

**ЗАДОВОЛЯВАНЕ НАУЖДИТЕ ОТ РАБОТНА РЪКА ЧРЕЗ МИГРАЦИЯ
В БЪЛГАРИЯ
2004 – 2009**

Доц. д-р **Анна Кръстева**, доктор хонорис кауза

и екип на Центъра за миграционни изследвания - **Илдико Отова** и **Евелина Стайкова**

Януари 2011

Съдържание

| | |
|---|----|
| РЕЗЮМЕ..... | 4 |
| 1.УВОД..... | 6 |
| 1.1 Цел..... | 7 |
| 1.2 Методология..... | 8 |
| 1.3. Трудности | 9 |
| 1.4 Дефиниции..... | 10 |
| 2. ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА МИГРАЦИЯ..... | 11 |
| 2.1. Национална визия и стратегия..... | 11 |
| 2.2. Законодателство..... | 16 |
| 2.3. Институционална рамка..... | 21 |
| 2.4. Позиция на други партньори..... | 24 |
| 2.4.1. Работодатели..... | 25 |
| 2.4.2. Синдикати..... | 27 |
| 3. ПОДХОД КЪМ УПРАВЛЕНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА МИГРАЦИЯ..... | 30 |
| 3.1. Приложение на политиките към икономическата миграция..... | 30 |
| 3.2. Статистики и тенденции..... | 34 |
| 4. СЪТРУДНИЧЕСТВО С ТРЕТИ СТРАНИ В ОБЛАСТТА НА ИКОНОМИЧЕСКАТА МИГРАЦИЯ..... | 47 |
| 5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 49 |
| 6. БИБЛИОГРАФИЯ..... | 53 |

7. ПРИЛОЖЕНИЕ 57

- 7.1. Издадени разрешения за работа на чужденци в България
- 7.2. Брой български граждани, заминали на работа в чужбина по спогодби и EURES
- 7.3. Брой български граждани, заминали на работа в чужбина чрез фирми посредници

РЕЗЮМЕ

Целта на изследването е да анализира връзките между пазара на труда и миграцията в България.

България все още е преобладаващо емигрантска отколкото имигрантска страна, броят на емигрантите, напускащи страната, превишава значително този на имигрантите, които избират България като крайна дестинация. Няма дългогодишна традиция на оценките на пазара на труда във връзка с възможностите, които предоставя имиграцията. Едва през последните години възниква академичен и политически интерес към тази връзка.

Необходимо е да се направи важно методологически уточнение за българския случай, който го различава от ЕС-25. Периодът 2004 – 2010 г. няма същата обяснителна сила по отношение на България както по отношение на останалите страни – членки. 2004 е годината на присъединяването на ЕС-10, което оказва съществено влияние върху миграционната ситуация на новите страни-членки: те стават част от единното европейско пространство. Тази година става съществен фактор и пред управлението на миграционните потоци на старите членки, които се изправят пред необходимостта да вземат решение за разрешителния режим на мигрантска работна ръка от новите членки по схемата 2+3+2. През 2004 г. България е три години преди присъединяването си към ЕС. Окончателният ефект от европейската интеграция може да се оцени в неговата комплексност едва след 2007г.

Основен проблем пред българския екип е достъпът до надеждна и актуална информация. Анализатори посочват, че България е единствената страна в ЕС, която няма сравнима ежегодна статистика за миграцията. Данните на отделните институции са частични, трудно достъпни, понякога противоречиви. Методиката на събиране на данните не е известна, което прави труден техния анализ.

Българската миграционна политика се характеризира с две главни особености: късно влизане сред управленските приоритети, но последвано от рязко ускоряване на

процеса на изработване на стратегически програми. Миграцията бива изведена в статут на публична политика, за която държавата да има стратегическа визия, преди едва 3 години. През 2008 г. бива приета първата Стратегия за имиграция и интеграция. Още през 2010 г. започва работа по изработване на нова миграционна стратегия, която ще бъде финализирана в самото начало на 2011 г.

Картографията на икономическата имиграция в България откроява няколко клъстера. Основният профил на имигранта в България е самонает или с дребен семеен бизнес. Двете основни сфери на заетост са ресторантьорството и търговията. Тези ниши са заети основно от имигранти от Китай и Близкия и Среден Изток. Характерно за множеството имигранти е, че работят предимно не в български, а във фирми на други имигранти. Втората група са инвеститори, експерти, мениджъри, консултанти, свързани основно с внедряването на преките чуждестранни инвестиции.

Темата за задоволяване нуждите от работна ръка чрез имиграция се появява сравнително скоро, през последните години преди икономическата криза. Най-голям дефицит на квалифицирани работници изпитват строителството, машиностроенето и електротехниката.

Топ 5 на страните, чиито граждани получават разрешения за работа, се сменят през годините в зависимост от динамиката на преките чуждестранни инвестиции и пазара на труда. За анализирания петгодишен период 2004-2009 г. те включват Турция, Украйна, Македония, САЩ, Индия.

1.УВОД

Националният доклад „Задоволяване нуждите от работна ръка чрез миграция в България” е част от международния проект на *Европейската миграционна мрежа* (ЕММ).

ЕММ започва да функционира като пилотен проект през 2003 г. и е окончателно създадена през март 2008 г.¹ Тя обхваща държавите-членки на ЕС. Целта ѝ е да предоставя актуална, надеждна и сравнима информация както на европейските институции, така и на националните власти, ангажирани с управлението на миграционните процеси. ЕММ не си поставя задача да провежда собствени изследвания, а да събира, систематизира и оценява наличната информация.

На основата на националните доклади ЕММ изработва обобщаващ доклад. Всички се налични на сайта на мрежата².

За България като нова миграционна страна участието в международни миграционни мрежи е изключително важно. Именно сравнението с други държави с различен миграционен профил и история дава възможност да се оцени кое е типично и кое специфично в българския случай. Подобно участие може да изиграе ролята и на катализатор за по-бързо и ефикасно решаване на основни дефицити в българската миграционна политика като липсата на надеждна, публично достъпна и изчерпателна информация за миграционните потоци.

¹ Council Decision establishing a European Migration Network, 2008/381/EC, available at <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008D0381:EN:NOT>.

² <http://emn.sarenet.es/html/index.html>

1.1. Цел

Целта на изследването е да анализира връзките между пазара на труда и миграцията в България.

България все още е преобладаващо емигрантска отколкото имигрантска страна, броят на емигрантите, напускащи страната, превишава значително този на имигрантите, които избират България като крайна дестинация. Няма дългогодишна традиция на оценките на пазара на труда във връзка с възможностите, които предоставя имиграцията. Едва през последните години възниква академичен и политически интерес към тази връзка.

Тези факти правят още по-значимо включването на България в международни сравнителни изследвания. Те съдействат за по-ясно разграничаване политиките спрямо различните видове миграция – трудова, търсещи убежище, трафик на хора, нерегулярна и т.н. Участието на България в международното изследване на ЕММ допринася и за осъзнаването ролята на трудовата миграция като ресурс за развитие и като средство за по-гъвкава и адекватна политика по отношение задоволяване потребностите на пазара на труда.

ЕММ дефинира тройна цел на международното изследване:

- да анализира стратегиите за справяне с потребностите на пазара на труда;
- да оцени ефективността на тези стратегии;
- да разгледа влиянието на икономическата криза и мерките за излизане от нея върху тези стратегии (ЕММ 22.03.10: 2)

Изследването е насочено към няколко таргет публики:

- министерства и други отговорни институции с компетенции в сферата на икономическата миграция;
- академични институти;
- неправителствени организации;
- представители на гражданското общество и на мигрантските общности.

1.2. Методология

Изследването използва аналитичната схема на ЕММ, която осигурява основата за съпоставимост на резултатите, тяхното разбиране и интерпретиране в сравнителен план.

Необходимо е да се направи важно уточнение за българския случай³, който го различава от ЕС-25. Периодът 2004 – 2010 г. няма същата обяснителна сила по отношение на България както по отношение на останалите страни – членки. 2004 е годината на присъединяването на ЕС-10, което оказва съществено влияние върху миграционната ситуация на новите страни-членки: те стават част от единното европейско пространство. Тази година става съществен фактор и пред управлението на миграционните потоци на старите членки, които се изправят пред необходимостта да вземат решение за разрешителния режим на мигрантска работна ръка от новите членки по схемата 2+3+2.

През 2004 г. България е три години преди присъединяването си към ЕС. Очакването за присъединяването също оказва влияние върху миграционните потоци и увеличава атрактивността на страната. Окончателният ефект от европейската интеграция може да се оцени в неговата комплексност едва след 2007г.

Друга особеност на разглеждания период, по която България по-скоро прилича на останалите страни, е ефектът от икономическата криза върху националните икономики и потребностите от работна ръка. В това отношение 6-годишният анализиран период е твърде хетерогенен и обхваща три различни подпериода на:

- икономически подем и нужда от работна ръка до 2007 - 2008 г.;
- икономическа криза, увеличаване на безработицата и рязко намаляване търсенето на работна ръка – 2009 г.;
- несигурни знаци на съживяване на икономиката - 2010.

³ То е валидно и за румънския случай.

Настоящото изследване се основава на данни от Министерство на труда и социалната политика, Националния статистически институт, и други отговорни институции с компетенции в икономическата имиграция. Специално внимание се обръща на гледната точка за чуждестранните работници на работодателите, от една страна, и на синдикатите, от друга.

Използвани са данни от официални доклади и документи като национални стратегии за миграция.

Обобщени са и резултати от академични изследвания, както и богатият опит на екипа на Центъра за миграционни изследвания⁴ в изучаване на имиграцията в България.

1.3. Трудности

Основен проблем пред българския екип е достъпът до надеждна и актуална информация: „България е единствената страна в ЕС, която няма сравнима ежегодна статистика за миграцията” (ИОО 2010: 52). Редица институции в страната имат данни за отделни аспекти на миграционната ситуация – издадени разрешения за работа, визи, разрешения за дългосрочно пребиваване и т.н., но липсва централизирана система за събиране на данни за миграционните потоци.

Нерегулярното събиране на данни поражда някои статистически парадокси, които са трудно обясними за чуждестранните наблюдатели и не подпомагат особено националните: например, през 2001г България отчита огромна емиграция от над 25 промила след години на нулева миграция (ИОО 2010: 52). Какво предизвиква този миграционен бум? Миграционен бум през 2001 г. няма, събитието няма нищо общо с мобилността, а със статистиката – тогава се провежда преброяването. През настоящата 2011 г. е следващото преброяване, което вероятно ще породи и следващия миграционно-статистически парадокс.

