети страни.

По-горе стана дума и за процедурата на влизане – тежка, бюрократична и бавна, както и за това, че няма как законно влязъл в България чуждестранен работник, да не работи изцяло на СВЕТЛО. Той е толкова проверен, осветен и регистриран, че може единствено не е дал проба от майчиното си мляко. Авторът и съмишлениците му от ЕКИП

¹¹ Становище на ЕКИП относно увеличението на квотите за внос на работна ръка, 19 януари 2026 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, <https://ekipbg.com/stanovishte-rabotna-ruka/>

пледират срещу повишаването на квотите за работници от трети страни в българските предприятия. Следователно, те визират изключително и единствено законно внесените работници.

Е, тогава нека сме наясно – за тази категория работници от трети страни, които са влезли у нас въз основа на едно от десетте основания зад достъп до българския пазар на труда, законите са абсолютно същите като за българите. Не се допуска и милиметър разлика.

За нискоквалифицираните работници е факт положението, че каквато е минималната месечна работна заплата за българите, такава е и за работниците от трети страни. Ако някой си въобразява, че това не е така, много лесно ще научи точната постановка на нещата след среща с ИА „ГИТ“. По закон, ИА „ГИТ“ следи точно за това да няма възнаграждения под минималната работна заплата и санкциите са солени.

Някой би казал, че недобросъвестните работодатели могат да потърсят решение в използването на непълен работен ден във формалния договор, при работа на пълен работен ден. Това действително е един от феномените на „сивата икономика“ и на „недекларираната заетост“, но подобен подход е приложим (пак при виско риск от изобличаване) само за местните работници – българи. За работниците от трети страни, това е напълно неприложимо.

Искам да видя кой е този инспектор от ИА „ГИТ“, който ще повярва, че някой е дошъл от Бангладеш до България, за да работи на половин ден. Това е абсурд. С тези хора, по-скоро може да възникне проблем с отчитането на извънреден труд, отколкото да твърдят, че работят на половин ден, почасово или дявол знае още как. Работниците от трети

страна идват с ясна идея да работят колкото се може повече, за да занесат повече пари вкъщи. В техните планове не влизат размотаване и почасова работа.

Тук трябва да се отбележи, че ИА „ГИТ“ има много сериозен опит в разкриването на подобни нарушения. Нещо повече, години наред там се практикува командироване на инспектори в по-натоварени региони на сезонен принцип. През лятото, софийските строителни обекти са първостепенна цел на ИА „ГИТ“. Така че, идеята да се работи на „сиво“, на „черно“, недеklarирано и прочее, точно в строителството и точно по време на най-напрегнатите сезони (когато идват и сезонните чуждестранни работници) е много лоша идея. Не я препоръчвам и на най-големия си враг, макар че аз сякаш нямам такива сред работодателите ...

При квалифицираните работници е обратното. Няма луд човек с умения и квалификация, който да дойде да работи законно за „без пари“. Дори и някой да се излъже по Бог знае какъв начин, той ще изчезне от България в рамките на един месец. Конкурентни пазари на труда в ЕС – колкото искате.

Исклучение правят узбекистанските работници, които са задължени от правителството на страната си да работят в страната, която е тяхна първоначална „дестинация“. Само че, размерът на заплатите на тези хора се договаря предварително и правителството в Ташкент хич не е склонно изпраща хора за извършване на безпарични дейности. В Узбекистан има демографски бум и правителствата там държат от чужбина да пристигат колкото се може повече пари в домакинствата на гурбетчиите.

От всичко написано до тук, щем не щем, трябва да заключим, че законно пребиваващите в България работници от

трети страни са поставени не само законодателно, а и по чисто пазарни причини в еднакво положение с българските работници.

Те обаче, трябва да получат от работодателите си жилище и то не може да бъде в полуразрушен пионерски лагер от времето на Вълко Червенков. Има си изисквания – не са луксозни, но не са и мизерни. Трудовите аташета на държавите от които идват тези хора, пътуват непрекъснато по света и съвсем не с туристическа цел.

Второ и съвсем не маловажно – всеки чуждестранен работник има право един път годишно да получи билет за отиване и връщане до родното място. Някой може да оспори, че няма такова нормативно основание. Пак както за либертарианци, трябва да „натъртим“ – не е важно има ли нормативно основание, важното е, че има пазарна практика. Хората имат семейства и искат да ги видят. А пътуването до дома предполага и съответната отпуска – платена, ей Богу.

На всички, които ще кажат, че това се отнася главно и изключително за **влезлите по законен път в страната ни работници от трети страни**, ние отговаряме, че **нас ни интересуват единствено те**. Наруганите в „аналитичния доклад“ лоши работодателски организации, които пледират за по-голям внос на чуждестранни човешки ресурси са застъпници на „икономиката на светло“. (Особено АИКБ, която има такава едноименна награда, а и всяка година изчислява дела на „сивата“ икономика, вече четиринадесет години наред).

Ако теглим чертата, ще видим, че **работниците от трети страни, получили достъп до българския пазар на труда по съответния законен начин, НЕ са „евтина работна ръка“**. Реално, техния труд е по-скъп от този на

местните български работници. Работодателите прибягват до услугите на такива работници, не защото ще направят икономия от цената на труда, а защото нямат друг изход. Работодателите винаги биха предпочели да назначат българи на свободните работни места, най-малкото защото това би им спестило огромната бюрокрация, свързана с получаването на съответните разрешения за достъп до пазара на труда. За съжаление, в твърде много случаи, положението се свежда до пълното отсъствие на местна работна ръка.

Когато говорим за „чудовищна бюрокрация“, трябва да отбележим, че не всякога става дума за злата воля или нежеланието да свършат работа на самите служители от администрацията. Много често са на лице обективни проблеми, които самите ведомства не могат или не искат да разрешат. Класически е примерът с визите за граждани на Бангладеш. Те трябва да пътуват чак до Ню Делхи, за да им бъдат издадени български визи в българското посолство там. дори да го мерим по права линия на картата, това е истинско пътешествие а ла Марко Поло.

От посолството в Ню Делхи обясняват, че нямат нито хора, нито пари, за да командироваат периодически екипи за издаване на визи в Дака – столицата на Бангладеш. Няма причина да не им вярваме. Министерството на външните работи уклончиво обяснява, че разбира проблема, но финансовите ресурси са ограничени, та за какво по-напред ...

Строителите от Бангладеш построиха „рая на шейховете“ на брега на Персийския залив, но трудно стигат до България, макар че тук става дума за изцяло легална процедура. Като искаш виза – пътешествай и не се оплаквай. Много от бангладешките работници не могат да си позволят лукса да платят пътуване до Ню Делхи – те за сватбено

пътешествие не биха платили толкова, ако разбира се решат да заминат на такова. При тази ситуация, работникът или остава в Бангладеш или евентуално българският работодател бърка в джоба си и плаща билета до Ню Делхи. Ясно е, че тези пари не подлежат на връщане, възстановяване или „реимбурсиране“.

Въз основа на написаното до тук, можем без да си кривим изобщо душата да заявим, че на твърдението на г-н Вулджев и на ЕКИП, че „прогресивното улесняване на достъпа до евтин труд от трети страни премахва стимулите за бизнеса да инвестира в технологии и повишаване на производителността“ не му е мястото нито в писмото до МТСП, нито в по-големия „аналитичен доклад“. То може и да е вярно за някоя държава, която осъществява внос на евтина работна ръка. **В България обаче НЕ се внася евтина работна ръка, нито с вноса на работници от трети страни се прави икономия от цената на труда.** Така че, в българския случай това съждение просто не е адекватно.

Някой би ме обвинил в краен негативизъм към двата документа, които разглеждаме. Това не е така. Аз не съм предубеден към автора, редактора или към цялата неправителствена организация ЕКИП. Не съм в конфликт с никое от изброените лица, нито пък имам никакви лични интереси, които те да накърняват. (Е, след публикуването на този текст може вече и да съм в конфликт с някого, но това времето ще покаже).

В крайна сметка, всяко чуждо мнение, ако не друго, поне ни навежда на мисли. Важен въпрос, който повдигат Авторът и ЕКИП като цяло е това, че „инвестициите в основен капитал в България са сред най-ниските в ЕС (17.9%

от БВП през 2024 при средно 21.2%)¹². Почти същият въпрос вълнува и Европейската комисия, която пита: „Частните инвестиции, като дял от БВП, са сред най-ниските в ЕС за България. Според Вас, кои са основните пречки, които възпрепятстват частните инвестиции?“ Въпросът е зададен във връзка с пристигането на така наречената „European Semester fact-finding mission to Bulgaria“ на 26 January 2026. Големият проблем е фактът, че точно липсата на човешки ресурси е в основата на ниското ниво на инвестициите у нас.

Несъмнено, нивото на частните инвестиции, в частност – притокът на чуждестранни инвестиции в България намалява. Освен това, трябва да се има пред вид, че част от отчитаните от статистиката чуждестранни инвестиции на практика са реинвестираната печалба на големите търговски вериги в България. В този смисъл, картината е дори още по-песимистична в сравнение с официалните данни.

Като първа основна причина за ниското ниво на частни, в това число чуждестранни инвестиции е незавидното състояние на човешките ресурси в страната, както и постоянно нарастващата цена на труда у нас. Броят на хората, които ежегодно се пенсионира, значително надвишава броя на навършващите 18 години. Независимо, че част от пенсиониранияте работници и служители остават на работа, броят на напускащите пазара на труда в България превишава броя на влизащите на него. Проблемът с дефицита на квалифицираната работна ръка се задълбочава, като са известни примери на провалени инвестиционни проекти, поради

¹² Становище на ЕКИП относно увеличението на квотите за внос на работна ръка, 19 януари 2026 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, <https://ekipbg.com/stanovishte-rabotna-ruka/>

липса на човешки ресурси. Държавата либерализира в известна степен вноса на работна сила, но това не е достатъчно.

Освен това, има постоянно изтичане на чуждестранни кадри от България в посока към други страни на Европейския съюз. Изключение правят част от работниците от Узбекистан, за които тяхното правителство изисква да остават на работа в страната с която е сключен първоначалният им трудов договор.

Каналът за висококвалифицирани и образовани специалисти – „Синя карта“ работи в България много слабо, като споменатото по-горе мигриране към други държави е силно разпространено и в този случай.

Търсенето на чуждестранни човешки ресурси се саботира откровено от синдикатите, а държавната администрация като цяло толерира тяхната съпротива. Синдикатите открито заявяват, че ще пречат с всички сили на осигуряването на работна сила от чужбина, защото дефицитът на квалифицирана работна ръка сам по себе си спомага за повишаването на възнагражденията, за което ще стане дума по-долу.

