

Чуждестранните работници и българската икономика

Продължение

За много хора тези проблеми може да звучат “абстрактни и дългосрочни”, но с всяко следващо тримесечие се убеждаваме, че негативните последици за икономиката всъщност вече са започнали да се реализират. Например, по всичко личи, че [зимният сезон 2017/2018 също няма да мине без “подкрепления” от чужбина](#). Причината е, че както летният, така и зимният туризъм в България не успяват да привлекат или задържат насочилите се към по-високоплатени дестинации местни сезонни работници. Освен чисто икономически фактори като разликата в нивото на заплащане между отделните страни, фактор е и позиционирането на България като дестинация за евтин туризъм.

Има и друг момент - в много региони на страната недостигът на кадри е подчертано демографски обусловен. Добър пример е Смолян - област с бързо застаряващо население, в която икономическата активност на населението на 15-64 години достигна 74,1% през 2016 г. при средно 68,7% за страната. Всъщност активността е по-висока само в столицата (75,4%). Само в рамките на година заетостта там се повишава от 64,4% на 69,3% (към третото тримесечие на 2017 г.), като постепенно недостиг на кадри, освен в туризма, започва да се усеща и в други икономически дейности като [строителството](#). Областта е едновременно “изолирана” в териториално отношение заради релефа си и в същото време е в достатъчна близост до може би най-интензивно развиващия се икономически център в страната - Пловдив. Това намалява нейната способност да привлича кадри от съседните области, което поставя бизнеса в патова позиция.

Няколко неща трябва да бъдат ясни:

1) Вероятността пазарът на труда в България да бъде “заят” от чужда работна ръка дори при липса на каквито и да е ограничения за нейния достъп е минимална. Въпреки постепенното покачване на работните заплати в страната, те остават далеч от тези в редица алтернативни дестинации за чуждите работници.

2) Разликата в нивото на заплащане между България и изпращащите работници страни (като Украйна, Молдова и Македония) не е достатъчно голяма, за да предизвика натиск върху ръста на възнагражденията на българските работници. Ние не сме нито Германия, нито Австрия или Великобритания, за да може публичната политика да става заложник на такива опасения.

3) Ръстът на възнагражденията у нас ще продължи дори при намаляване на недостига на труд в икономиката. Българската преработваща промишленост в частност става все по-високотехнологична и постепенно се налага като част от вече установени вериги на предлагането (особено видимо в производството на части за автомобили и други превозни средства). По-високата добавена стойност на крайната продукция позволява и по-високи нива на заплащане. Ръстът на производителността (предвид все още много ниската база спрямо останалите страни в ЕС) също ще продължи да подкрепя

повишението на трудовите доходи. Отделно и цялостният процес на догонване (по-бърз от средния за ЕС ръст на икономиката) и подобряване на благосъстоянието в страната, който наблюдаваме от години, подкрепя ръста на заплатите.

Разбира се, в средносрочен и дългосрочен план преодоляването на дефицита на кадри, независимо от тяхната квалификация, би трябвало да се случва основно през образователната система, включително ученето през целия живот. Все пак, що се отнася до демографията, там процесите са много по-трудни за повлияване от публичните политики.

Ситуацията у нас обаче, особено по линия на включването на ромите в работната сила, навява аналогии с често споменаван от Милтън Фрийдман епизод от развитието на пазара на труда в САЩ през 70-те и 80-те години на миналия век, при който:

1) **Държавната образователна** система се проваля в задачата си да привлече, задържи и подготви кадри за нуждите на пазара на труда, като негативните ефекти са най-ясно видими за определена обществена група (в онзи период в САЩ чернокожите младежи, а у нас - ромите);

2) **Държавно наложеното ниво на минимално заплащане** се оказва прекалено високо, за да могат работодателите да си позволят и цената, и риска законно да наемат лицата неразполагащи с необходимите умения;

3) Провалените от държавното образование лица губят възможност да добият умения в практиката и “увисват” на **държавни социални помощи**, тотално изключени от социалния и икономическия живот в страната.

Вариантите за решение на този проблем могат да бъдат няколко:

1) Ограничава се вносът на работници от чужбина и се чака местната работна ръка да започне активно да търси работа и/или да повиши квалификацията си (не трябва за забравяме, че част от потенциалната местна работна ръка е на практика “издържана” от свои роднини в чужбина);

2) Активно се търсят начини да се активизира и да се повиши квалификацията на местната работна ръка чрез съответните мерки на пазара на труда и промени в образованието;

3) Освобождава се вноса на чужда работна ръка, с помощта на която местният бизнес запълва, доколкото и където може, дефицитите в предлагането на труд;

4) Не правим нищо.

Разбира се, ограничаването или освобождаването на вноса на работна ръка не изключва паралелното търсене на решения за активизиране на неактивните, както и за повишаване на квалификацията на свободната работна ръка.

България може да е най-бедната страна в ЕС, но все пак е страна от ЕС и самото обстоятелство, че граждани от други страни имат желание да работят тук е показателно за напредъка ни в редица отношения, включително нивото на заплащане и условията на

труд. При какви условия трябва да става това е обект на друг анализ. Очевидно е, обаче, че недостигът на работници важи за все повече икономически дейности и професии с продължаването на икономическия подем в страната.