Друга година, за която също има значителни данни за емиграция, е 2009 г. Тези данни отново не отразяват реална миграционна динамика, а особености на

⁴ www.cermes.info

административния календар – през 2009 г. изтича срока на валидност на личните карти и при смяната им много хора посочват адрес в чужбина: „Те не са емигрирали през 2009 г., просто тогава са си сменили личните карти” (ИОО 2010: 53). НСИ информира, че през 2009 г. са обработени 19 000 съобщения за промяна на настоящия адрес от България с адрес в чужбина и над 3000 за промяна на адрес от чужбина с настоящ адрес в България (ИОО 2010: 53).

Данните се събират по различни методики, което ги прави трудно сравними. Достъпът на самите държавни институции до данни, събирани от други държавни институции също не е лесен, отнема време. Публичният достъп до тях е още по-ограничен и затруднен. През 2008 г. НСИ предоставя данни от интересно наблюдение⁵, на основата на което оценява потока емигранти на 10 000, на имигранти – на 6 000, т.е. нетната миграция е -4000. След 2008 г. НСИ не предоставя публични данни, макар да продължава да наблюдава пътничопотока (ИОО 2010: 54).

Липсата на надеждна, дългосрочна, изчерпателна статистическа информация за миграцията е основен дефицит и предизвикателство пред формулирането и приложението на ефикасна миграционна политика. Той беше ясно осъзнат и по време на разработването на новата стратегия по миграция. Все още няма предприети ясни мерки, които да преодолеят този информационния дефицит.

Липсата на изчерпателна информация прави още по-трудно изпълнимо изискването на настоящия проект за представянето на данните по определени схеми.

1.4. Дефиниции

Изследването използва определенията на ключовите понятия, така както са дефинирани от Международната организация по миграция и други организации и отлично синтезирани в някои от предходните доклади на настоящето международно изследване като австрийския (Gudrun 2010).

⁵ Всеки месец по една седмица наблюдава 8 ГКПП, през които минава 80% от пътничопотока към и от страната.

2. ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА МИГРАЦИЯ

2.1. Национална визия и стратегия

Българската миграционна политика се характеризира с три особености:

- Късно влизане сред управленските приоритети. Миграцията бива изведена в статут на публична политика, за която държавата да има стратегическа визия, преди едва 3 години. През 2008 г. бива приета първата Стратегия за имиграция и интеграция;
- Рязко ускоряване на процеса на изработване на стратегически визии. Още през 2010 г. започва работа по изработване на нова миграционна стратегия, която ще бъде финализирана в самото начало на 2011г.;
- Предефиниране основните приоритети в миграционната политика. Ако Стратегията от 2008 г. има като главен фокус икономическата емиграция и интеграцията на чужди граждани в България, новата акцентира предимно върху проблемите на сигурността.

2.1.1.Национална стратегия за имиграция и интеграция

Това е първият цялостен документ, който показва как българската държава вижда миграционна ситуация на страната, визията ѝ за оптимален миграционен профил и управленските механизми за прехода от реалното към оптималното. Тя е и първият документ, който обобщава надеждни официални данни както за емиграцията, така и за имиграцията.

Документът дефинира две стратегически *цели*:

- Привличане на лица с българско гражданство, живеещи на територията на други страни, и на лица от български произход с чуждо гражданство – за трайно завръщане в Република България.
- Постигане и провеждане на адекватна политика по прием и интеграция на чужденци и осъществяване на ефективен контрол на миграционните потоци.

Стратегията обосновава визията за оптимална миграция, в която централно място заема завръщането на новата емиграция и привличането на чуждестранни граждани от български произход. Самата имиграция е дефинирана като част от по-обща тенденция, в която ключово място има българският произход и установените връзки със страната: „Имиграция, връщане и трайно заселване в България с подгрупи: 1/Български граждани; 2/Лица, желаещи да придобият българско гражданство; 3/Лица с български произход – граждани на трети страни; 4/ Лица с български произход – граждани на трети страни, завършили висше образование в България” (Стратегия 2008: 2).

Аргументът за този подход е културен. Представителите на историческата диаспора се считат за езиково и културно най-близки и поради това интеграцията им се разглежда като естествена: лицата от български произход са „интегрирани по произход лица, които най-безпроблемно биха се вписали в обществото поради познаване на българския език, познание и култура” (Стратегия 2008: 19). Този подход е позитивен, но е повече пожелателен отколкото аналитичен. Той се разгръща в перспективата на примордиализма, изхожда от предпоставката на силни идентичности по произход и за индивидуални миграционни проекти, които имат за цел да реализират тези идентичности – за представители на диаспората, които искат да се заселят в България, за да се върнат към прародината и да допринесат с участието си за нейното развитие. И от теорията знаем, и практиката го доказва, че основните мотиви за миграция са прагматични, че идентичностите биват инструментализирани за постигане не на културни, а на икономически цели. Независими наблюдатели посочват случаи на граждани на трети страни като Молдова, които получават български паспорти, без да знаят български и ги използват за свободно движение в Западна Европа. Някои от тях са членове на

криминален контингент и влошават имиджа на България (Готев 2011: 15). По-същественото е, че не се потвърждава хипотезата за лесна интеграция, защото интеграция в българското общество въобще няма. Културологичният подход има и друга слабост - той подценява интеграцията в пазара на труда като ефикасен механизъм за интеграция: един палестински лекар или сирийски бизнесмен, завършили в България със смесени бракове, прекрасно владеене на български език и успешна професионална реализация, могат да бъдат по-убедителни примери за интеграция.

Както посочихме, на първо място Стратегията обосновава оптималната миграция в *етнически и културни* термини.

На второ място идват *икономическите* съображения: втората целева група е дефинирана като „граждани на трети страни с квалификация, отговаряща на потребностите на секторите на българската икономика, в които се изпитва недостиг на работна сила” (Стратегия 2008: 20).

Стратегията поставя ударение не толкова върху икономическата имиграция, колкото върху *преките чуждестранни инвестиции*⁶. Водещи страни по ПЧИ са Кипър, САЩ, Германия, Австрия, Великобритания и Италия (Стратегия 2008: 13). За периода 1996 – 2006 г. те достигат 16.96 млрд. евро.

Чуждестранните компании формират над 95% от общата стойност на ПЧИ. Те инвестират предимно в средни и големи предприятия. *Чуждестранните физически лица* инвестират предимно в малки и микропредприятия. Индивидуалните инвеститори идват предимно от Турция, Русия, Македония, Гърция, Китай, Сирия и Армения. През последните години се забелязва интерес към инвестирането в недвижими имоти на граждани на Великобритания (Стратегия 2008: 14). За голяма част от индивидуалните инвеститори основна цел на инвестицията е да живеят в България, условията в която те

⁶ За ПЧИ се счита всяко чуждестранно участие над 10% в капитала на регистрирано в България търговско дружество.

оценяват като по-благоприятни за бизнес и живот. Стратегията ги определя като вид икономически мигранти⁷.

Стратегията йерархизира икономическата имиграция, като ясно дефинира приоритетните групи, на които политиката отдава предимство:

- Работната сила от други държави-членки на ЕС, ЕИП и Швейцария
- Чужденци от български произход
- Завършили в България студенти, както и научни работници, висококвалифицирани специалисти.

Три групи имплицитни съображения обуславят тези приоритети: европейските ангажменти на България; етническата и културна логика на стратегията; потребността от висококвалифицирана работна ръка.

Необходимо е да се уточни, че тук анализираме политическата визия за миграцията. Трябва да се допълни, че тя далеч не е получила пълна управленска реализация, особено що се отнася до привличането на висококвалифицирана работна ръка.

Стратегията предвижда все пак някои инструменти за оптимизиране връзките между потребностите на пазара на труда и миграционната политика като определяне на годишни браншови квоти за прием на работници от трети страни, участие на социалните партньори в идентифицирането на дефицитите от работна ръка с определена квалификация.

В заключение може да се обобщят няколко характеристики на Стратегията за миграция и интеграция:

- Тя е предпазлив първи опит за дефиниране на миграционната политика, който не се наема да покрие дори едно десетилетие и обхваща по-скромните 7 години (2008 - 2015);

⁷ Те илюстрират най-характерният профил на мигранта у нас, който ще бъде разгърнат при тенденциите.

- Тя за първи път очертава желанието от държавата миграционен профил. Той е определено резервиран към културното разнообразие и набляга силно на езиковите и културни предпоставки за интеграция, които в най-висока степен се очаква да бъдат налични при представителите на историческата българска диаспора. Тяхното привличане, както и това на представителите на новата икономическа емиграция са безспорният фаворит на този първи стратегически документ.
- Стратегията е писана в период на икономически подем, на недостиг на работна ръка в определени сектори, и това обуславя втория ѝ фокус – икономическата имиграция, необходимостта от отговор на дефицитите от определени видове квалификация.

2.1.2.Актуализирана стратегия по заетостта в РБългария.

Стратегията по заетостта включва кратък раздел „Управление на трудовата миграция”. Политиката по трудова миграция тук се дефинира като насочена в две направления:

- свободно движение на български работници в ЕС;
- прием и интеграция на граждани от трети държави (икономически имигранти) при отчитане на националните интереси.

Текстът звучи доста общо и пожелателно: „привличане на висококвалифициран имигрантски поток” (с.43), „провеждане на адекватна интеграционна политика” (с. 43), без да се посочени конкретни механизми за тяхното осъществяване.

2.2. Законодателство

Рамката на миграционното законодателство се задава от Конституцията⁸, която определя принципно равни права на чужденците. Чл. 26, ал. 2 гласи: “Чужденците, които пребивават в Република България, имат всички права и задължения по тази Конституция с изключение на правата и задълженията, за които Конституцията и законите изискват българско гражданство”. Трябва да се отбележи, че Конституцията в своя чл. 19 изисква икономическата дейност на чуждите граждани да бъде защитена от закона.

Прилагането на европейското законодателство по отношение свободното движение на хора в рамките на ЕС и защитата на общите граници бе съществена част от процеса на подготовка на България за членство в Съюза. В този смисъл законодателството на България бе синхронизирано с европейското и бяха поставени основите на политики в сферата на миграцията (ИОО 2010).

Гражданите на държави-членки на ЕС имат право да пребивават на територията на България в рамките на три месеца, а при намерение за продължително или постоянно пребиваване има изискване да се регистрират пред дирекция „Миграция” на МВР, която им издава съответното разрешително за пребиваване – продължително, или постоянно.