Недостигът на квалифициран персонал, влиза в синергия с постоянния ръст на цената на труда в България, което задълбочава негативните тенденции около човешките ресурси у нас. През последните години, средната заплата в България постоянно расте. Това като цяло е обективен процес, а работодателите винаги са готови да повишават заплатите, когато могат, защото това несъмнено е възможно най-мотивиращият фактор за повишаване на производителността на труда и качеството на работата.

За съжаление обаче, постоянният ръст на възнагражденията, частично е изкуствено провокиран с административни мерки от страна на държавното управление, без да се взима предвид обективната икономическа реалност и нивото на производителност.

Проблемът се задълбочава в още по-голяма степен от абсолютно неадекватното повишаване на минималната работна заплата, което не следва никаква икономическа логика.

Определени трудности с осигуряването на квалифициран персонал, пораждат и проблемите, които съществуват около професионалното образование в България. Въпреки огромните усилия на работодателските организации, които срещат подкрепата на редица представители на политическите ръководства на Министерството на образованието и науката, както и в известна степен и на синдикатите, професионалното образование не се радва на достатъчна популярност сред гражданите и най-вече сред родителите на учениците.

Отделно, съществуват и проблеми с качеството на професионалното образование, въпреки, че този факт се отрича яростно от представителите на синдикатите, включително и при обсъждания в Икономическия и социален съвет на Република България. През последните години, не без подкрепата и на работодателите беше постигнато много в повишаването на възнагражденията на учителите в България, в това число и на учителите в професионалните гимназии. Вече не може да се говори, че учителите не са заплатени добре. Сега обаче се вижда, че по-ниските заплати преди време не са били единствената причина за проблемите в качеството на професионалното обучение. Въпросът за качеството на

професионалното образование и обучение си остава фактор за поддържането на дефицита на квалифицирана работна сила в България.

Втората много сериозна причина за спадащата инвестиционна активност е високата цена на електроенергията. Известно е, че електроенергията в България, Румъния и Унгария е с много по-висока цена в сравнение с останалите страни в ЕС. (В недалечното минало към тази компания принадлежеше и Гърция, но с цената на използването на много възобновяеми енергийни източници – най-вече вятърни и слънчеви централи, както и с инсталирането на много батерии, Гърция се измъкна от незавидното положение да е в групата на потребителите на безобразно скъпа електрическа енергия). Въпросът е дискутиран много широко и у нас и в Брюксел, взимат се определени мерки, но засега положението е такова. Цената на електроенергията не е тема на излъчените от ЕКИП послания и затова само я маркирам тук.

Третата важна причина е трудността за включване на промишлени обекти в инфраструктурните мрежи – електро-разпределителна, водопроводна, канализационна и газоразпределителна. Освен обективните пречки, които забавят включването на нови предприятия съществуват и чисто бюрократични обстоятелства, особено в отношенията с държавните ютилити компании. Отделен въпрос е, че системата на разплащане примерно с газоразпределителните и газопреносните компании, е изключително неблагоприятна за клиентите им – плащат се големи аванси за още непотребена суровина, налагат се санкции ако не бъде потребено точно предварително заявеното и планирано количество и прочее.

На четвърто, но не по значение място, се налага да поставим злоупотребата от страна на псевдо „зелени“ неправителствени организации с разпространение на неистини (дори откровени лъжи) при опит за стартиране на нови производства, а в много случаи и рекет над съществуващи производства. Последния случай, който можем да посочим е със затвореното производство на Кроношпан. Там освен „зелен рекет“, подозираме и откровен корупционен интерес от страна на държавни органи, включително на Министерството на околната среда и водите.

На пето място, трябва да се отбележи, че един от „дефектите“ на частния сектор в България е, че преобладаващата част от нововъзникващите предприятия (в огромната си част малки и микро- предприятия) **НЕ са иновационни.** Те не са създадени с оглед на изнасянето на пазара на някакъв иновационен продукт. Това от своя страна е в основата на относително ниския приток на рисков капитал в българската икономика – полето за действие на венчърните фондове е относително ограничено. (Нормативните проблеми около дейността на венчърните фондове са отделен въпрос, който има последващ характер и идва след ниското ниво на иновациите в бизнеса).

Също така, тук е мястото да отбележим и отдавна **идентифицирания от работодателските организации, в частност от АИКБ, проблем със слабата подкрепа за иновациите в бизнеса.** Компаниите, особено малките и средните предприятия, често нямат достъп до финансови стимули или грантове, които да насърчат внедряването на иновации. Освен това, бизнесът понякога е склонен да избягва риска, свързан с нови технологии, защото няма достатъчно

доверие в научните организации и реалното приложение на тяхната работа.

Всъщност, няма забележима промяна в достъпа до финансиране от страна на малките и средните предприятия. От една страна, той си остава ограничен. От друга страна, общественото доверие в институциите, които провеждат подобни политики от името на държавата е ниско. Публиката е убедена, че подкрепа получават или ще получат само предприятия, които са свързани с определени „кръгове“.

По-горе беше отбелязан проблемът с липсващата подкрепа за иновациите, особено в малките, средните и микро-предприятията, както и проблемът с относително ниското ниво на изнасяне на пазара на иновационни продукти от страна на предприятията. Пак ще повторя, че това е структурна слабост на българската икономика.

Подходът на банките (частните търговски банки) към кредитирането на предприятията си остава старият и без изменение. Трудно е да се каже дали няма някой единичен случай, по-голямо предприятие да е получило кредитиране срещу бизнес план. По мое мнение това би било възможно евентуално в отбранителната промишленост или в сферата на търговия с оръжие, но по понятни причини няма как да имаме проверена информация.

Във всеки случай, ако има такива случаи, те ще са изключения които потвърждават правилото, че в България на практика няма инвестиционно кредитиране за промишлените предприятия. Още по-малко би могло да се очаква, малко предприятие или „старт ъп“ да получи кредитиране срещу бизнес план.

В банковия сектор нещата се движат в старите утъпкани коловози – искат се големи гаранции, които малките и микро- предприятията естествено няма от къде да вземат.

В контекста на изложеното по-горе, би трябвало да се съглася с изразената загриженост от страна на Автора и на ЕКИП, че „инвестициите в основен капитал в България са сред най-ниските в ЕС“. Да, така е и в това няма нищо хубаво. Нещо повече, делът на частните инвестиции спрямо БВП в България е от най-ниските за ЕС. Това също е много лошо. Тук нямаме различия с г-н Вулджев и с ЕКИП.

Трябва обаче да се повтори, че недостигът на човешки ресурси е може би основната причина за това не-радостно положение. Дори и да не е едноличен водач в класирането, тя със сигурност е „Primus inter pares“ (първа между равни, както са казвали древните римляни).

По въпроса има абсолютно единомислие между работодателските организации, но тъй като Авторът и ЕКИП ги демонизират в разглежданите два документа, ще се позова на частни лица, което нямам честта да познавам.

Да започнем с доц. д-р по икономика Димитър Златинов, преподавател в СУ „Св. Климент Охридски“. Когато прави това изявление през 2024 година, той е и заместник-декан на Стопанския факултет на Софийския университет.

Коментирайки емблематичния за страната ни провал при опита да бъде привлечен завод на „Volkswagen“ в България, през месец април 2024 година, доц. д-р Димитър Златинов, изрично подчертава, че това е показало, „че малкият размер на пазара и **все по-ограниченият човешки ресурс**

в България, също са водещи проблеми пред инвеститорите¹³. (Подчертаването с „болд“ е мое, бел. Т. Д.).

Разбира се, освен този изключително важен акцент, доц. д-р Димитър Златинов е посочил и политическата нестабилност, липсата на ясно законодателство и честите промени в него, тромавите административни процедури, ниската ефективност на институциите и липсата на дългосрочно и стратегическо планиране на инвестиционната дейност в страната.

Говорейки за „малкият размер на пазара и все по-ограниченият човешки ресурс в България“, той изрично подчертава, че всичко това води и до един от най-важните икономически проблеми, които България има – ниската инвестиционна активност, „и това все повече ще е сериозно ограничение пред растежа в дигиталната ера, в която живеем“¹⁴.

Тезата за недостига на човешките ресурси се защитава и от чуждестранни инвеститори у нас. Така например, непосредствено след излизането от пандемията, респективно от COVID кризата, през 2022 година, българското издание на „Форбс“ цитира Макс Гурвиц, управляващ съдружник във „Vitoshka Ventures“, който заявява, че икономиката на България се възстановява доста бързо след пандемията, инвестициите се увеличават, постоянно възникват нови компании и вече силно се усеща един много сериозен

¹³ Симова, Антония, 10% данък не стига: Защо чуждите инвестиции заобикалят България? Преките чуждестранни инвестиции са много далеч от импулса от 2007 г., а структурата им е неустойчива, Economic.BG, 25.04.2024, 10:04, <https://www.economic.bg/bg/a/view/zashto-chujдите-investicii-zaobikaljat-bylgarija>

¹⁴ Пак там.

проблем – няма хора, които да запълнят всички свободни позиции. Той заявява дословно:

„Дано да е временно, но в много от компаниите, в които фондът ни инвестира, а и в други компании има проблем с наемането на персонал на всякакви позиции“¹⁵.

Специалистът по рисково инвестиране между другото, отхвърля популярната теза, че у нас в момента има липса преди всичко липса на IT специалисти. Напротив, според него дефицитът е повсеместен:

„Има недостиг на хора за всякакви позиции и във всякакви сектори, не само аналитични и ръководни специалисти, и затова този проблем е толкова сериозен“¹⁶.

Макс Гурвиц отбелязва и дъмпингът на държавната администрация спрямо частния сектор, нещо за което работодателите отдавна протестират, но никой не им обръща никакво внимание. Според него, с идването тогава на новото правителство се е забелязала и тенденция, част от хората, които са били предприемачи и са основали компании, да излизат от тях и да се прехвърлят на държавна работа.

„Може би е нормално, като се има предвид, че голяма част от правителството дойде от предприемаческите среди и то също има нужда от подходящи кадри“¹⁷, изразява се

¹⁵ Макс Гурвиц: Силно се усеща липсата на хора за новите компании, Forbes България, 23 март 2022, 18:22, <https://forbesbulgaria.com/2022/03/23/%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D1%81-%D0%B3%D1%83%D1%80%D0%B2%D0%B8%D1%86-%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D1%81%D0%B5-%D1%83%D1%81%D0%B5%D1%89%D0%B0-%D0%BB%D0%B8%D0%BF%D1%81%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D1%85/>

¹⁶ Пак там.

¹⁷ Пак там.