След влизането в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз, в областта на свободното движение на работници цялостно се прилага общностното право (Регламент ЕИО № 1612/68 на Съвета от 15.10.1968г. за свободно движение на работници в Общността)⁹. С направените промени в Закона за насърчаване на заетостта са определени равни права с тези на българските граждани на гражданите на държавите членки на ЕС, страни по Споразумението за ЕИП, Конфедерация Швейцария, както и за лицата - граждани на трети държави, които са членове на семейство на български граждани¹⁰. Подзаконовите нормативни актове, касаещи заетостта на чужденци се прилагат само за граждани на трети държави¹¹.

⁸ Приета след демократичните промени през 1991 г.

⁹ <http://www.gli.government.bg/bg/page/311>

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid

Въпреки че България прилага всички директиви по отношение на свободното движение на работници, по оценката на експерти общностното право е все още ново за страната и едва с развитието на административната практика ще може да се направи реална оценка за качеството на законодателството и правоприлагането в областта (ИОО 2010).

Основните нормативни актове, които имат отношение специално към трудовата миграция са следните¹²:

- Закон за чужденците в Република България (глава трета, чл. 24 и 33);
- Закон за насърчаване на заетостта (глава осма, чл. 70 - 74);
- Наредба за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България;
- Наредба за условията и реда за командироване на работници или служители от държавите членки или на работници или служители от трети страни в Република България в рамките на предоставяне на услуги;
- Наредба № 2 от 10.09.2002 г. за условията и реда за издаване на разрешения за извършване на дейност на свободна практика от чужденци в Република България, издадена от министъра на труда и социалната политика;
- Указания за прилагане на Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България;
- Конкретни указания до дирекциите “Бюро по труда” за приемане на документи за издаване на разрешения за работа на чуждестранни граждани;

Сред основанията, които, съгласно Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ), дават основание да се разреши продължително пребиваване, повечето са свързани с труд и образование:

- студенти, приети на редовно обучение;
- лица, които осъществяват търговска дейност в страната;

¹² http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=16/02/01&WA=IntCooperation/Norms_Forgn.htm

- лица, които имат основание да им бъде разрешено постоянно пребиваване или са сключили брак с български гражданин или с постоянно пребиваващ в страната чужденец;
- членове на семейство на чужденец, получил разрешение за продължително пребиваване;
- чуждестранни специалисти, пребиваващи по силата на международни договори, по които Република България е страна.

Основанията за разрешаване статут на постоянно пребиваване съгласно ЗЧРБ са:

- сключен граждански брак с български гражданин;
- лица от българска народност; родени на територията на България и изгубили българското си гражданство;
- малолетни и непълнолетни деца на български граждани или на постоянно пребиваващи в страната чужденци, пребивавали законно без прекъсване на територията на страната през последните пет години.

Законодателството ясно дефинира групите чужди граждани, които могат да работят в България. Трудова дейност могат да извършват чуждестранни граждани, които:

- са наети по трудово правоотношение от работодател по смисъла на Кодекса на труда;
- са командировани за определен срок от чуждестранен работодател в рамките на предоставяне на услуги на територията на страната;
- желаят да извършват дейност на свободна практика¹³;

Чужденци могат да извършват трудова дейност само след получаване на *разрешение за работа от Агенцията по заетостта*¹⁴. Разрешение се получава за работа, която изисква специализирани знания и умения, и когато пазарът на труда не предлага подготвено местно лице. Издава се по искане на работодателя – физическо или

¹³ <http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=16/02&WA=IntCooperation/ForeignWorkers.htm>

¹⁴ <http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=16/02&WA=IntCooperation/ForeignWorkers.htm>

юридическо лице, регистрирано по българското законодателство или по искане на юридическо лице, регистрирано по българското законодателство, страна по действащ междуфирмен договор с чуждестранно юридическо лице, което е работодател на чужденеца. Законодателят е оставил инициативата за наемане на чуждестранни работници в ръцете на работодателите, но формалните изисквания и административната тежест все още се оценяват като тежки от тях¹⁵.

Документите, необходими за издаване на разрешително за работа, се подават в *Бюрото по труда* по месторабота на чужденеца. Нормативно установеният срок за вземане на решение по искане за издаване на разрешение за работа е 30-дневен.

Разрешението за работа е официален личен документ на чужденеца, който му дава право да работи в България за определен период от време на конкретно работно място, на конкретна длъжност при конкретно юридическо или физическо лице, регистрирано по българското законодателство, което е направило искането за издаване на разрешението за работа. Разрешението за работа се издава за срок до една година с възможност за продължаване общо до 3 години за изпълнителския и над 3 години за ръководния персонал. Един от важните акценти е, че разрешителното за работа се издава за определен срок от време и формалната логика зад тази мярка е разбирането, че след приключването на трудовия договор чужденецът ще напусне страната.

Разрешението за работа е основание за получаване от компетентните органи на разрешение за влизане и пребиваване за същия срок.

Облекчени условия за издаване на разрешение за работа са предвидени за:

- чужденци, чиято заетост на територията на страната произтича от изпълнението на международни договори, страна по които е България;
- гост-преподаватели, лектори и учители в български висши и средни училища;
- висш ръководен персонал на фирми, създадени от чуждестранни юридически лица на територията на България;
- спортисти и треньори в професионални спортни клубове;

¹⁵ Вж т. 2.4.1.

- лица от български произход;
- специалисти на чуждестранни фирми във връзка с договорени монтаж, пуск и ремонт на вносно оборудване¹⁶.

В нормативната уредба са предвидени и случаите, когато за заетост на чужденец на територията на страната не е необходимо разрешение за работа - чужденци с постоянно пребиваване в България или с приравнени на техните права чрез предоставеното им право на убежище или признат статут на бежанец. Правата на бежанците и търсещите убежище са определени от Закона за бежанците. Реално хората със статут - бежански или хуманитарен - имат права равни на тези на българските граждани, с изключение на правата, за които се изисква българско гражданство. В този смисъл трудовите им права са гарантирани. (Lewis and Daskalova 2008).

Съгласно чл. 48 на ЗЧРБ се санкционират както чуждестранните граждани, извършващи незаконна трудова дейност, така и физическите и юридическите лица, ползващи труда на чужденец без разрешение за работа.

Краткосрочна заетост без разрешение за работа може да бъде осъществявана¹⁷:

- В случаите, които се регистрират в дирекция «Бюро по труда» от работодателя - за чуждестранни студенти от български произход, стипендианти на Р България при намален работен ден; за студенти в български и чуждестранни висши училища за срок до 6 месеца;
- От чужденец, командирован в Р България от чуждестранния му работодател за срок до 3 месеца в рамките на 12 месеца, за изпълнение на конкретни задачи без разрешение за работа въз основа на еднократна регистрация в Агенцията по заетостта в случай на извършване на монтаж и гаранционен ремонт на доставени от чужбина машини и съоръжения, обучение в обслужването или приемане на поръчани съоръжения, машини или други вещи или преминаване на курс за обучение в рамките на експортен договор за доставка или на лицензионен договор;

¹⁶ <http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=16/02/02&WA=IntCooperation/WorkForce.htm>

¹⁷ <http://www.gli.government.bg/bg/page/311>

- От служители на чуждестранни туроператорски фирми, командировани в рамките на един туристически сезон за изпълнение на задачи, свързани с контрола и координацията на договорени туристически услуги с български туроператор или хотелиер за срок до 6 месеца в рамките на 12 месеца чрез еднократна регистрация в Агенция по заетостта.

Компетенциите са разделени между няколко институции - МТСП, МВР и дипломатическите мисии на България, процедурите по наемане на чуждестранни работници са сложни и са обект на критики и препоръки и от работодателски организации, и от юристи с опит в защита на човешки права (Lewis and Daskalova 2008).

2.3. Институционална рамка

Институционализацията на миграционната политика в България е още в начален етап: дирекция Миграция в МВР е създадена през 2004г¹⁸, за първи път в настоящето правителство на премиера Бойко Борисов (2009 -) бе открит пост на министър без портфейл, отговарящ за българите в чужбина.

Две министерства имат ключови функции по отношение на миграционната политика:

- *Министерство на труда и социалната политика* с неговата дирекция „Свободно движение на хора, миграция и интеграция”
- *Министерство на вътрешните работи* с дирекция „Миграция”.

Те имат различни компетенции: МТСП е фокусирано върху интеграцията на имигрантите и трудовата миграция на български граждани, МВР – върху контрола на миграционните потоци. В зависимост от приоритетите на държавата, на преден план излиза едното или другото министерство: при предишния период, в който акцентът беше върху трудовата миграция, МТСП имаше негласен превес и изготвяше годишните доклади за миграцията, в настоящия етап, на който ключов приоритет е сигурността, МВР пое

¹⁸ Започва да функционира на 26.02.04 след промяна в Закона за МВР от 2003 г. кат част от пътната карта на България за присъединяване към ЕС.

инициативата и ключовата роля на координатор на изготвянето на новата миграционна стратегия.

През последните години МТСП инвестира големи усилия в създаването на *служби по трудови и социални въпроси към посолствата на РБългария в чужбина*. Такива служби вече са разкрити в Мадрид, Атина, Берлин, Лондон, Дъблин и Никозия. Предстои откриване на нова СТСВ в Париж и разширяване дейността на съществуващата в Берлин, който трябва да покрие и Виена. Тези служби имат за цел да повишат информираността на българските граждани за правата им по отношение на свободното движение на хора и достъпа до пазара на труда на останалите членки на ЕС. В момента 16 държави не прилагат преходен период за достъп на български граждани до техните трудови пазари. България е във втория етап на схемата 2+3+2: до края на 2011 г. останалите европейски страни трябва да се произнесат относно възможни ограничения за български граждани до местните трудови пазари. След 2013 г. тези ограничения отпадат окончателно.

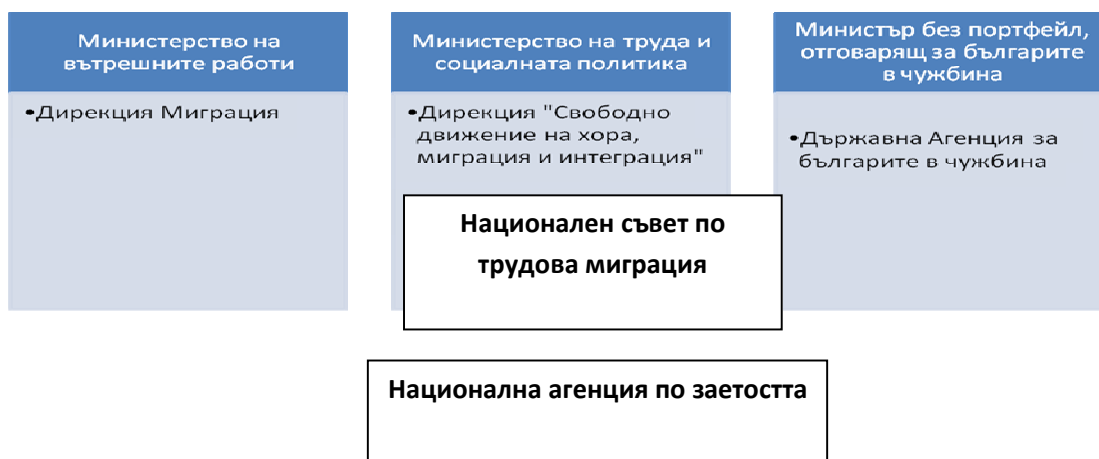
Към министъра по труда и социална политика и под негово председателство функционира *Национален съвет по трудова миграция*¹⁹.