деликатно Макс Гурвиц, но продължава да настоява, че трябва да има възможност тези хора да бъдат заменени в компаниите, за да върви икономиката напред. Почти четири години по-късно, виждаме, че няма такава тенденция.

Изброяването на хора, които определят недостига на човешки ресурси като фундаментален проблем, както и изброяването на примери на провалени инвестиционни проекти, поради липса на работна ръка, могат да продължат дълго, но това едва ли е нужно. Впрочем, позицията на г-н Вулджев и ЕКИП и въпроса е доста „повратлива“. Авторът на двата разглеждани документа и главен редактор на ЕКИП, хем не отрича проблемите с човешките ресурси, хем ни убеждава, че едва ли не на една ръка разстояние има огромен резерв, но ние не искаме да се протегнем. Но за това след малко.

Тук просто се опитвам да покажа на уважаемия опонент, че трудностите с инвестициите идват не поради това, че българският бизнес е „калпав“, не иска да се учи и не желае да слуша учените хора, а поради много тежки демографски проблеми, поради тежка конкурентна среда спрямо други държави, където българите могат да отидат да работят и поради редица причини, едни от които изобщо не са по вина на работодателите, а за други вината на работодателите е меко казано „миноритарна“.

Сигурно ще бъде обвинен в многословие, но когато се оборват твърдения, които не са верни (поне от твоя гледна точка), неминуемо се използват повече обяснения, отколкото когато се съгласяваш. Както се вижда, в някои отношения аз споделям загрижеността на г-н Вулджев и ЕКИП по въпроса за инвестициите в България. Впрочем, съгласявайки се с него в определена степен по-горе и добавяйки

допълнителни шрихи към картината на намаляващите инвестиции, частично отговорих и на втората част на третата теза: „България е на последно място в ЕС по интеграция на индустриални работи – едва 30 работи на 10 000 работници, при средно ниво за съюза от 106“.

Ами, интеграцията на индустриални работи, освен всичко друго е и инвестиционна дейност. По-горе беше изписано достатъчно, от къде идват проблемите с инвестициите в България. Роботизацията у нас не напредва с темповете, с които бихме искали, не защото работодателите са глупави, неосведомени или подценяват ролята на роботите. Просто отново става дума за инвестиции и пари – за това за което говорихме на дълго и на широко по-горе.

Българските предприятия далече не са затруднени само с роботизацията. Много от тях биха били щастливи да могат на първо време да направят подмяна на използваните електродвигатели и задвижвания, с нови и модерни. Това би им донесло голяма икономия на електроенергия и би направило продукцията им по-конкурентоспособна.

В същия контекст, много предприятия в България, се видяха принудени да инвестират във възобновяеми енергийни източници, с което частично или изцяло се избавиха от влиянието на губелните цени на електроенергията за промишлени цели. Ако тази инвестиция не беше наложителна, те щяха да инвестират може би и в промишлени работи.

В крайна сметка, като се съгласявам с Автора и ЕКИП, че закъснението във въвеждането на промишлени работи е лош показател за нашата промишленост, все пак напомням, че не всичко може да се роботизира, особено на първо време. **Отделен въпрос е, че роботизацията също ражда**

нови човешки професии. За съжаление, за тях също няма хора. Проблемът е важен, заслужава нашето внимание, всякакви добри идеи би трябвало да бъдат приветствани. Но да не се заблуждаваме, че промишлеността може да стане безлюдна от днес за утре.

Впрочем, Южна Корея е пословична с използването на работи, в това число и хуманоидни. Там демографската криза е далече от нашето положение, както и от положението в Европа и Русия. Едновременно с това, страната е дала работа на над един милион трудови мигранти. Броят на имигрантите, влезли се в пазара на труда на Република Корея е нараснал с 38% за последното десетилетие – от 774000 регистрирани работещи имигранти през 2014 година, те са стигнали до над един милион през 2024 година¹⁸.

Така стигаме до четвъртата теза на г-н Вулджев и ЕКИП:

„4. Пренебрегва се вътрешният и външният трудов резерв на България

Преди да се пристъпва към поредното увеличение на вноса на труд, държавата следва да активира вътрешният трудов резерв на България, както и да направи всичко възможно за привличане на милионите български емигранти, които работят в чужбина.

- В България има над 85 000 икономически неактивни лица, които заявяват желание да работят – брой, надвишаващ годишния внос на работници;

¹⁸ Labour Migration Pathways. Country Profile. Republic of Korea, December 2025, IOM, UN Migration, p. 2, https://roasiapacific.iom.int/sites/g/files/tmzbd1671/files/documents/2026-01/iom_asiapacific_migrationdatareport_korea_digital_jae_edit_20260210.pdf

- В страната има между 120 000 и 150 000 младежи (NEETs), които нито учат, нито работят, и чиято интеграция трябва да е приоритет пред вноса на кадри;

- Според данни на Евростат към 2023 има над 800 хил. българи, които работят в други страни членки на Европейския съюз. Броят на работещите в чужбина България достига милиони души, когато отчетем тези в страни като САЩ и Канада.

Неслучайно Организацията на обединените нации (ООН), в своя *World Social Report (2023)*, препоръчва на страни като България да се фокусират върху привличането обратно на емигранти и активирането на икономически неактивното население като по-ефективни мерки за борба с отрицателните икономически ефекти от застаряването на населението¹⁹.

Ако започнем отзад-напред, ще трябва да отбележим, че в становището до МТСП²⁰, авторът е подменил леко тезиса, приписвайки на „World Social Report“ (2023)²¹, че е давал препоръки към „страна като България да се фокусират върху привличането обратно на емигранти и активирането на икономически неактивното население“. Всъщност, в много по-подробния „аналитичен доклад“ със заглавие „Защо България няма нужда от внос на работна ръка“, въпросният доклад на ООН се използва със съвсем друга цел.

¹⁹ Становище на ЕКИП относно увеличението на квотите за внос на работна ръка, 19 януари 2026 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, <https://ekipbg.com/stanovishte-rabotna-ruka/>

²⁰ Пак там.

²¹ World Social Report 2023: Leaving No One Behind In An Aging World, 2023, United Nations, Department of Economic and Social Affairs, ISBN 978-92-1-130458-9, eISBN 978-92-1-001968-2, <https://digitallibrary.un.org/record/4000104?v=pdf>

Авторът на „аналитичния доклад“ използва една диаграма от „World Social Report“ (2023)²², намираща се на стр. 71 на въпросния доклад на ООН, за да обоснове несъстоятелността на идеята да се внасят човешки ресурси от чужбина. Само че, авторът не си дава особен труд да обясни, какво представлява диаграмата, а само веднъж, мимоходом в текста си споменава, че „В модела на ООН има три основни фактора, чрез които една държава може да подобри своята производителност на труда, за да компенсира отрицателните икономически ефекти на застаряването на населението“²³. Оставено е и заглавието на диаграмата, но на английски език.

Всъщност, авторът доста старателно заобикаля обстоятелството, че във въпросния „World Social Report“ (2023), в „кутийка 3.2“ (Box 3.2) се разглежда въпроса: „How to Amplify Economic Growth During the Demographic Transition“²⁴ – „Как да се засили икономическият растеж по време на демографския преход“? Резултатите от своеобразната математическа симулация, която е направена са представени графично в диаграмата, която г-н г-н Вулджев, а с него и ЕКИП използват не особено коректно в цитираните два техни текста. Заглавието на диаграмата гласи: „*Projected*

²² Пак там, стр. 71.

²³ Вулджев, Георги, Защо България няма нужда от внос на работна ръка, октомври 2025 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, редактор: Стоян Панчев, София, стр. 7, https://ekipbg.com/wp-content/uploads/2026/01/EKIP_Doklad_Zashto_BG_Niama_Nuzda_ot_Vn_as_na_Rabotna_Ruka.pdf

²⁴ World Social Report 2023: Leaving No One Behind In An Aging World, 2023, United Nations, Department of Economic and Social Affairs, ISBN 978-92-1-130458-9, eISBN 978-92-1-001968-2, pp. 70-71, <https://digitallibrary.un.org/record/4000104?v=pdf>

*contributions of three factors to achieving the annual average labour productivity growth required for income growth targets, regional averages, 2020–2050*²⁵. В превод на български: „Прогнозиран принос на три фактора за постигане на средногодишния ръст на производителността на труда, необходим за растеж на доходите цели, регионални средни стойности, 2020–2050 г.“

Никъде в българския текст на „аналитичния доклад“ (да не говорим за становището до МТСП) не присъства думата „прогнозиран“. Представената диаграма е прогноза, „проекция“ с хоризонт 2050 година. Това обаче се оставя за досещане от страна на читателя, пък бил той и Министърът на труда. Както казват така наречените „тарикати“ – „къорав карти не играе“, така че ние като читатели трябва да внимаваме.

Само че, това не стига – авторът по един наистина виртуозен начин „качва на пързалката“ читателите, като разглежда България като част от колонката „Economies in transition“ („Икономики в преход“). Трябва да се възрази много сериозно на такава манипулация. Източникът от където е взета диаграмата не съдържа поименен списък на държавите в разглежданите групи – „Западна Азия“, „Развити икономики“, „Развити [икономики] в Източна и Южна Азия“, „Латинска Америка и Карибите“, „Икономики в преход“ и „Африка“. Авторът по своя инициатива, поставя България в „Икономики в преход“, някак забравяйки, че страната ни вече е част от еврозоната, а освен това вече е и на прага на Организацията за икономическо развитие и сътрудничество(ОИСР-ОЕСД).

²⁵ Пак там, стр. 71

Мястото на България е в групата „Развити икономики“, особено като се има пред вид, че прогнозата е за периода 2020 – 2050 година. Подобно поставяне може да е направено и по навик (дълги години ние все бяхме „икономика в преход“), но сега вече това не е адекватно и не може да се приеме, особено идеята, че България ще бъде „икономика в преход“ през 2050 година. Авторът просто бърка България със страните от Средна Азия и Южен Кавказ.

Поставянето на България в групата „Икономики в преход“ обаче носи на Автора много „приятен аргумент“ в полза на главната му теза. Там приносът на миграцията (трети фактор в модела) е отрицателен, той е -0,4. На автора никак не му е изгодно, България да бъде разглеждана в групата „Развити икономики“, защото приносът на миграцията там е положителен +2,3, като миграцията има по-голям принос само в групата „Западна Азия“, където той е +5,5.

Подменяйки мястото на България, Авторът – г-н Вулджев, вече има в ръцете си число, което да подхвърли на читателите, без да акцентира, че става дума за прогноза и за „проекция“ до 2050 година. Това е остроумно, но не е коректно. Така че, **не можем в крайна сметка да приемем, че Авторът е доказал, с помощта на „външен авторитет“ като ООН, че миграцията няма да реши проблемите на българската икономика.** Реално, нищо не е доказал, въпреки изключителната си сръчност.

Най-куриозното обаче е във факта, че в самия доклад на ООН се съдържа позитивно отношение към миграцията, макар и изразено към една конкретна група услуги, свързани с грижите за възрастните хора. Както и самият Автор отбелязва, докладът е посветен на проблемите, породени от застаряването на населението. Грижите за старите хора,

се превръщат в многоголяма по обем дейност. Ето какво пише докладът по отношение на възможността и целесъобразността от използване на труда на трудови мигранти:

„Политиките подкрепящи миграцията чрез редовни канали, могат да подобрят предлагането на квалифицирани работници по грижи от други страни, когато вътрешното предлагане е недостатъчно. Такива договорености обаче не трябва да бъдат екстрактивни. Взаимната полза от миграционните партньорства изисква усилия за изграждане на умения и таланти в страните на произход. Държавите следва също така да обмислят политики, включително трудовото законодателство, за защита на правата на мигрантите, полагащи грижи, като например адекватни жилищни и битови условия; здравни грижи; периоди на почивка и възстановяване, включващи седмичен отпуск и платен годишен отпуск; признаване на съществуващи квалификации и пълномощия; продължаващо притежание на документи за пътуване и самоличност; и достъп до правосъдие и ефективни механизми за правна защита. Приемащите и изпращащите страни трябва да обсъдят отговорностите си при предоставянето и осигуряването на достъп до адекватни услуги за социална закрила и здравни грижи за мигрантите, полагащи грижи“²⁶.

Мисля, че всеки здравомислещ работодател би се подписал под горното. Едновременно с това, с този въздълъг цитат, получаваме още един глас в полза на твърдението, че легалната миграция, следваща регулациите и нормативната

²⁶ World Social Report 2023: Leaving No One Behind In An Aging World, 2023, United Nations, Department of Economic and Social Affairs, p. 135, ISBN 978-92-1-130458-9, e-ISBN 978-92-1-001968-2, <https://digitallibrary.un.org/record/4000104?v=pdf>

база, **не води** до внос на **евтина работна ръка**. Тя **води** до внос на **необходима работна ръка**.

Продължавайки отзад-напред, стигаме до твърдението, че „според данни на Евростат към 2023 има над 800 хил. българи, които работят в други страни членки на Европейския съюз. Броят на работещите в чужбина България достига милиони души, когато отчетем тези в страни като САЩ и Канада“. По принцип не може да се отрича, че в чужбина има твърде много българи. Трудно е да се каже дали са над два милиона (по-скоро не са), за да може да се употреби възторженото „броят на работещите в чужбина България достига милиони души“, но това не е най-важното.

Авторът г-н Вулджев и тук, както и на много други места, пише „an gros“ – грубо и на едро. Няма смисъл да се размахват милионни числа, при положение, че част от тези хора дори са придобили чуждо гражданство. В особена степен това се отнася за българите в Обединеното кралство, които систематично и дисциплинирано се явяват на изпити по английски език и обща култура и стават поданици на Британската монархия. Гражданство на приемащата страна приемат и българите в САЩ, в Австралия, в Нова Зеландия. До голяма степен, това означава слабо намерение за завръщане в България.

В обществото се спекулира по принцип със „завръщащите се пенсионери“, които ще се завърнат, за да харчат на по-евтино място чуждестранните си пенсии. Трябва обаче да се има предвид обстоятелството, че има не една и две държави, които не изплащат пенсии извън територията си. Тоест, дори да приемем, че част от българите в чужбина, които са се пенсионирали в държави „с по-висок стандарт“ ще се изкушат да дойдат „да си харчат пенсиите“ в България,

това ще бъде доста индивидуално по приемащи страни, защото много от тях държат пенсионерите да останат на тяхна територия. Отделен въпрос е, каква част от завърналите се пенсионери биха започнали да работят. Някои от тях може би биха захванали някакъв малък бизнес, но няма да намерим в тази социална прослойка отговора на генералния въпрос за острия дефицит на човешки ресурси.

Нещо повече, трудовата биография на много хора, работили дълги години извън България е такава, че те не биха се завърнали у нас, точно по съображения свързани със социалното им осигуряване. В редица случаи, работилите дълго време в чужбина, не могат да разчитат на българска пенсия, защото технически няма как да съберат необходимия им осигурителен стаж. За тях е по-добър вариант да останат в чужбина и там да се пенсионират.

Прецизността изисква да се каже, че неколкократно възникваха потоци този на българи, намиращи се на относително по-високи мениджърски и експертни позиции в компании, които имат дейност и в България. Завръщайки се при условията на запазване на позицията и възнаграждението си на работа в същите компании, но в България, тези хора използваха редица предимства – на първо място значително по-ниската цена на недвижимите имоти и на наемите в България. Така, завръщането беше икономически изгодно за тях и бяхме свидетели на подобни по-масови завръщания.

Бяхме свидетели и на завръщане на по-големи групи хора, които са работили по-нискоквалифицирана работа (примерно в Испания) и не са били кой знае колко интегрирани в обществата в приемащите държави. Тези

завръщания бяха свързани до голяма степен и с пандемията COVID-19.

Появата на подобни обратни потоци е факт, но те не са резултат от никакви специални действия и мерки на българските власти. Те са резултат от благоприятно стечение на обстоятелствата (или на неблагоприятно стечение, какъвто е случаят с COVID-19) и са резултат изцяло от пазарната конюнктура – нещо, което точно либертарианците би трябвало да разбират най-добре.

Авторът г-н Вулджев спекулира с това, че статистиката отчита, че в страната има между 120 000 и 150 000 младежи, които официално не учат, не работят и не се квалифицират професионално – така наречените NEETs и чиято интеграция според него трябва да е приоритет пред вноса на кадри.

По принцип препоръката щеше да е от първостепенно значение, ако нещата наистина стояха просто така – 150 000 младежи, не работят, не учат и чакат някой да ги хване за ръка и да ги заведе на работа. Нещата обаче са доста по-сложни. Несъмнено има хора, които са истински NEETs – родителите им ги издържат и те са свободни да се забавляват и да си запълват времето, както намерят за добре. (Впрочем, признавам, че нямам ясна идея каква „интеграционна стратегия“ за включване в пазара на труда, точно на тази социална група може да се приложи).

Това обаче изобщо не е мнозинството от преброените за NEETs. Точно обратното – това е едно изявено малцинство. Към него можем да прибавим друго, още по-ограничено малцинство – това на млади хора, които работят по някакви свои проекти, най-често в сферата на изкуствата, издържат се както могат, и които не са обхванати от статистиката на пазара на труда.

Голямото мнозинство от набедените за NEETs идва от не от „кохортата на мързеливите“, а от стройните редове на „сивата икономика“ и недеklarираната заетост. Младите хора са значително по-безгрижни, когато става дума за формализиране на трудовото правоотношение. За тях (макар и погрешно), трудовият договор не е чак толкова важен, а осигуровките могат да бъдат заменени срещу някаква допълнителна сума, разбира се – по-малка от размера на осигуровките, но която да получават сега, а не след петдесет години. Поради това безгрижие, винаги има един „пласт“ от млади хора, които се вливат в „сивата икономика“ и попълват редовете на „недекларираната заетост“.

Изследванията на „сивата икономика“ и на „недекларираната заетост“ показват предостатъчно присъствие на млади хора в тези лоши практики. Но това е само единият довод срещу големите очаквания за осигуряване на работна ръка за сметка на NEETs. Вторият е, че конкретно за България ние можем да установим показателно сходство между динамиката на дела на младите хора, които не учат, не работят и не са обхванати от никакви мерки за професионална квалификация – NEETs и динамиката на дела на „сивата икономика“. **Показателите и на двата феномена намаляват последователно и успоредно.** „Кохерентно“, както е модерно да се казва.

По-долу, илюстрираме с конкретни числа, как стои въпросът за динамиката на дела на смятаните за NEETs от общия брой на младите хора между 15 и 24 годишна възраст по статистически данни и тази на дела на „сивата

икономика“ в България. Данните за дела на NEETs са по „Eurostat“²⁷.

За оценка на дела на „сивата икономика“, се използва композитният индекс „Икономиката на светло“ (КИ „ИС“) ²⁸, изчисляван от Националният център „Икономиката на светло“²⁹. Делът на „сивата икономика“ (СИ) изчисляваме по формулата:

²⁷ EUROSTAT, Dataset: Young persons neither in employment nor in education and training by citizenship and degree of urbanization (NEET rates) [edat_lfse_36\$defaultview], Last updated: 02/02/2026 23:00, Data extracted on 12/02/2026 15:50:12 from [ESTAT], https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/edat_lfse_36/default/table?lang=en

²⁸ Композитен индекс „Икономиката на светло“, национален център „Икономика на светло“, <https://www.ikonomikanasvetlo.bg/index.php?section=INT&aid=90&subid=105&lang=>; подробна информация за изчисляването на композитния индекс „Икономиката на светло“, могат да се прочетат в ежегодните доклади, които могат да се изтеглят от адрес: <https://www.ikonomikanasvetlo.bg/index.php?section=INT&aid=90&subid=106&lang=>

²⁹ Изследователи, които се интересуват от проблематиката на „сивата икономика“ и измерването ѝ, както и на „недекларираната заетост“, могат да се запознаят с работите на изследователи, които са пряко свързани със създаването и вече 14 годишното изчисляване на композитния индекс „Икономиката на светло“. Тук предлагаме три такива публикации: Ченгелова, Емилия, Милена Ангелова, Уязвимостта и рисковете за възникване на недекларирана заетост в България през погледа на работниците, 2021, Икономически и социални алтернативи, бр. 4, <https://www.unwe.bg/doi/alternativi/2021.4/ISA.2021.4.04.pdf>; Chenge-lova, Emilia and Milena Angelova, Factors Determining the Undeclared Work in Bulgaria, 2022, Economic Studies / Икономически изследвания, Vol. 31, Issue 2, pp. 65-94, https://www.iki.bas.bg/Journals/EconomicStudies/2022/2022-2/4_Milena-Angelova.pdf; Petranov, Stefan, Shadow economy and regional development – an argument in favor of fiscal decentralization, Munich Personal RePEc Archive – MPRA, June 1st, 2021, MPRA Paper No. 111264, posted 04 January 2022, 10:30 UTC, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/111264/>; Petranov, Stefan, Milena Angelova, Lillyana

СИ = 100 – КИ „ИС“

Делът на младите хора, които не учат, не работят и не са обхванати от мерки за професионална квалификация е намалял от 2015 до 2024 година от 19,3% на 10,5%, тоест с 8,8 процентни пункта (п.п.). От друга страна, индексът „Икономиката на светло“ е нараснал от 67,59% на 79,44%, тоест с 11,85 п.п., респективно делът на „сивата икономика“ е намалял от 32,41% на 20,56%, тоест със същите 11,85 п.п.