Агенция по заетостта е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика. Отговорна е за издаване на *разрешения за работа и за упражняване на свободна практика* на граждани на трети държави. Тя регистрира гражданите на ЕС, които търсят работа в страната.

Създаването на пост на министър без портфейл, отговарящ за българите в чужбина, показва по-високата политическа тежест, която настоящето правителство (2009 -) отдава на политиката по отношение на българската диаспора и новата миграция. В този ресор действа и *Държавната агенция за българите в чужбина*. Времето след създаването на поста е твърде кратко, за да се даде оценка доколко удачно е това решение. Въпросът е открит както пред политиците, така и пред общественото мнение. Някои представители на диаспората са силно критични относно прекалената институционализация на политиката спрямо тях. По време на комунистическия период тази политика е била силно развита и под голямото влияние на тайните служби. Поради

¹⁹ Вж по-подробно 3.1.а.

това историческо наследство някои българи, избрали да живеят в чужбина, подчертават, че предпочитат своята свобода пред попечителство на българската държава. Подобни реакции показват, че българската държава трябва да полага допълнителни усилия, за да убеди представители на диаспората, че окончателно е загърбила практиките на контрол от миналото и във всички свои политики се ръководи от демократични принципи и европейски норми.



Важна роля в институционалната структура има *Министерството на правосъдието*, към което функционират Съвет по гражданство и Дирекция „Българско гражданство”.

Институционалната рамка на миграционната политика включва още *Държавната агенция за бежанците*, която разглежда молбите на търсещите убежище, *Националната комисия за борба с трафика на хора към МС*, която координира взаимодействието между отделните институции за противодействие срещу тази форма на насилствена миграция. Те имат по-слабо отношение към целите на настоящия анализ на трудова миграция.

Министреството на външните работи издава визи чрез своите дипломатически и консулстки представителства. България все още не е част от Шенгенското пространство, очаква се приемането ѝ да стане преди края на 2011 г.. За момента се издават национални визи, които дават право на влизане и пребиваване на територията на България до 90 дни в

рамките на 180 дни. За периода януари-декември 2010 г. са издадени 603 993 национални визи.

Институционализацията на миграционната политика може да се синтезира в няколко характеристики:

- Създадена е *разгърнатата институционална рамка* за управление на миграцията и интеграцията, в която ключова роля играят МВР и МТСП, а отделни компетенции имат множество други ведомства като МВнР, министерството на образованието, науката и младежта;
- Институционалната рамка показва един съществен *дефицит* – липсата на звено за обобщаване, координиране и централизиране на информацията за миграционните потоци, която е задължително условие за ефикасни публични политики;
- За момента институционалната рамка е разгърната в ширина, *липсват* трайни и ефикасни *механизми на координация* между отделните звена. Такива функционират предимно *ad hoc* – при обсъждане на нова стратегия или друг важен документ;
- Открит остава въпросът как да се преодолеят наличните дефицити – чрез създаване на ново министерство на имиграцията или чрез засилена координация между наличните звена. Новата стратегия взема втората позиция и предлага създаването на *Национален съвет по миграционна политика*.

2.4. Позицията на други партньори

Една балансирана миграционна политика изисква позицията на държавата да бъде допълнена от гледната точка и на други социални партньори. Сред тях за целите на настоящия анализ на трудовата миграция сме се спрели на работодателите и синдикатите.

Изключително важна роля за интеграцията играят неправителствените организации както на българското гражданско общество, така и на имигратските

общности. През последните години нараства броят, разнообразява се дейността и укрепва влиянието на гражданския сектор. НПО обаче още не покриват симетричното богата и пълна палитра от проблеми на имиграцията и интеграцията. Дейността на преобладаващото мнозинство от тях – *Правна клиника за бежанци и мигранти, Център за правна помощ „Глас в България”, мигрантска служба към Български Хелзински комитет* и др. – е насочена към най-уязвимите групи мигранти като търсещите убежище и бежанците, други организации като *CERMES – Център за миграционни изследвания на НБУ, Институт Отворено общество* са водещи в миграционните изследвания и развиват дейност за интеграция на мигрантите, но повече в културен и социален отколкото в икономически аспект.

2.4.1.Работодатели

Работодателските организации имат политическа воля да участват във формирането и реализирането на политика на прием и селекция на мигранти. Тяхна експлицитна цел е този прием да бъде максимално близък до динамиката на пазара на труда.

Дейността на *Конфедерацията на работодателите и синдикатите в България* по отношение на миграционната политика се разгръща в няколко направления:

- Участие в институционализираните органи за консултация и координация между държавата и социалните партньори като Националния съвет по трудова миграция;
- Участие в организираните от МТСП трудови борси в Берлин и Мадрид;
- Подкрепа на инициативата *Back to Bulgaria* за предлагане на работа в България на български студенти, работещи в чужбина. Формулиране на многостранно разбиране за завръщането, свързано с комплекс от фактори като намаляване на престъпността, повишаване качеството на образованието, ефективна защита на собствеността във всичките ѝ форми. „Институционалното регулиране на заетостта само не може да реши

проблема със завръщането на емигрантите в желаните мащаби. Проблемът може да намери своето решение в условията на развит, саморегулиращ се пазар на труда, на висока производителност на труда, на конкурентноспособна икономика, гарантиращи висок жизнен стандарт” (Захариев 2010).

- Конструктивна критика на слабости в административните услуги: „процедурите по издаване и разрешение за работа и пребиваване в страната са изключително рестриктивни, бавни и скъпи за фирмите” (Захариев 2010). Няма отказ за внос на работна ръка при доказана от фирмите необходимост, но бавната администрация противоречи на по-бързата и прагматична темпоралност на бизнеса.
- Предложения за изменения в нормативната уредба (Закон за насърчаване на заетостта, Указания за прилагане на наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в РБ, Правилника за прилагане на Закона за чужденците в РБ) за премахване на таксите за издаване на разрешения за работа и намаление на нереално високите изисквания за минимални лични финансови средства за ежедневна издръжка на чужденец. КРИБ подкрепя механизма, предложен от МТСП, за определяне на годишни браншови квоти за прием на граждани на трети държави на българския пазар на труда, но високите такси, както и другите задължителни разходи, свързани с внос на работна ръка, са сериозна пречка за усвояване на квотите.
- Акцент върху висококвалифицираната миграция. Кризата води до следния парадокс: поради повишената безработица се въвеждат допълнителни ограничения за достъпа на чужди граждани до българския пазар, докато в същото време бизнесът продължава да изпитва потребност от квалифициран технически персонал. КРИБ подчертава необходимостта от особен режим по отношение вноса на висококвалифицирана работна ръка, ключов фактор при стартирането на големи чужди инвестиции (Захариев 2010).

Асоциацията на индустриалния капитал в България също развива активна дейност по отношение формулирането и прилагането на миграционна и интеграционна политика. През 2009 г. АИКБ внася в Националния съвет по трудова миграция предложение за годишна браншова квота за чуждестранни работници в машиностроенето и електротехниката. АИКБ разработва и проект, финансиран от Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, целящ да повиши капацитета и на администрацията, и на самите работодатели за по-активно и отговорно участие в политиките на интеграция.

2.4.2. Синдикати

Конфедерацията на независимите синдикати в България – най-големият профсъюз в страната – активно се ангажира с миграционната политика и подчертава нейната важност. Дейността на КНСБ се разгръща в няколко направления.

Първото е *информирането на българските граждани* за техните права при свободното движение в рамките на ЕК. За целта КНСБ разработва поредица от информационни материали „Трудови права на българските граждани” за четири големи дестинации на българската икономическа миграция – Испания, Гърция, Великобритания, Австрия. КНСБ създава *Информационен център за фундаментални права при свободно движение на работници*, който предоставя информация както за социално-осигурителни, така и за трудови и синдикални права в ЕС.

Второто направление на дейността на КНСБ е активното ѝ участие в прилагането на миграционната и интеграционна политика, включително и чрез участие в Националния съвет по трудова миграция. От друга страна, КНСБ играе ролята на синдикален коректив на държавната миграционна политика и съдейства за разработване на по-балансирана визия. След приемане на Националната стратегия по миграция и интеграция през 2008 г. Икономическият и социален съвет възлага на експерти на КНСБ да разработят становище с предложения за допълнения. Сред множеството конструктивни критики бихме открили пет:

- на субекта за формиране и изпълнение на миграционната политика като многокомпонентен и не добре координиран, състоящ се от множество органи с недостатъчно изяснени функции и субординация. КНСБ предлага своя визия за институционализацията на миграционната политика по посока на нейната централизация чрез създаване на Агенция по миграция към МС (ИСС 2008: 5).
- на липсата на връзка с местната власт, чиито възможности за влияние върху миграционните процеси не са отчетени в Стратегията (ИСС 2008: 6).
- на липсата на взаимодействие с важни документи, имащи отношение към миграцията, като Стратегията за демографско развитие (2006 - 2020), Национална стратегия за регионално развитие, регионалните планове за развитие и др. (ИСС 2008: 6).
- на липса на солиден информационен и изследователски фундамент. Стратегията не предоставя достатъчно пълна информационна картина на информационните потоци и не се предхожда от сериозни изследвания в национален и сравнителен план, само на основата на които перспективите могат да звучат обосновано и убедително.
- Очаквана и логична е и критиката на ясно формулиране на ролята на социалните партньори. Изтъква се, че синдикатите играят информационна, превантивна, сигнална и защитна функция по отношение на работната сила, включително и имигрантската (ИСС 2008: 18).

Оценката на миграционния профил на България се различава в Стратегията и в доклада на ИСС: вторият е по-критичен и песимистичен и подчертава, че все още сме преобладаващо транзитна, а не приемаща имигранти страна, дори за част от тези, които придобиват българско гражданство, но само за да продължат миграционния си път към западноевропейски дестинации (ИСС 2008: 13).

Докладът прави интересни предложения, сред които усъвършенстване на прозрачността и публичността чрез публикуване годишните отчетни доклади на правителството за изпълнение на миграционната стратегия (ИСС 2008: 8).

Третото направление на дейността на КНСБ е развитието на *международно синдикално сътрудничество*. То илюстрира готовността синдикалната защита да се развива в нови форми, за да обхване и правата на трудещите се мигранти. През последните години са подписани договори с партньорски организации в две от основните дестинации на българската икономически емиграция: Гърция и Великобритания.

Сътрудничеството с южната съседка е двустранно – между КНСБ и Генералната Конфедерация на работниците в Гърция. Споразумението е подписано през 2009 г. и има трояка цел:

- да развива балканско синдикално сътрудничество;
- да поощрява сезонната заетост, както и членуването на сезонните работници в синдикатите на съответната страна с оглед по-добра защита на социалните им права;
- да започне подготовката за изграждане на регионални социални съвети и информационни центрове (КНСБ 2009).

Второто споразумение е тристранно: *Великобритания* е представена от TUC (Trade Union Congress), България - от двата си най-големи синдиката – КНСБ и КТ „Подкрепа“. Българските профсъюзи се солидаризират с позицията на TUC, че работещите без трудови права, с временен статут и без да бъдат обединени в синдикална организация са в неравностройно положение, представляват опасност за себе си и за другите. Трите синдиката си поставят за цел да обединят усилия за синдикализиране на българските работници-имигранти във Великобритания. Реципрочно се взима решение и за оказване синдикална подкрепа на британски работници в България. Логично с оглед на голямата асиметрия между двете имигрантски групи, на втория случай е отделено съвсем скромно място.

3. ПОДХОД КЪМ УПРАВЛЕНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКАТА МИГРАЦИЯ

3.1. Приложение на политиките към икономическата миграция

Политиката към трудовата миграция варира в съответствие с икономическата обстановка. Преди кризата броят на разрешения за работа нараства, типично заглавие от медиите е „Броят на работещи у нас чужденци расте” (Георгиева 2008). Наемат се различни категории: среднотехнически персонал, инженери, консултанти, спортисти, работници. Ограничителните мерки в този период са по-слаби- Министърът на труда и социалната политика през 2008 г. предлага броят на чуждестранните работници в български фирми да не надхвърля 10% от заетите български служители. След настъпването на кризата и повишаване на безработицата режимът се затяга. В края на 2009 г. правителството налага ограничителни мерки по отношение наемаването на чуждестранни работници, като повишава изискванията към фирмите. Решението позволява на министъра на труда и социалната политика да ограничава достъпа на чужденци, когато равнището на безработица в съответния бранш се е увеличило с повече от 0.5 процента за месеца, предхождащ искането за разрешение за работа, подавано от работодателите.

Кризисните ситуации изострят латентни напрежения. Медиите започват да изнасят факти, че турски работници получават три пъти по-високи заплати от българите, какъвто е случаят с турската фирма "Мапа Дженгиз", която строи магистрала "Люлин". Заради дискриминацията български работници дори започват гладна стачка (Спират вноса ... 2009).

Целта на промените е затягане на режима, при който се издават разрешителни за работа на чужденци и приоритетно наемане на български граждани в контекста на увеличаващата се у нас безработица. Ограничението за наемане на чужденци не важи за работодатели, които изпълняват дейност по обект с национално значение, доказали са активно търсене на български работници в периода преди старта на дейността и наемат не по-малко от 10% от общо необходимите им работници от явилите се кандидати (Спират вноса 2009).

С промяна в наредбата се удължава срокът, в който работодателят търси подходяща работна ръка на българския пазар, преди да наеме чужденци. Вместо 15 дни, срокът става 30. Въвежда се също ограничен достъп до наемането на чужденци за работодателите, подали уведомление за масово уволнение на работници от даден бранш. Всеки работодател следва да наема приоритетно безработни лица, които са български граждани и граждани на ЕС, и едва след това да търси граждани от трети страни (Спират вноса... 2009).

а/ Механизми за идентифициране, картографиране и определяне на потребностите от работна ръка

Към министъра по труда и социална политика функционира *Национален съвет по трудова миграция*. Той си поставя за цел да определя годишни квоти за работници от трети страни на основата на анализ на недостига на работна сила. При очертаване на недостиг на заявени специалисти на пазара на труда препоръчва приема им от трети страни, включително в рамките на двустранните спогодби и в рамките на определена от него годишна квота.²⁰ НСТМ е създаден на 18.12.08 и е подновен, като след смяната на правителството съставът му е обновен на 15.02.10. За политическата тежест, която му се придава свидетелства фактът, че е под председателството на министъра на труда и социалната политика и в ръководството му са зам. министърът, който покрива и миграционния ресор, както и директора на миграционната дирекция. Сайтът на Съвета не дава информация за регулярността и резултатите от неговата работа.

Работодателските организации обявяват своята позиция по отношение динамиката на пазара на труда. Според *Конфедерацията на работодателите и синдикатите* в България, дефицитът на работна ръка в определени сектори е един от основните проблеми на трудовия пазар до края на 2008 г. Най-остри потребности от квалифицирани работници тогава изпитват туризмът, селското стопанство, услугите и информационните технологии. Трудности по привличане на работна ръка изпитват още

²⁰ http://www.saveti.government.bg/web/cc_53/1

дървопреработващата, мебелната, текстилната промишленост, както и сезонна работа в селското стопанство (Захариев 2010).

б/ Job matching

Не малка част от имигрантите в България са самонаети, работят в семейни фирми или във фирми на представители на тяхната мигрантска общност. В тези случаи самите резултати от работата показват дали квалификацията на мигрантите съответства на техните професионални задължения.

Ролята на работодателя за job matching е определяща. Важен фактор при набиране на работна ръка от чужбина е да има гаранции, че за мястото няма кандидати – български граждани, граждани на друга-страна членка на ЕС²¹.

Един от приоритетите на българската миграционна политика е приложението на мерки за трайно привличане и заселване в страната на лица от български произход с чуждо гражданство. В Агенцията по заетостта през 2009 г. са:

- регистрирани 1 192 чужди граждани от български произход;
- на работа са постъпили 313 лица, от които чрез поредничеството на бюрата по труда 263;
- в програми за заетост са включени 26 лица (Годишен доклад 2010: 14).

в/ Признание квалификацията на мигрантите

Отварянето на българския пазар на труда към чужденци, както и нарастващият брой български младежи, следващи зад граница, изискват механизъм за признание на дипломи за висше²² образование²³.

²¹ За процедурите за получаване разрешение за работа – виж Законодателство.

²² Както, естествено, и за всички други степени на образование.

Компетентният орган за признаване на придобитото в чужбина висше образование е *министърът на образованието, младежта и науката*. С процедурата по академично признаване е натоварен *Националният център за информация и документация*²⁴.

Право на признаване на чуждестранни дипломи имат както българските граждани, така и чужденците и лицата със статут на бежанец.

Европейският контекст се задава от *Конвенцията за признаване на квалификациите, отнасящи се до висшето образование в европейския регион* (N 165 от 1997 г.), наричана за кратко *Лисабонската конвенция*. Тя е основният международен политически документ, в който са дефинирани принципите, политиките и добрите практики в областта на академичното признаване и мобилност.

Националното законодателство в тази сфера е *Законът за висше образование*. За признаване на образователните документи е необходимо те да бъдат легализирани в съответствие с международните договори на РБългария с издаващата държава.

България е член на ENIC-NARIC – мрежата от национални информационни центрове за академично признаване и мобилност, съвместна инициатива на ЕС, Съвета на Европа и Юнеско.

Няма страна, която да не изпитва потребност от висококвалифицирана работна ръка и България не прави изключение. Този приоритет се споделя единодушно и от държавните институции, и от работодателите. Новите промени в законодателството отварят вратите за тази най-желана група. В края на 2010 – началото на 2011 г. Парламентът обсъжда промени в Закона за чужденците в РБ, сред които е и въвеждането на *синя карта*. Чужди граждани могат да получат синя карта на ЕС, ако притежават виза за престой в България и са висококвалифицирани работници. Тя важи първоначално една

²³ В края на 2010 г. България беше разтърсена от политически скандал, в основата на който стоеше разкритието, че висш държавен служител е фалшифицирал диплома от немски университет. Този скандал направи и институциите, и общественото мнение особено чувствителни към необходимостта от стриктни процедури за признаване на чуждестранните дипломи.

²⁴ <http://mail.nacid.bg/newdesign/kap/index.php?id=2>

година и ще се издава, ако има разрешение от Министерството на труда и социалната политика . Тя ще може да се удължава, ако страната продължава да изпитва недостиг от специалиста. Разрешение за продължително пребиваване ще могат да получат и членовете на семейството на притежателя на синя карта.

Проблемът с квалификация се урежда в отделен закон. *Законът за признаване на професионалната квалификация* от 2008 г. обхваща и граждани на трети държави, придобили право да упражняват същата професия в държава, с която Република България има сключен международен договор в тази сфера, при договорените условия. Професионална квалификация за упражняване на регулирана професия, която не е придобита в държава-членка, може да бъде призната на гражданин на трета държава при условията на взаимност, установени за всеки конкретен случай, когато квалификацията съответства на нормативните изисквания в България за придобиване на същата професионална квалификация

3.2. Статистики и тенденции

Икономическата имиграция е сравнително ново явление в , свързано с демократичното отваряне на страната и прехода към пазарна икономика.

По време на комунистическия режим имиграцията е силно ограничена и се проявява в три форми:

- Основната група са студентите от т.нар. Трети свят, които получават стипендии за следване в български университети;
- Съвсем малобройна е групата на политическите бежанци – най-вече хора с леви убеждения от Гърция и Турция;
- Има само един пример на икономическа миграция – вьетнамски работници, заети предимно в строителната сфера през 80-те години. Дори тази форма, която изглежда чисто трудова миграция, съчетава икономически и идеологически измерения – българското комунистическо правителство

откликва на призива на „братски“ Виетнам да осигури заетост на част от многобройната работна ръка.

Ако през комунистическия период икономическата имиграция е изключение, през посткомунистическия ситуацията радикално се преобръща и тя става правилото²⁵. Ще очертаем структурата и динамиката на трудовата имиграция в три насоки:

- картографиране на основните изпращащи региони и страни;
- очертаване спецификата на професионалната и трудова реализация;
- обобщение и анализ на наличните статистически данни.