Дял на NEETs, на „светлата икономика“ и на „сивата икономика“ в България за периода 2015-2024

Година	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
NEETs	19,3	18,2	15,3	15,0	13,7	14,4	13,9	12,3	11,4	10,5
Разлика		-1,1	-2,9	-0,3	-1,3	+0,7	-0,8	-1,6	-0,9	-0,9
КИ„ИС“	67,59	70,43	73,12	77,76	78,54	77,49	78,40	78,58	78,00	79,44
СИ	32,41	29,57	26,88	22,24	21,46	22,51	21,60	21,42	22,00	20,56
Разлика		-2,84	-2,69	-4,64	-0,78	+1,05	-0,91	-0,18	+0,58	-1,44

Източник: „Eurostat“ и Национален център „Икономиката на светло“.

Ясно се вижда, че в България, делът на младите хора, които не учат, не работят и не са обхванати от мерки за

Georgieva, Radostina Ivcheva and Nino Avreyski, Is Tax Morale Homogeneous in Bulgaria? 2023, Economic Studies / Икономически изследвания, Vol. 32, Issue 3, <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1109278>

професионална квалификация намалява постоянно и устойчиво. По същия начин се движи и делът на „сивата икономика“. Тя също намалява постоянно и устойчиво. Единствената по-съществена флукуация е през 2020 година, когато и делът на NEETs и делът на „сивата икономика“ нарастват. Това със сигурност се дължи на ефекта от пандемията COVID-19, като наблюдаваната синхронна промяна в размера на дела на NEETs и на дела на „сивата икономика“, също така е потвърждение за свързаността между двата параметъра.

Можем да смятаме за доказано, а и за съвсем близко до здравия разум, че статистиката отчита съществуването на „сива икономика“ и на „недекларирана заетост“ на пазара на труда, категоризирайки значителен брой от „работещите на тъмно“ млади хора, като NEETs.

В този смисъл, препоръката да се търсят начини младите хора, които не учат, не работят и не се квалифицират професионално, е разумна и приемлива, но дори и да бъдат осъществени някакви много ефективни интеграционни мерки, те ще доведат до допълнително „изсветляване“ на пазара на труда, а не до осигуряване на допълнителни човешки ресурси. Тези хора са работили и до сега, разликата е, че дейностите, в които са ангажирани ще преминат към „светлата икономика“. Затова и не бива да има свръхочаквания от „интегрирането на NEETs“ в декларираната заетост. **Още по-малко е състоятелно да смятаме NEETs за някакъв резервоар на човешки ресурси с шест цифрено измерение.** Просто не е така.

Тук не е място да правим сравнително изследване на дела на NEETs за отделните европейски държави, но все пак, по-долу са дадени данни за ЕС-27, за Еврозоната, за

България, както и за държавите от ЕС, които имат по голям дял на NEETs от страната ни – Кипър, Франция, Италия, Литва, Румъния. Представени са данни и за страните, които имат малко по-малък дял на NEETs от България – Естония, Испания, Унгария.

Дадени са данни и за съседните на България балкански страни – Сърбия, Босна и Херцеговина, Северна Македония и Турция, от които се вижда, че при последните делът на NEETs е много по-висок, отколкото в България. Представени са данни и за страната с най-нисък дял на NEETs – Нидерландия, за държавата, чиято икономика се определя като „двигател на ЕС“ Германия, а също така и за двете държави с най-висока производителност на труда – Люксембург и Дания.

Вижда се, че има съществени разлики между динамиките на дела на NEETs в различните европейски държави, за разглеждания десет годишен период. Така например, България, Италия и Ирландия, които през 2015 година са разглеждани като „лидери“ по дела си на NEETs, отбелязват постоянен и устойчив спад. За разлика то тях, положението при четвъртия „лидер“ 2015 година – Кипър е друго. Там трендът е колеблив, като за десет годишния период се отчита намаление на дела на NEETs, но то е значително по-малко, отколкото при България, Италия и Ирландия.

Естония, която през 2015 година е имала дял на NEETs, който е значително по-нисък от този на България, през десет годишния период остава практически на едно и също ниво. В момента, делът ѝ на NEETs е незначително по-малък от българския. Съвсем същата е картината във Франция, с тази разлика че през 2024 година, делът на NEETs там е незначително по-висок от българския.

Подобна е и динамиката на дела на NEETs в Испания, но там намаляването му е по-забележимо.

Румъния демонстрира съвършено постоянство на своя дял на NEETs. Започвайки от едно високо ниво през 2015 година, тя практически го запазва без изменение чак до 2024 година. За разлика от Румъния, Литва има доста по-нисък дял на NEETs през 2015 година – 9,2%, но в рамките на десет годишния период, демонстрира устойчиво покачване, за да стигне до една от най-високите стойности за ЕС-27 – 14,9%. По-висока е само на Румъния – 17,0%. Дори и Босна и Херцеговина и Сърбия (съответно с 14,7% и 12,9%) се представят по-добре от Румъния и Литва през 2024 година.

Различна е динамиката и при двете страни с най-висока производителност на труда в ЕС-27 – Люксембург и Дания. Дания демонстрира постоянен размер на дела си на NEETs – тя започва от 7,9 % през 2015 година, а за цели десетгодишен период (2015-2024), двете крайни стойности са максималната 7,7% (през 2018-2019) и минималната 6,8% през 2024 година.

За разлика от Дания, Люксембург демонстрира по-скоро тенденция към повишаване на дела на NEETs. За десет години той нараства от 6,2% през 2015 до 9,6 % през 2024 година. Последната стойност впрочем е дори близка до стойността на дела на NEETs за България.

Германия – „двигателят на европейската икономика“, демонстрира ниски и устойчиви стойности на дела на NEETs. За десет години, те са се повишили от 6,2% до 7,5 %, тоест само с 1,3 п.п. Само за сравнение – другата голяма европейска икономика – тази на Франция, също поддържа постоянен дял на NEETs, но той е значително по-голям от този в Германия. Той намалява от 12,0% през 2015 година

до 10,7% през 2024 година или с 1,3 п.п. Тези стойности обаче са значително по-високи от германските. През 2024 година те са по-високи и от българските.

Подобно постоянство демонстрира и динамичният ред на Турция, където стойността за 2015 е 23,9%, а през 2024 е 22,9%. Намалението е от 1,0 п.п., но стойностите остават крайно високи.

Изненадващо, Турция, която не се оплаква от никаква демографска криза, изведнъж започва да внася работна ръка от етнически близкия Узбекистан.

Узбекската агенция по миграция съобщи неотдавна, че Узбекистан планира да изпрати 1500 сертифицирани специалисти до края на тази година, които да работят по изграждането на първата атомна електроцентрала в Турция – АЕЦ „Аккую“³⁰.

Според агенцията, Узбекистан и Турция ще създадат съвместно центрове за оценка на професионалната квалификация в три региона на Узбекистан, работещи в съответствие с турските стандарти. Центровете ще бъдат открити в регионите Ташкент, Наманган и Сърдаря, където ще се оценяват уменията и компетенциите в 25 професии и ще се издават международно признати сертификати.

По-рано агенцията обяви и споразумения с турското Министерство на труда и социалното осигуряване, съгласно които узбекските граждани, пребиваващи незаконно в Турция, ще бъдат легализирани без депортиране, а

³⁰ Исмаилов, Камол, Узбекистан ще изпрати специалисти в атомната електроцентрала „Аккую“ в Турция, blacksea-caspia.eu, 30 януари 2026 г., <https://blacksea-caspia.eu/bg/uzbekistan-shche-izprati-specialisti-v-atomnata-elektrocentrala-akkuyu-v-turciya>

разрешителните за работа ще бъдат издавани след три години пребиваване.

Освен това е постигнато споразумение с турската компания „KSK Temizlik“ за привличане на узбекски работници мигранти към големи строителни обекти в Анкара, като компанията планира да наеме до 2500 работници тази година.

Турция няма недостиг на работна ръка от статистическа гледна точка и както виждаме се оплаква от прекомерно висок и устойчив дял на NEETs, но не спира да се бори да има на разположение повече квалифицирани хора, хора с умения. Въпреки свърхочакванията от роботизацията, която ще даде ръце (а не дай си Боже и крака...) на Изкуствения интелект, хората продължават да залагат на квалифицираните и подготвени човешки ресурси, в това число и на вносни такива.

По-горе стана дума, че внасяните легално и в съответствие с нормативната база чуждестранните работници по правило излизат по-скъпо, но освен това тук трябва да се подчертае, че основното работно място, за което съобщава Узбекската агенция по миграция е строежът на АЕЦ „Аккую“ – място, където е неуместно да се говори за ниско заплатен труд.

Получава се нещо сюрреалистично – според г-н Вулджев и ЕКИП, България с демографската си криза и всеобщ и повсеместен недостиг на работна ръка нямала нужда от чуждестранни работници, **а Турция с целия си постоянен и устойчив ръст на населението и с всичките си NEETs, гледа да внесе колкото се може повече.**

Не само да внесе от сега нататък, но и да легализира незаконно пребиваващите – без санкции, без депортация, а

не тези които пребивават повече от три години, се дава и автоматично разрешително за работа.

Както казваше безсмъртният Марк Твен, мисля че „ще е добре да бъдем милостиви и да пуснем завесата над тази сцена“. Във въпросната сцена Том Сойер беше обявил, че Давид и Голиат са били първите двама Христови апостоли. С примера за турско-узбекското сътрудничество, ситуацията с NEETs като огромен резерв на пазара на труда става подобна на тази от неделното библейско училище на Том Сойер.