Картография на изпращащите региони



²⁵ През 1993 г. България подписва Женевската Конвенция и започва да присъжда бежански статус. Темата на този доклад не предполага анализ на бежанските потоци. Необходимо е да се подчертае, че носителите на бежански статут имат същите права като българските граждани, съответно отворен достъп до пазара на труда. Техният брой обаче е незначителен - няма точни официални данни, но оценките вариират между 3-5000, което е допълнителен фактор да не бъдат включени като специфичен случай в този кратък обзорец доклад.

Картографията на регионите, изпращащи имигранти към България, има пет полюса:

- Най-многобройна и с най-дългогодишна традиция е имиграцията от Русия, Украйна и други страни от постсъветското пространство;
- Най-нова, но нарастваща група са граждани на ЕС, които според европейските правни норми, инкорпорирани и в българското законодателство, не се считат за чужденци и практикуват правото на свободно движение;
- Почти половинвековна традиция има и имиграцията от Близкия и Средния Изток: сирийци, ливанци, палестинци, иракчани, афганистанци²⁶ и др.;
- Африканската имиграция е сходна с арабската група²⁷ по отношение на почти половинвековното присъствие в страната, но тя и значително по-малобройна и символно преживявана като по-различна поради липсата на исторически контакт между България и африканските страни. Необходимо е да се отбележи, че имигрантите от Магреба са изключително малобройни и са част от арабската общност.
- Китайската имиграция е една от най-новите, започва практически от нулата след отварянето на страната в началото на 90-те години.

През последните години се очертават и нови изпращащи полюси като Великобритания, но британската група няма за цел трудова мобилност²⁸.

²⁶ Представителите на тези национални групи имат различен статут – едни са с имигрантски статут, други – с бежански, трети са получили вече българско гражданство.

²⁷ Арабите са мнозинство сред имигрантите от Близкия и Средния Изток, сред които, разбира се има и представители на други националности като афганистанци, кюрди, т.н.

²⁸ Съществена част от тях са представители на т.нар. пенсионна миграция и са привлечени от достъпните цени на недвижимата собственост, най-вече в селските райони.

*Трудова и професионална заетост*²⁹

Основният профил на имигранта в България е самонает или с дребен семеен бизнес. Двете основни сфери на заетост са ресторантьорството и търговията. Това е територията на имиграцията от Китай и Близкия и Среден Изток.

Характерно за множеството имигранти е, че са заети предимно не в български, а във фирми на други имигранти.

Ако в имиграционните страни множество мигранти са заети в строителството и някои индустриални производства, за България това е сравнително нова тенденция, която започна да се развива в периода на икономически подем преди кризата. Най-заинтересовани от нея са турски и виетнамски работници.

Работата в администрацията и образованието е по-скоро изключение и е характерна почти само за представителите на Русия и други страни от Общността на независимите държави.

Интересна нова форма на заетост предоставят кол центровете, които имат нужда от езиковата компетентност на имигрантите. В тях намират работа както френско- и англоговорящите африкански имигранти, така и западноевропейци като холандци.

Специфична група са консултантите, експертите, мениджърите, които намират реализация както при чуждестранните инвеститори, така и в български институции или големи български компании. Те са представители най-вече на развитите западни страни.

Динамика на имиграцията

Прогнозите за превръщането на България от изпращаща в приемаща, от емигрантска към имигрантска страна все още нямат очевидно емпирично потвърждение. Те изразяват очакване и прогноза, а не реална статистическа даденост.

²⁹ Един доклад твърди, че „една трета от работещите имигранти в България имат трудов или граждански договор със своя работодател, над една четвърт имат собствен бизнес, незаети са също една трета» (Наръчник 2008). Този висок процент незаети вероятно се дължи на факта, че жените в някои общности, предимно тези от Близкия и Средния Изток, традиционно се занимават с децата и домакинството.

Нетна миграция в България

| 2007 | 2008 | 2009 |
|-------|------|------|
| -1397 | -876 | -933 |

Източник: НСИ³⁰

Броят на имигрантите в България е относително нисък: 55 684, според Стратегията от 2008 г. Международната организация по миграция брои повече чужденци и ги оценява на 1.4% от населението, т.е. 111 000 (ИОМ 2010). Методиките на изчисленията не са известни, което прави трудно сравнението на тези данни, но те ясно очертават порядъка на имиграцията, който е един от най-ниските в ЕС.

През 2008 г. статут на постоянно и продължително пребиваване са получили 23 934 лица. Сред тях най-висок е броят на турските граждани – 4 853, следван от 4 647 македонски, 2 217 руски, 1 505 английски и 974 украински граждани.

Представа за динамиката на миграционната картина в България дава проследяването на общия брой на чуждите граждани, получили статут на постоянно и продължително пребиваване през последните осем години.



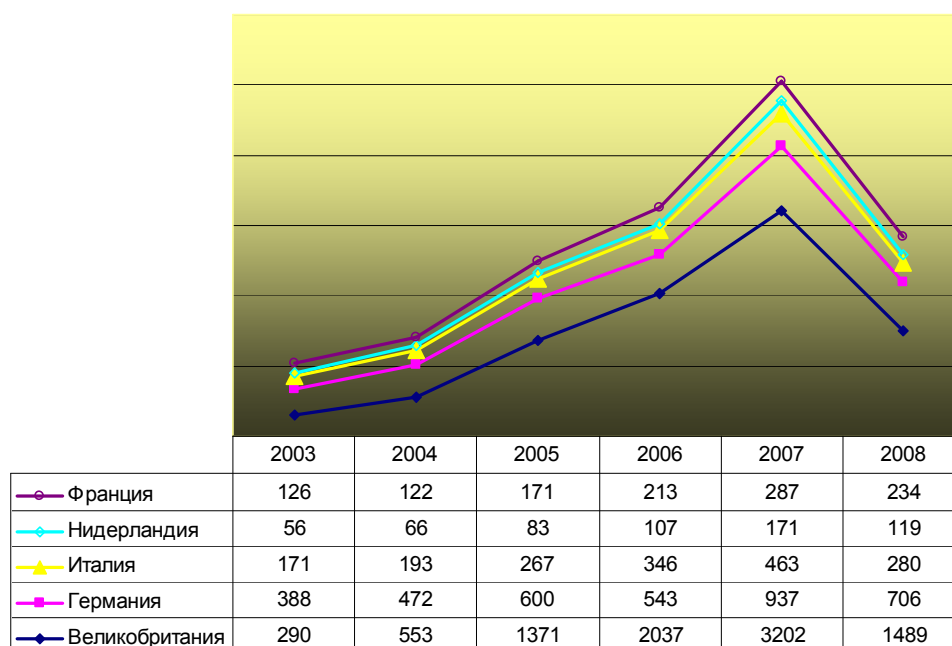
По данни на МВР.

Източник: Стайкова (2010: 89)

³⁰ Данните включват само лицата, които са декларирали пред административните власти промяна на настоящия си адрес от страната в чужбина и от чужбина в страната.

Трендът ясно показва, че след 2004 г., когато България става член на НАТО, миграционните потоци към страната започват да се увеличават, а в годината на приемането ни в ЕС – 2007 - достигат своя връх: 26 702 чужденци са получили право на продължителен или постоянен престой.

Тенденцията е сходна и по отношение на гражданите на някои от западноевропейските страни членки на ЕС – данните отчитат устойчив интерес. След присъединяването на България към ЕС някои граждани на европейски страни „отпадат” от статистиките.



По данни на МВР.

Източник: Стайкова (2010: 90)

Друга причина за спада в показателите за 2008 г. както при данните за общия миграционен поток, така и за отделните страни, е забавянето на миграционните процеси в цяла Европа в резултат на икономическата криза.

Гражданите, получили статут на продължително пребиваване от Великобритания, се увеличават с над 100 % всяка година. Отчита се запазване на големия брой германски

граждани, както и изявено желание за придобиване статут на продължително пребиваване в страната на граждани от Франция и Италия.

Следващата карта дава информация за предпочитаните райони на заселване на имигрантите в страната на база на издадените разрешения за дългосрочно пребиваване по адрес на подадените молби в съответните областни дирекции на МВР за периода 2007 г. и 2008 г.



По данни на МВР.

Източник: Стайкова (2010: 91)

Ясно се вижда, че най-предпочитани за установяване са големите регионални центрове. Стратегията от 2008 г. дава още един щрих за териториалното разпределение – по данни към началото на 2007 г. в страната са регистрирани 55 684 чужденци, основна част от регистрираните чужденци - 35 %, живеят на територията на град София, в Пловдив и областта – 9 %, във Варна и областта – 8 %, в Бургас и областта – 5 %.³¹

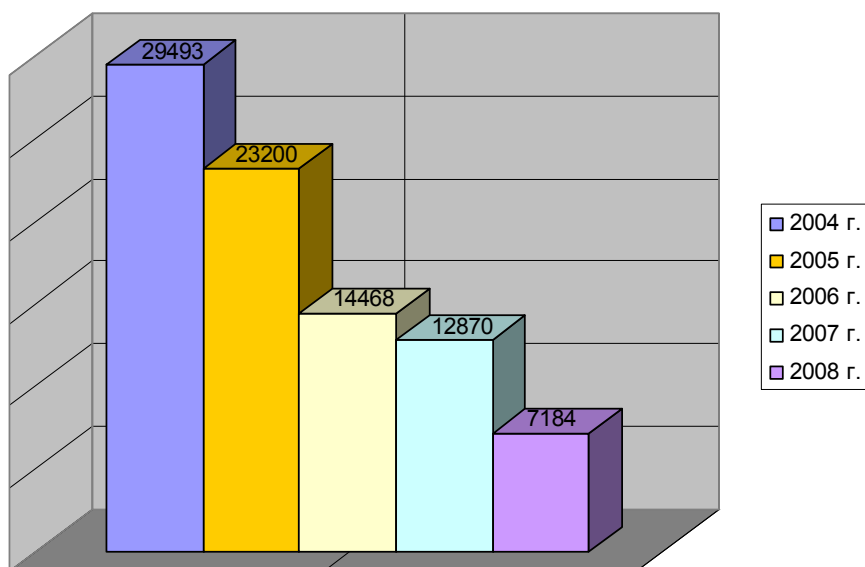
Информация за динамиката и развитието на имиграцията в България може да се открие в данни НСИ, според които през 2007 г. 1 560 души са променили своя настоящ адрес в чужбина с нов настоящ адрес в страната. Тези лица статистиката определя като

³¹ Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция (2008-2015).

имигранти. Веднага, правя уточнението, че тези данни дават, относително точна информация, но само за броя на легалните имигранти влезли в страната през 2007 г.