Дял на NEETs за някои европейски държави, ЕС и Евроната за периода 2015-2024

Година	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ЕС-27	12,2	11,7	11,0	10,4	10,0	11,0	10,8	9,6	9,2	9,2
Евро-зона	12,4	11,9	11,3	10,7	10,2	11,4	10,7	9,6	9,3	9,2
Нидерл.	4,7	4,6	4,0	4,2	4,3	4,5	2,6	2,8	3,3	3,6
Ирландия	14,3	12,6	10,9	10,1	10,1	12,0	7,7	6,8	6,5	5,8
Дания	7,0	6,7	7,6	7,7	7,7	7,5	7,1	6,7	7,1	6,8
Германия	6,2	6,7	6,3	5,9	5,7	7,4	7,7	6,9	7,5	7,5
Люксемб.	6,2	5,4	5,9	5,3	5,6	6,6	8,7	7,0	8,9	9,6
Унгария	11,6	11,0	11,0	10,7	11,0	11,7	10,6	9,8	9,8	10,0
Испания	15,6	14,6	13,3	12,4	12,1	13,9	11,0	10,5	9,9	10,1
Естония	11,5	9,6	10,0	10,3	7,9	9,2	10,9	10,7	9,6	10,2

България	19,3	18,2	15,3	15,0	13,7	14,4	13,9	12,3	11,4	10,5
Кипър	15,3	16,0	16,1	13,2	13,7	13,9	12,5	12,5	11,9	10,6
Франция	12,0	11,9	11,4	11,1	10,6	11,4	10,6	10,1	10,5	10,7
Италия	21,4	19,9	20,1	19,1	18,0	19,1	19,8	15,9	12,7	12,0
Сърбия	20,1	17,7	17,2	16,5	15,3	15,9	17,0	13,3	12,4	12,9
Босна и Х	-	-	-	-	-	-	-	19,9	18,2	16,5
Литва	9,2	9,4	9,1	8,0	8,6	10,8	11,3	9,7	13,5	14,9
Сев. Мак.	24,7	24,3	24,9	24,1	18,1	19,6	18,7	18,0	18,8	18,2
Румъния	18,1	17,4	15,2	14,5	14,7	14,8	18,0	17,5	16,5	17,0
Турция	23,9	23,9	24,2	24,4	26,0	28,3	24,6	24,1	22,4	22,9

Източник: „Eurostat“

Стигаме до венеца на четвъртата теза, разположен в самото ѝ начало: „В България има над 85 000 икономически неактивни лица, които заявяват желание да работят – брой, надвишаващ годишния внос на работници“. На това нещо, ще отговоря с данните на Националния статистически институт, които са свърх актуални^{31 32}

Според данните на НСИ, през последното тримесечие на 2025 година, броят на безработните у нас е НАМАЛЯЛ, а броят на зетите се е УВЕЛИЧИЛ. Националната статистика отчита също така спад на продължително безработните

³¹ Наети лица и средна [брутна] работна заплата – IV тримесечие 2025 година, 13 февруари 2026 г., 11:00:00, Национален статистически институт, <https://www.nsi.bg/index.php/press-release/naeti-lica-i-sredna-rabotna-zaplata-8938>

³² Основни резултати от наблюдението на работната сила – IV тримесечие 2025 година, 13 февруари 2026 г., 11:00:00, Национален статистически институт, <https://www.nsi.bg/index.php/press-release/osnovni-rezultati-ot-nablyudenieto-na-rabotnata-sila-8939>

и на обезкуражените. Има слаб ръст на безработицата сред младежите и слаб ръст при икономически неактивните лица.

Безработните у нас през последното тримесечие на 2025 година са 95 700 души. Съответно, коефициентът на безработица е 3,2 %. Сравнено с четвъртото тримесечие на предишната 2024 година, тогава безработните са били 116 700 души. Коефициентът на безработица съответно е бил по-висок – 3,8%.

Намалението на безработицата от последното тримесечие на 2024 година до четвъртото тримесечие на 2025 година се наблюдава при ВСИЧКИ образователни групи:

Общо намалението е от 3,8% (2024) на 3,2% (2025);

При хората с висше образование, намалението е от 1,9% (2024) на 1,4% (2025);

При хората със средно образование, намалението е от 3,6% (2024) на 3,4% (2025);

При хората с основно и по-ниско образование, намалението е от 15,8% (2024) на 11,8% (2025).

Вижда се ясно, че въпреки размахваният внос на работници от трети страни в размер общо на 49179 души, (от които 27943 са сезонни работници и краткосрочно заети до 90 дни), няма увеличение на безработицата в НИКОЯ от образователните групи. Нещо повече – най-голямо е намалението на безработицата, точно при неквалифицираните – хората с основно и по-ниско образование, където то е 4,0 процентни пункта.

Безработицата намалява, а заетостта расте. В края на месец декември 2025 година, в сравнение с края на декември 2024 година, броят на наетите лица по трудово и служебно правоотношение нараства с 29 300 души или с 1,3

п.п. Най-голямо увеличение на броя наети лица се наблюдава в следните икономически дейности:

„Хуманно здравеопазване и социална работа“ – с 11 700 души; „Строителство“ – с 5 600 души, и „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ – с 5 100 души.

Обратно – най-голямо намаление се наблюдава в „Преработваща промишленост“ – със 7 600 души, и в „Селско, горско и рибно стопанство“ – с 1 600. В процентно изражение, най-голямо е увеличението в икономическите дейности „Хуманно здравеопазване и социална работа“ – с 5,8 п.п, „Култура, спорт и развлечения“ с 5,1 п.п., и в „Други дейности“ – с 4,9 п.п.

Респективно, най-голямо намаление е отбелязано при „Селско, горско и рибно стопанство“ – с 2,5 п.п, и при „Добивна промишленост“ – с 2,2 п.п.

Броят на продължително безработните, тези които са безработни минимум от една година или повече, са 42 100 души. Това отговаря на 43,9% от общия брой на безработните в страната. Коефициентът на продължителна безработица е изчислен на 1,4 %, което е с 0,5 п.п. по-малко от коефициента за 2024 година – 1,9%.

Безработица на практика няма. Това, което отчита статистиката е под санитарния минимум. Голяма част от преборените безработни са или от гилдията на така наречените „професионални безработни“ или хора, които са си дали временна обезщетена почивка при смяната от едно на друго работно място или просто са хора, които имат специални изисквания към работата, която да извършват. Това положение не се променя, въпреки кризата за човешки ресурси и въпреки загубата на работни места в някои клонове на индустрията. **Най-нагледното в статистиката е, че**

въпреки нарастващия внос на работници от трети страни и без това много ниската безработица намалява още. И въпреки воплите, че с вноса на работна ръка се извършвал „социален дъмпинг“, заплатите летят в небесата. В момента България е с най-голям ръст и на минималната и на средната брутна работна заплата в рамките на ЕС за период от 20 години.

Впрочем, когато се дават съвети да „неизползвания трудов резерв“ на страната, добре е да се знае, че „брашненият чувал“ на същия този резерв вече трудно пуска пращинки, колкото и да го тупат. Данни, взети от Националния осигурителен институт (НОИ), показват, че повече от 360 000 българи работят и след пенсия. Причините за това са било преценката на пенсионера, че пенсията му не е достатъчна по размер, било желанието впоследствие така да се постигне увеличение на пенсията, заради осъщественото допълнително осигуряване след пенсионирането на работника³³.

Пак по данни на НОИ, към края на третото тримесечие на 2025 година, около 127 000 души са натрупали до пет години допълнителен стаж. От Националния осигурителен институт (НОИ) отчитат устойчив ръст на работещите пенсионери и увеличение на броя им с повече от 50% за последните пет години, отчитат от Националния осигурителен институт.

Още по-показателно е, че все повече са и работещите пенсионери с инвалидна пенсия – вече почти 129 000, което е с над 23% повече за три години. Освен това, че „трудовият

³³ Медарова, Миглена, Над 360 000 българи работят след пенсия, 03 ноември 2025 г., 12:18, <https://bntnews.bg/news/nad-360-000-balgari-rabotyat-sled-pensiya-1363310news.html>

резерв“ се използва широко мащабно, тези данни за кой ли път потвърждават и острата необходимост от реформа в така наречената „медицинска експертиза“.

Заклучение:

След като разгледахме тезите на г-н Вулджев и ЕКИП, налага се да дадем окончателна оценка и на препоръките, които се отправят към Министерството на труда и социалната политика, че и към Министерския съвет. Те гласят:

„Предвид гореизложеното, ЕКИП настоява:

1. Да не се приемат предложенията за увеличаване на квотите или облекчаване на режима за работници от трети страни.

2. Вместо поредното увеличение, квотите за работници от трети страни да бъдат намалени до 10% за големи предприятия и 20-25% за малки и средни предприятия.

3. Да се въведе фиксиран лимит колко разрешителни за работа на лица от трети страни могат да бъдат издавани на година и този лимит да бъде не повече от 10 000.

4. Да се въведе изискване вносните кадри да бъдат наемани на позиции със заплащане поне 50% над средното за съответния сектор, за да се гарантира привличането на висококвалифицирани специалисти, а не внос на евтин труд, потискащ местните доходи“.

Преди да се коментират тези настоятелни предложения, трябва да се отбележи, че между издаването на „аналитичния доклад“ и изпращането на писмото до Министъра на труда и социалната политика са настъпили събития, които

поставят ЕКИП в нещо като „небрано лозе“. В самия „аналитичен доклад“ е изрично посочено, че поводът за публикуването му са потенциалните промени в нормативната база на вноса на работна сила. „Аналитичният доклад“ започва с думите:

„На 21 май 2025 г. министърът на икономиката и индустрията Гроздан Караджов обяви, че се обмисля промяна на трудовото законодателство така че да е възможно работниците от трети страни (т.е. страни извън Европейския съюз) да са до 50% от числения състав на дадена фирма. Това би представлявало много сериозно увеличение на настоящия лимит от 20% за големи предприятия и 35% за малки и средни предприятия. Евантуалната промяна на закона се аргументира с недостиг на работна ръка в пазара на труда в България“³⁴.

Само че, междуременно Министерският съвет внася предложение, с което въпросните квоти се увеличават само с по пет 5(5) процента. Въпреки това, веднъж хванали се на хорото от ЕКИП изпращат писмо до Министъра на труда и социалната политика, с което се обявяват вече и срещу новите, значително по-малки квоти. Всъщност, те издигат екстремистки предложения, които изобщо не са защитени. **Който е имал търпението да прочете анализа на тезите на ЕКИП и е стигнал до тук, е видял, че те са не просто оспорими, а са почти изцяло несъстоятелни.**

³⁴ ³⁴ Вулджев, Георги, Защо България няма нужда от внос на работна ръка, октомври 2025 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, редактор: Стоян Панчев, София, **стр. 3**, https://ekipbg.com/wp-content/uploads/2026/01/EKIP_Doklad_Zashto_BG_Niama_Nuzda_ot_Vnas_na_Rabotna_Ruka.pdf

За тези, които четат отзад – напред, ще напомним, че заедно с Литва тя е страната с най-голяма загуба на население. Ако разглеждаме целия европейски континент, ще трябва да се поставим и в компанията на Босна и Херцеговина. На този етап, няма никакви изгледи за масово завръщане на българите, живеещи извън границите на страната. Напротив, свидетели сме на създаване на устойчива диаспора, която се позиционира в приемащите страни и едновременно с това настоява за правата си в България. Настоява, но от разстояние.

Малко по-горе в детайли беше разгледан феноменът с положението около безработицата и заетостта у нас. Безработицата намалява и достига санитарния минимум, въпреки „силно нарасналия“ внос на работна ръка, а броят на наетите расте за всички образователни групи. Де факто, безработицата е практически изчезнала, а заплатите растат стремително, въпреки халюцинациите за „социалния дъмпинг“, които се привиждат на г-н Вулджев и на ЕКИП.

Броят на българските граждани на пазара на труда намалява средно с по 50 000 души всяка година. Съответно за пет година, загубата на работна сила е от порядъка на четвърт милион души и продължава да расте.

Всички – от отделните предприятия (от индивидуалните изявления до анкетите на НСИ), през многобройните работодателски организации, двустранни камари и търговски палати (особено активна тук е Германско-българската камара) и международните финансови институции (по въпроса има анкета на Европейската инвестиционна банка) са единодушни в оценката си за острия недостиг на човешки ресурси на българския трудов пазар. На информационните срещи във връзка с Европейския семестър, проблемът с

недостига на човешки ресурси се сочи като проблем номер едно на българската икономика.

Впрочем, докато оплакваме демографските показатели, добре е да се напомни, че раждаемостта у нас нарастваше в периода между 2003 и 2008 година. В момента също се наблюдава плахо подобрене. Харесва ли ни или не, хората решават да имат деца, когато имат някакво усещане за икономическа сигурност, когато доходите им растат и икономиката просперира.

Ако искаме демографските показатели на страната да се подобряват, налага се първо да се решат икономическите ѝ проблеми. Предложените четири мерки от страна на ЕКИП са сигурна гаранция за създаването на нови проблеми, които ще се задълбочават с всяка изминала година. Авторът на „аналитичния доклад“, редакторът му и техните съмишленици, не са нито неуки, нито глупави. Те обаче защитават корпоративни интереси, които се свеждат до формулата, че докато има дефицит на работна сила, заплатите в България ще растат постоянно и почти автоматично.

Предложените от ЕКИП мерки почиват на неверни твърдения и презумпции. Предложенията им са екстремистки, не отчитат по никакъв начин реалното положение на пазара на труда и ще доведат до катастрофално задълбочаване на проблемите с дефицита на работна ръка.

Библиография:

1. Вулджев, Георги, Защо България няма нужда от внос на работна ръка, октомври 2025 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, редактор: Стоян Панчев, София, https://equipbg.com/wp-content/uploads/2026/01/EKIP_Doklad_Zashto_BG_Niama_Nuzda_ot_Vnas_na_Rabotna_Ruka.pdf
2. Вулджев, Георги, Вносът на работна ръка задълбочава дефицита на кадри и измества местните работници (аналитичен доклад), 13 януари 2026 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, <https://equipbg.com/vnos-na-rabotna-ruka/>
3. Исмаилов, Камол, Узбекистан ще изпрати специалисти в атомната електроцентрала „Аккую“ в Турция, blacksea-caspia.eu, 30 януари 2026 г., <https://blacksea-caspia.eu/bg/uzbekistan-shche-izprati-specialisti-v-atomnata-elektrocentrala-akkuyu-v-turciya>
4. Композитен индекс „Икономиката на светло“, национален център „Икономика на светло“, <https://www.ikonomikanasvetlo.bg/index.php?section=INT&aid=90&subid=105&lang=>
5. Макс Гурвиц: Силно се усеща липсата на хора за новите компании, Forbes България, 23 март 2022, 18:22, <https://forbesbulgaria.com/2022/03/23/%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D1%81-%D0%B3%D1%83%D1%80%D0%B2%D0%B8%D1%86-%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D1%81%D0%B5-%D1%83%D1%81%D0%B5%D1%89%D0%B0->

[%D0%BB%D0%B8%D0%BF%D1%81%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D1%85/](#)

6. Медарова, Миглена, Над 360 000 българи работят след пенсия, 03 ноември 2025 г., 12:18, <https://bntnews.bg/news/nad-360-000-balgari-rabotyat-sled-pensiya-1363310news.html>

7. Наети лица и средна [брутна] работна заплата – IV тримесечие 2025 година, 13 февруари 2026 г., 11:00:00, Национален статистически институт, <https://www.nsi.bg/index.php/press-release/naeti-lica-i-sredna-rabotna-zaplata-8938>

8. Основни резултати от наблюдението на работната сила – IV тримесечие 2025 година, 13 февруари 2026 г., 11:00:00, Национален статистически институт, <https://www.nsi.bg/index.php/press-release/osnovni-rezultati-ot-nablyudenieto-na-rabotnata-sila-8939>

9. Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност“, 08 януари 2026 г., Министерски съвет, Портал за обществени консултации, <https://strategy.bg/bg/public-consultations/12064>

10. Протокол от заседание на Националния съвет за трудова миграция и трудова мобилност (НСТМТМ) от 15.02.2021 година, 15:00 часа. <https://www.mlsp.government.bg/uploads/39/sdrmi/prortokol-nstmtm-15-02-2021-fin.pdf>

11. Симова, Антония, 10% данък не стига: Защо чуждите инвестиции заобикалят България? Преките чуждестранни инвестиции са много далеч от импулса от 2007 г., а структурата им е неустойчива, Economic.BG, 25.04.2024, 10:04, <https://www.economic.bg/bg/a/view/zashto-chujдите-investicii-zaobikaljat-bylgarija>

12. Становище на ЕКИП относно увеличението на квотите за внос на работна ръка, 19 януари 2026 г., Експертен клуб за икономика и политика – ЕКИП, <https://ekipbg.com/stanovishte-rabotna-ruka/>
13. Ченгелова, Емилия, Милена Ангелова, Уязвимостта и рисковете за възникване на недеklarирана заетост в България през погледа на работниците, 2021, Икономически и социални алтернативи, бр. 4, <https://www.unwe.bg/doi/alternativi/2021.4/ISA.2021.4.04.pdf>
14. Chengelova, Emilia and Milena Angelova, Factors Determining the Undeclared Work in Bulgaria, 2022, Economic Studies / Икономически изследвания, Vol. 31, Issue 2, pp. 65-94, https://www.iki.bas.bg/Journals/EconomicStudies/2022/2022-2/4_Milena-Angelova.pdf
15. EUROSTAT, Dataset: Young persons neither in employment nor in education and training by citizenship and degree of urbanization (NEET rates) [edat_lfse_36\$defaultview], Last updated: 02/02/2026 23:00, Data extracted on 12/02/2026 15:50:12 from [ESTAT], https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/edat_lfse_36/default/table?lang=en
16. Labour Migration Pathways. Country Profile. Republic of Korea, December 2025, IOM, UN Migration, p. 2, https://roasiapacific.iom.int/sites/g/files/tmzbd1671/files/documents/2026-01/iom_asiapacific_migrationdatareport_korea_digital_jae_edit_20260210.pdf
17. Petranov, Stefan, Shadow economy and regional development – an argument in favor of fiscal decentralization, Munich Personal RePEc Archive – MPRA, June 1st, 2021, MPRA Paper No. 111264, posted 04 January 2022, 10:30 UTC, <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/111264/>

18. Petranov, Stefan, Milena Angelova, Lillyana Georgieva, Radostina Ivcheva and Nino Avreyski, Is Tax Morale Homogeneous in Bulgaria? 2023, Economic Studies / Икономически изследвания, Vol. 32, Issue 3, <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1109278>

19. World Social Report 2023: Leaving No One Behind In An Aging World, 2023, United Nations, Department of Economic and Social Affairs, ISBN 978-92-1-130458-9, e-ISBN 978-92-1-001968-2, <https://digitallibrary.un.org/record/4000104?v=pdf>

Приложение № 1

Брой чуждестранни работници, граждани на трети страни на пазара на труда в България по вид достъп

	Достъп до пазара на труда по вид	Брой чужденци за 2023 г.	Брой чужденци за 2024 г.	Брой чужденци за 2025 г.
1	Единно разрешение за пребиваване и работа (ЕРПР)	7760	13131	18247
2	Синя карта на ЕС (СК на ЕС)	1195	1101	951
3	Вътрешно корпоративен трансфер (ВКТ)	-	503	664
4	Разрешително за работа (РР)	-	1550	1295
5	Сезонна заетост (СЗ) до 6 месеца	-	181	2864
6	Сезонна заетост (СЗ) до 9 месеца	2419	4244	1811
7	Свободна практика	-	10	7
8	Регистрирана сезонна заетост (СЗ) до 90 дни	7088	10403	19057
9	Регистрирана краткосрочна заетост (КЗ) до 90 дни	4224	3450	4211
10	Регистриран български произход (БП)	-	147	72
Σ 1	Сума = 5+6+8+9	13731	18278	27943
Σ 2	Сума = 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10	22686	34720	49179

Източник: Изпълнителна агенция „Агенция по заетостта“ (АЗ)

Приложение № 2а

Брой чуждестранни работници, граждани на трети страни на пазара на труда в България по вид достъп за 2025 г.

	Достъп до пазара на труда по вид	Брой	Първите пет държави с най-голям достъп до пазара на труда
1	Единно разрешение за пребиваване и работа (ЕРПР)	18247	Узбекистан – 5667; Непал – 3844; Индия – 1919; Турция – 1456; Киргизстан - 1067
2	Синя карта на ЕС (СК на ЕС)	951	Русия – 395; Турция – 80; Украйна – 66; Индия – 55; Беларус - 45
3	Вътрешно корпоративен трансфер (ВКТ)	664	Турция – 588; Узбекистан – 25; Индия – 12; Китай – 7; Сев. Македония - 6
4	Разрешително за работа (РР)	1295	Турция – 882; Сев. Македония – 133; Индия – 84; Египет – 58; Русия – 28
5	Сезонна заетост (СЗ) до 6 месеца	2864	Узбекистан – 1055; Киргизстан – 545; Индонезия – 286; Турция – 264; Египет - 158
6	Сезонна заетост (СЗ) до 9 месеца	1811	Индонезия – 832; Узбекистан – 237; Индия – 200; Турция – 178; Бангладеш - 149
7	Свободна практика	7	Русия – 4; Беларус – 1; Сърбия – 1; Украйна - 1

8	Регистрирана сезонна заетост (СЗ) до 90 дни	19057	Узбекистан – 4851; Киргизстан – 3528; Турция -1461; Непал – 1433; Молдова - 1337
9	Регистрирана краткосрочна заетост (КЗ) до 90 дни	4211	Турция – 3825; Сев. Македония – 152; Индия – 84; САЩ – 28; Узбекистан - 26
10	Регистриран български произход (БП)	72	Сърбия – 24; Молдова – 21; Украйна – 19, Русия – 6, Туркменистан - 1
Σ 2	Сума = 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10	49179	Узбекистан – 11895; Турция – 8785; Непал – 5367; Киргизстан – 5221; Индия - 2442

Източник: Изпълнителна агенция „Агенция по заетостта“ (АЗ)

Приложение № 26

Брой чуждестранни работници, граждани на трети страни на пазара на труда в България по вид достъп за 2024 г.