Данните за постъпилите молби за придобиване на българско гражданство в дирекция "Българско гражданство" на Министерството на правосъдието и Президентството, разколебават хипотезата, че след приемането в ЕС, България започва да се превръща в страна, привличаща имигранти. За 2008 г. те са 7184, което е с 5658 по-малко от предходната година.³²

Приети молби в Дирекция "Българско гражданство"
в периода 2004-2008



По данни на МВР.

Източник: Стайкова (2010: 92)

Отчитайки тази информация, не трябва да пропускаме факта, че много често чужденците, живеещи в България, не кандидатстват за получаване на гражданство, а само за право на дългосрочен пресой (Пампоров 2008)³³. Нещо повече, очертава се тенденция за

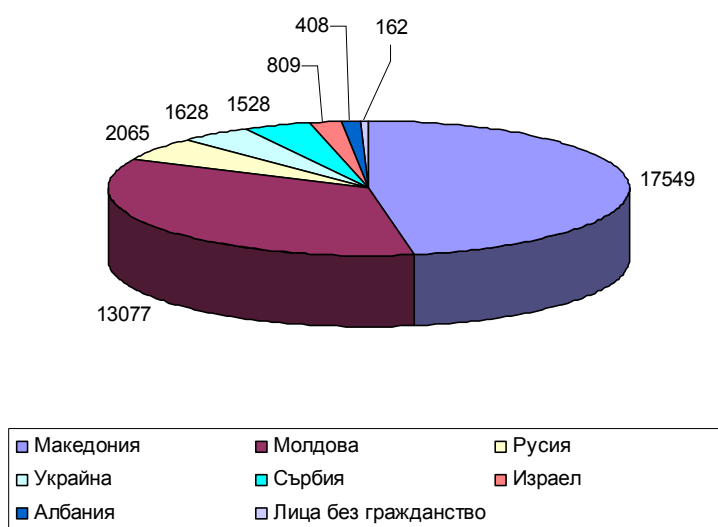
³² Ibid.

³³ Виж Пампоров, А. Социални дистанции към някои етнически групи и национални малцинства. В: *Политики*. Бр. 11/08 Институт „Отворено общество” София

увеличаване на продължително пребиваващите в България граждани на държави-членки на ЕС.³⁴

Данните от официалния сайт на вицепрезидента относно промените в българското гражданство през периода 22.01.2002 - 31.12.2008 дават основание да се предположи, че основен източник на желаещи за трайно установяване в страната са имигранти от съседни страни или от такива с големи групи чужди граждани с български произход.

По-големи групи лица, получили българско гражданство, по страни за периода 22.01.2002 - 31.12.2008



По данни от www.president.bg.

Източник: Стайкова (2010: 93)

Динамика на трудовата имиграция

Бихме могли да навлезем в темата за трудовата имиграция с данните на НАП, според които през 2008 г. в България има 21019 граждани на трети страни на трудов договор, а 4695 чужденци са самостоятелно заети.

Този параграф анализира трудовата имиграция през призмата на един показател – разрешенията за работа. Необходимо е да се уточни, че данните не представят панорамна картина, те позволят да се вгледаме в имиграцията през този определен разрез.

³⁴ Из “Доклад за миграционната обстановка в Република България през 2006 година”

Затова е важно следващите данни и анализи да се възприемат не като представителни за цялата икономическа имиграционна ситуация, а като интересна илюстрация на динамиката на издаване на разрешения за работа (РР).

Предкризисният период преди 2008 г. очертава възходяща тенденция и РР нарастват 2.5 пъти от 622 през 2004 г. на 1453 през 2008 г. Кризата се отразява много рязко и броят РР спада до нивото от началото на анализирания период.

Издадени разрешения за работа по години

| Година | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | | 2008 | | 2009 | |
|-------------|------|----|------|----|------|-----|------|----|------|----|------|----|
| | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж |
| | 562 | 60 | 566 | 65 | 866 | 113 | 834 | 71 | 1357 | 96 | 625 | 67 |
| Общо | 622 | | 631 | | 979 | | 905 | | 1453 | | 692 | |

Източник: МТСП



Изключително любопитна е следващата схема: жените, получили разрешения за работа, са 10 пъти по-малко от мъжете. Тази картина обаче не съответства на реалната структура на имиграцията в България, в която жените са повече от половината от всички имигранти. Има имигрантски общности, в които жените са преобладаващото мнозинство. Типичен пример е руската. При други като арабската жените са между една четвърт и една трета от цялата общност, която се характеризира и с много смесени бракове. Има общности като африканската, в които почти няма жени.

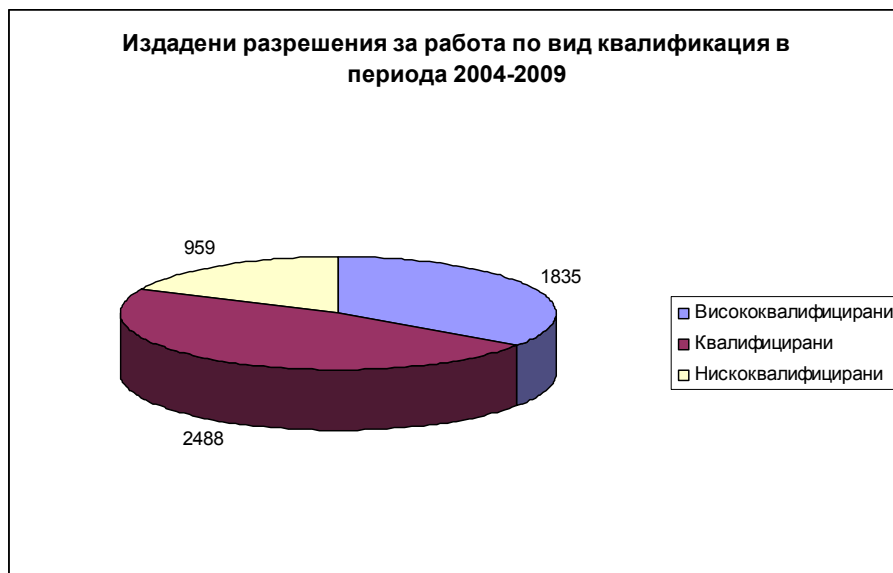
Схемата не е представителна и за трудовата имиграция. Представителките на китайската и руската общност имат ролеви модел, сходен с този на българката – активно включване в семейния бизнес и в пазара на труда.



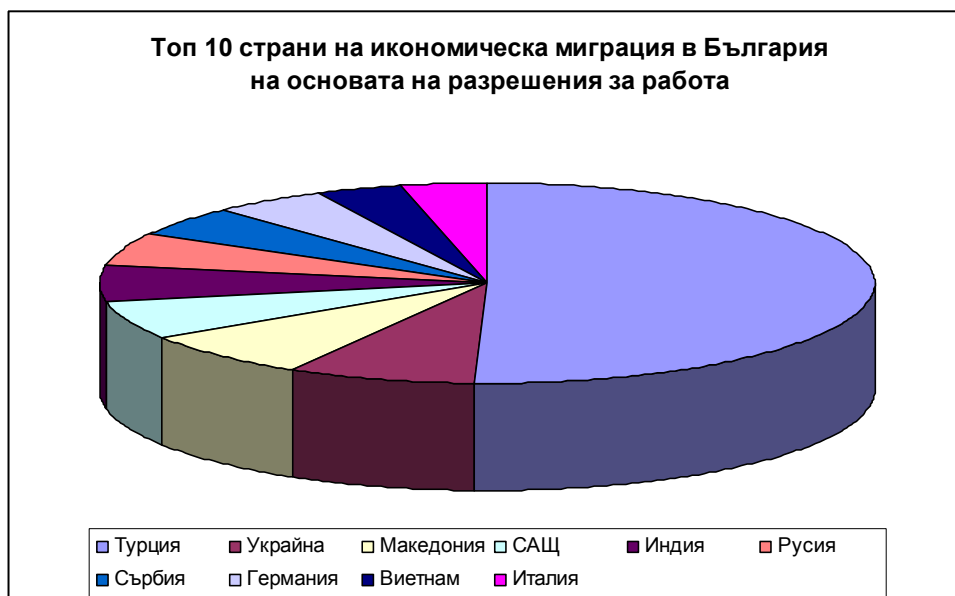
Издадени разрешения за работа според квалификацията

| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | Общо |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Висококвалифицирани | 254 | 329 | 444 | 289 | 301 | 218 | 1835 |
| Квалифицирани | 254 | 252 | 422 | 508 | 864 | 188 | 2488 |
| Нискоквалифицирани | 114 | 50 | 113 | 108 | 288 | 286 | 959 |

Структурирана на имигрантите, които влизат в пазара на труда чрез разрешения за работа, най-близко съответства на желаната миграция: преобладават квалифицираните и висококвалифицираните имигранти. Нискоквалифицираните са едва едва пета от общия ПОТОК.



| Топ 5 страни на икономическа миграция в България на основата на разрешения за работа | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Страна/Година | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | Общо |
| Турция | 191 | 85 | 94 | 394 | 833 | 367 | 1964 |
| Украйна | 36 | 32 | 124 | 44 | 46 | 28 | 310 |
| Македония | | | 151 | 96 | 34 | 13 | 294 |
| САЩ | | 20 | 49 | 71 | 45 | 48 | 233 |
| Индия | | | 70 | 61 | 64 | 32 | 227 |



За последните 8 години са издадени само две разрешения за работа като самонаети. Експерти обясняват това явление с причината, че всички чужденци регистрират фирми по Търговския закон и оперират като български работодатели.³⁵

Петте топ страни, чиито граждани получават разрешения за работа, се променят през годините, но Турция неизменно остава на първо място. Така е и през 2009 и 2010г. Те са заети предимно в енергетиката и националната пътна мрежа. В първата тройка страни за последните две години е Виетнам, заетостта е предимно в металообработването като

³⁵ Мнение на Лиляна Станкова, директор на дирекция "Свободно движение на хора, миграция и интеграция" към МТСП.

заварчици, както и Русия, съответно с 94 и 64 РР, нейните граждани са предимно на ръководни позиции. Следва САЩ, американските граждани са ангажирани предимно в големи проекти на чуждестранни инвеститори (Стелянова 2010).