	Достъп до пазара на труда по вид	Брой	Първите пет държави с най-голям достъп до пазара на труда
1	Единно разрешение за пребиваване и работа (ЕРПР)	13131	Узбекистан – 4494; Непал – 2286; Индия – 1252; Турция – 1059; Киргизстан - 846
2	Синя карта на ЕС (СК на ЕС)	1101	Русия – 513; Турция – 101; Украйна – 88; Индия – 69; Куба - 50
3	Вътрешно корпоративен трансфер (ВКТ)	503	Няма данни
4	Разрешително за работа (РР)	1550	Няма данни
5	Сезонна заетост (СЗ) до 6 месеца	181	Турция – 53; Узбекистан – 51; Бангладеш – 15; Киргизстан – 13; Армения - 13
6	Сезонна заетост (СЗ) до 9 месеца	4244	Узбекистан – 1038; Киргизстан – 972; Непал – 655; Турция – 512; Индонезия - 367
7	Свободна практика	10	Няма данни
8	Регистрирана сезонна заетост (СЗ) до 90 дни	10403	Киргизстан – 2709; Узбекистан – 2151; Непал – 1328; Молдова – 1043; Турция – 1003

9	Регистрирана краткосрочна заетост (КЗ) до 90 дни	3450	Турция – 3317; Узбекистан – 65; Сев. Македония – 32; Тунис – 8; Албания - 7
10	Регистриран български произход (БП)	147	Няма данни
Σ 2	Сума = 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10	34720	Узбекистан – 7799; Турция – 6045; Киргизстан – 4540; Непал – 4269; Индия - 1321

Източник: Изпълнителна агенция „Агенция по заетостта“ (АЗ)

Приложение № 2в

Брой чуждестранни работници, граждани на трети страни на пазара на труда в България по вид достъп за 2023 г.

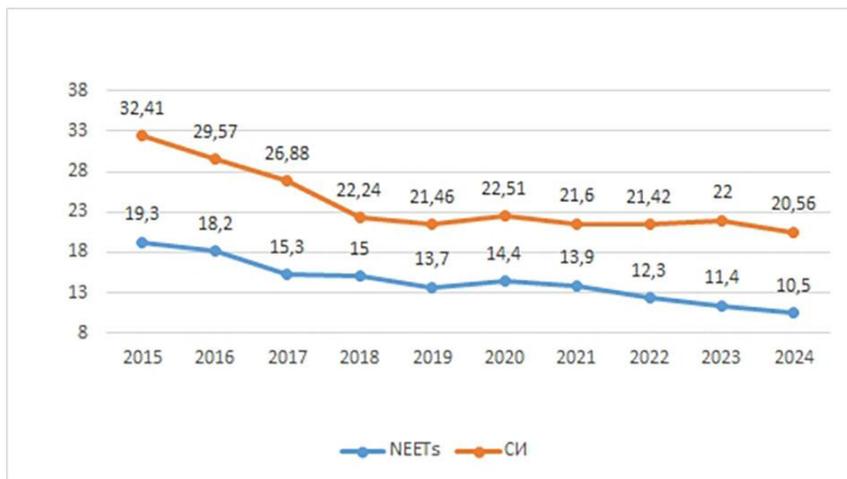
	Достъп до пазара на труда по вид	Брой	Първите пет държави с най-голям достъп до пазара на труда
1	Единно разрешение за пребиваване и работа (ЕРПР)	7760	Узбекистан -2471; Турция – 1180; Непал – 774; Киргизстан – 714, Индия - 604
2	Синя карта на ЕС (СК на ЕС)	1195	Русия – 612; Турция – 102; Украйна – 81; Беларус – 70; Куба - 66
3	Вътрешно корпоративен трансфер (ВКТ)	Н.д.	Няма данни
4	Разрешително за работа (РР)	Н. д.	Няма данни
5	Сезонна заетост (СЗ) до 6 месеца	0	0
6	Сезонна заетост (СЗ) до 9 месеца	2419	Киргизстан – 694; Турция – 640; Узбекистан – 418; Индонезия – 133; Индия - 98
7	Свободна практика	Н.д.	Няма данни

8	Регистрирана сезонна заетост (СЗ) до 90 дни	7088	Киргизстан – 2101; Турция – 1422; Молдова – 1093; Узбекистан – 719; Казахстан - 369
9	Регистрирана краткосрочна заетост (КЗ) до 90 дни	4224	Турция – 4118; Китай – 25; Косово – 20; Сърбия – 18; Албания - 11
10	Регистриран български произход (БП)	Н.д.	Няма данни
Σ 2	Сума = 1+2+3+4+5+6+7+8+9+10	22686	Турция – 7462; Узбекистан – 3608; Киргизстан – 3509; Непал – 774; Индия - 702

Източник: Изпълнителна агенция „Агенция по заетостта“ (АЗ)

Приложение № 3

Дял на NEETs, сравнен с дела на „сивата икономика“
в България за периода 2015-2024



Кривата на дела на „сивата икономика“ е над кривата на дела на NEETs. Делът на „сивата икономика“ спада от 32,41% на 20,56%. Делът на NEETs спада от 19,3% на 10,5%. Тенденцията и при двата показателя е една и съща.

Източници: „Eurostat“ и Национален център „Икономиката на светло“.

Българската икономика остро се нуждае от чуждестранни работници. Отговор на „аналитичния доклад“, озаглавен „Защо България няма нужда от внос на работна ръка“

Българска
Първо издание

Автор: доц. д-р Теодор Данаилов Дечев

Тираж: 300 броя
Формат: 60/90/8
Редактор: Милослав Йосифов
Коректор: Емилия Константинова Милчева
Предпечат: „Свят. Наука“
Корица: „Свят. Наука“
Издава: Корпорация „Развитие“ КДА



МИСИЯ

Ние от ИНУИР работим за устойчивото икономическо развитие и подобряване на бизнес средата и инвестиционния климат в Република България. Мисията ни – активно да насърчаваме предприемачеството, е водеща във всичко, което правим.

Чрез организиране, подпомагане и изпълняване на изследвания и програми, свързани с устойчивото икономическо развитие, антимонополното законодателство и доброто корпоративно управление, ние се стремим да повишим конкурентоспособността и реиндустриализацията на българската икономика.

Важна част от ядрото на нашата мисия е подпомагането с научноизследователски, популяризаторски и информационни средства на развитието на индустриалните отношения и социалния диалог в България.

В изследванията и разработките си целим постигане на научноприложни резултати на високо академично ниво, които биха били от полза за българския бизнес и с които Фондацията ще се гордее.

За нас информираността е най-добрият инструмент.

ЦЕЛИ

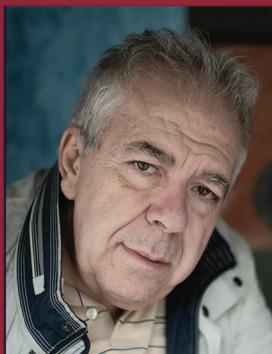
Основните цели, които Фондацията си поставя, са:

- Да способства за устойчивото икономическо развитие, подобряване на бизнес средата и инвестиционния климат в Република България, насърчаване на предприемачеството, повишаване на конкурентоспособността и реиндустриализация на българската икономика и подпомагане на дейността на икономическите субекти в съответствие с най-добрите практики.
- Да спомага за развитието на индустриалните отношения и социалния диалог в България, включително и чрез идентифициране на най-добри практики от световния и европейския опит.
- Да събира, анализира и предоставя информация, да изследва и прави оценка на създаването и прилагането на

административните актове и законите, свързани с подобряване на антимонополното законодателство и корпоративното управление.

- Да създава иновативни практики и да развива социални и технически иновации, да подпомага и изпълнява публични и граждански инициативи, проекти, изследвания и разработки в областта на устойчивото икономическо развитие, антимонополното законодателство и корпоративното управление.
- Да развива и укрепва партньорството между бизнеса, държавата, общините и организациите на гражданското общество на национално, регионално и международно ниво, като насърчава диалога и взаимодействието за постигане на целите на Фондацията.





Доц. д-р Теодор Дечев е завършил ВИАС през 1984 г. През 2003 г. се дипломира като магистър по политология в СУ „Св. Климент Охридски“. От 2005-а до 2007 г. е докторант на свободна подготовка в Института по социология при БАН, а от 2007 г. е доктор по социология.

В периода 1998-2001 г. е зам.-министър на труда и социалната политика в кабинета на Иван Костов, където министър на труда е Иван Нейков.

В периода от 2003 до началото на 2012 г. е зам.-председател и председател на ССИ и член на Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС). От 2014 г. до днес е директор „Индустириални политики“ в Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ). През 2002-2003 г. е експерт на Европейската комисия по въпросите на социалния диалог, в периода 2003-2005 г. е член на Икономическия и социален съвет на РБ.

От 2016 г. е редовен доцент във Висшето училище по сигурност и икономика (ВУСИ), гр. Пловдив. Преподавал е също в НБУ, ВТУ „Кирил и Методий“ и УНСС. Преподава социология, етносоциология, индустриални отношения и социален диалог, индустриални отношения и сигурност, етнически конфликти и противодействие на конвенционалната престъпност.

Автор е на над 40 научни публикации в сферата на строителните конструкции и на над 80 труда по социология, политология, индустриални отношения, етнически конфликти и международна сигурност. Най-известните му самостоятелни книги са: „Гъвкави форми на работа“ и (пост)индустриални отношения в Централна и Източна Европа“; „Социалният диалог в частния охранителен сектор“; „Взаимодействие между институциите и индустриални отношения“; „Индустриални отношения и сигурност-социални концесии в колективното договаряне“; „Азербайджан и Туркменистан на газовата шахматна дъска“.

В съавторство е издал книгите: „Българските работодатели и жените в труда (диагностика на равнопоставеността по пол)“; „Social Dialogue and Employment of Women in the Field of Biomass Utilization in Bulgaria“; „Иновации в колективното договаряне. Европейски и български аспекти“.

Превежда от английски и руски език.

Блог в мрежата: „Панта Рей – всичко тече“.