Обобщената картина за издадените разрешения за работа за целия анализиран период показва трайния интерес и на гражданите на други страни като Украйна и Македония. Представители на европейски страни като Германия и Италия също са сред водещите топ 10 до 2007 г., но не са включени в таблицата, защото отпадат от статистиката след европейското членство на България.

| Топ 10 държави на граждани от трети страни на основата на разрешения за работа | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Страна/Година | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | Общо |
| Турция | 191 | 85 | 94 | 394 | 833 | 367 | 1964 |
| Украйна | 36 | 32 | 124 | 44 | 46 | 28 | 310 |
| Македония | | | 151 | 96 | 34 | 13 | 294 |
| САЩ | | 20 | 49 | 71 | 45 | 48 | 233 |
| Индия | | | 70 | 61 | 64 | 32 | 227 |
| Русия | 28 | 27 | | 28 | 71 | 48 | 202 |
| Сърбия | 30 | | 36 | 57 | 48 | 24 | 195 |
| Виетнам | | | | | 93 | 50 | 143 |
| Тайланд | | | | 23 | 44 | | 67 |
| Китай | 31 | | 21 | | 7 | | 59 |

Освен да дава разрешения за работа, Агенцията по заетостта има и друга функция – да играе ролята на посредник за осигуряване на работа и обучение на всички търсещи работа, включителни чужденци. През 2010 г. в бюрата по труда са регистрирани 16 чужденци, които търсят работа, от тях 5 са жени с бежански или хуманитарен статус. 5 от чужденците имат висше образование, 3 – средно. Чужденците идват от 8 страни, най-голяма група – 7 безработни – са от Афганистан. С помощта на бюрата по труда двама бежанци са намерили работа (Стелянова 2010).

Бюрота по труда са съдействали да намерят работа на 247 чужденци с постоянно пребиваване, от които 236 жени. В програми за заетост са включени 34 лица, а в курсове за професионална реализация – 16 (Стелянова 2010).

4.СЪТРУДНИЧЕСТВО С ТРЕТИ СТРАНИ В ОБЛАСТТА НА ИКОНОМИЧЕСКАТА МИГРАЦИЯ

Развитието на разнообразни форми на сътрудничество с трети страни играе съществена роля както за регулиране на трудовата миграция, така и за създаване на благоприятни условия за спазване правата на мигрантите.

Тази перспективна насока се развива най-вече през последното десетилетие. Ще я илюстрираме с някои от споразуменията, сключени с ключови страни на българската икономическа имиграция.

Необходимо е да се отбележи, че текстът на договорите е симетричен и обхваща възможностите за трудова миграция в двете посоки, но е очевидно, че обектът в действителност е предимно потокът от България към съответната приемаща страна:

- Спогодба за чуждестранни работници с *Германия* (1992, изменена през 2003 г.). Ориентирана е предимно към хора със завършено професионално образование. Основава се на гастарбайтерската логика на временна заетост и усъвършаване на професионалните и езикови умения. Очертава профила на желания мигрант, който след това се възприема от много други споразумения – млад, от 18 до 35 годишен. Годишната квота е от 1000 души. След промените в Спогодбата от 2003 г. квотата нараства на 2000 души. Презвиден е точен механизъм за увеличаване, съответно намаляване на тази бройка съобразно възходящата или нисходяща динамика на пазара на труда. Срокът на разрешенията за работа е 2 год, максимално може да бъде удължен до 3. Предвидена е и възможност за продължаване на трудовата заетост в Германия, но само на основата на ново разрешение за работа по нов договор. За ръководни или управленски кадри срокът на разрешенията за работа е 4 г., но те не могат да се издават на повече от 4 души на договор.
- Спогодбата с *Чешката република* (2000) е по-специфична и обхваща граждани на България, постоянно живеещи в Чехия, и граждани на Чехия, постоянно живеещи в България. Споразумението уточнява, че мигрантите

не могат да извършват друга платена работа освен тази, за която имат разрешение.

- С други страни като *Швейцария (2002)*, *Люксембург (2003)*, *Франция (2003)* се сключват спогодби за т.нар. стажанти. За разлика от спогодбата с Чехия, стажантските споразумения са насочени към граждани на съответните държави, постоянно живеещи в собствените си страни, които постъпват на работа в приемащата страна по изучено от тях професия за ограничен период от време с цел усъвършенстване на професионалната и езиковата подготовка. Стажантите са млади, във възрастовия интервал 18 – 35 год. Люксембург е готов да приеме до 30 стажанти годишно, Швейцария – до 100, Франция – 300. Периодът на престой е ограничен до 1 година с възможност за едно единствено допълнително продължение от 6 месеца.
- Със страни с голяма българска миграция като *Германия* се сключват и споразумения, отнасящи се до конкретни категории мигранти. Такъв е случая на спогодбата от 2002г., изменена през 2003 г, която се отнася до заетите в хотелиерството, ресторантьорството и при домакинства с лица, нуждаещи се от грижи. За първите две категории разрешенията за работа са най-краткосрочни – до 3 месеца на календарна година, за третата – до 3 год.
- Спогодбата с *Португалия (2003)* е насочена към взаимна информация на наличие на работни места и цели улесняването издаване на визи и/или разрешения за работа.
- Има отделни случаи, когато спогодбата се сключва не с държава, а с регион и е насочена към съвсем конкретен вид миграция. Пример за подобно конкретно споразумение е с *Ломбардия, Италия (2004)* и е насочен към медицински сестри.
- *Испания (2005)* е една от ключовите дестинации на българската икономическа емиграция и е естествено споразумението с нея да е пример за по-комплексен подход, фокусиран не върху отделна група, а обхващащ три различни категории: постоянни работници, които ще се наемат за

първоначален период не по-малък от 1 година; сезонни работници, наемани за не повече от 9 месеца; стажанти, които по познатата дефиниция са млади и могат да усъвършенстват своите професионални езикови умения за 12 месеца с евентуално продължение от 6 мес. Подборът на кандидатите се извършва в изпращащата страна от българо-испанска комисия за подбор, в която могат да се включат и представители на работодателя.

- *Великобритания* (2009) Главна инспекция по труда в София и Службата за лицензиране на фирми за временно наемане на работа във Великобритания сключват споразумение по Директива 96/71.

Спогодбите и връзките на МТСП със съответните министерства и служби в Испания, Германия, Великобритания и други страни съдействат за по-добра защита трудовите права на българските граждани, наети в тези страни.

5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ще обобщим заключенията в три групи:

- формиране и развитие на миграционната политика;
- специфика и тенденции на икономическата имиграция;
- задоволяване нуждите от работна сила чрез имиграция.

Миграционната политика се характеризира с три основни характеристики:

- *късно приоритизиране*. Веднага след демократичните промени от 1989 г. започва масов процес на емиграция: множество български граждани избират да гласуват с краката си отколкото в урните. Новата политическа свобода се консумира преимуществено като свобода на мобилност. В същото време започва и имиграцията към страната. Независимо от тези интензивни миграционни процеси първата Национална стратегия за имиграция и интеграция бива приета едва през

2008 г.. Същият късен акцент върху имиграцията откриваме и при институционализацията: дирекция „Миграция“ в МВР е създадена през 2004г.

- *европейска логика* на институционализацията. Именно тя може да обясни привидния парадокс, че търсещите убежище и бежанците са несравнимо по-малко от икономическата имиграция, но именно те са обект на първата миграционна институция – Държавната агенция за бежанците (ДАБ), която се създава още през 1992 г. Тя има за цел да реализира ангажиментите на България като страна, подписала Женевската конвенция. Независимо, че икономическата имиграция е значително по-многобройна, все още няма централизирана институция, подобна на ДАБ. Дирекция Миграция в МВР се създава 12 г. по-късно от ДАБ през 2004 г. като част от пътната карта на България за присъединяване към ЕС.
- *интензификация* на политическите усилия за преосмисляне и преформулиране на миграционната политика. За първоначалния 17-годишен период 1990-2007г. България няма изработена миграционна стратегия. За краткия период 2008 – 2011³⁶ г. се приемат две миграционни стратегии.

Икономическата имиграция в България възниква не толкова като резултат на целенасочена държавна политика, колкото спонтанно, от миграционните проекти на самите мигранти. Трите основни привличащи фактора (pull factors) са преходът към пазарна икономика, наличието на множество свободни ниши и възможността да се започне бизнес със сравнително малък първоначален капитал. Икономическата имиграция в началото на 90-те години има два основни източника. трансформирането на образователната миграция в икономическа. Множество граждани от Близкия Средния Изток, получили висше образование в България по време на комунистическия режим,

³⁶ Новата стратегия се очаква да бъде финализирана в началото на 2011 г. Тя е включена в анализа само като обща насока на основата на публичните обсъждания по време на нейната подготовка. Окончателният текст на миграционната стратегия 2011г. не е публикуван до момента на завършването на настоящия доклад.

решават да се установят в страната през пост-комунистическия период, като започват бизнес или работят като лекари, журналисти, финансисти. Вторият източник са нови мигранти, които идват както от съвсем нови дестинации като Китай, така и от същите страни от Близкия и Среден Изток, от които техни роднини, познати или съграждани вече са се установили в България. Те започват дребен или среден бизнес или намират работа в търговията и ресторантьорството, най-вече във фирми на други имигранти. Постепенно се осъществява и една невидима промяна на символно и политическо ниво: многобройната руска общност, която по време на комунизма не се анализира нито като малцинство, нито като миграция, започва да се мисли наред с другите имигрантски общности (Кръстева 2005). Руската имиграция е едновременно семейна и трудова: нейните представители са партньори в смесени бракове и като правило са добре интегрирани в българския пазар на труда. Подходът за формирането на основния контингент икономически имигранти е предимно отдолу нагоре. Естествено, държавата регулира процеса, като стимулира не гастарбайтерите, а бизнеса, изисква новорегистрираните фирми да наемат най-малко 10 български граждани. Чуждестранните инвестиции и европеизирането на българските институции стимулират нов източник на миграция – експерти, мениджъри, съветници, инвеститори от ЕС и други развити страни.

Задоволяване недостига от работна сила чрез имиграция. Необходимо е да се подчертае, че темата на международното изследване на ЕММ е формулирана според особеностите на икономическата имиграция в страните с дългогодишна миграционна история. По отношение на България тя отразява краткотрайни и спорадични ситуации. Отчетливо формулиране на имиграцията като отговор на дефицитите от квалифицирани работници се появява в публичния дебат през последните години преди кризата – 2006 – 2008 г. Този сравнително нов за страната дискурс се подема основно от работодателите и има две функции. Първата е основна и определяща – да се намери надлежно решение на нуждите от работници в строителството и някои промишлени отрасли. Втората функция не е експлицирана, понякога може дори да не е напълно осъзната, но тя има за ефект да дисциплинира местната работна ръка, на която ясно се декларира, че може да бъде заменена, ако не съответства на изискванията на бизнеса.

Публичният дискурс за имиграцията като задоволяване на недостига от работна ръка почти напълно заглъхва по време на икономическата криза. Дори и в тази ситуация работодателски организации посочват, че има сектори, където не достига квалифицирана работна ръка.

И работодатели, и анализатори очакват в средносрочен план темата да стане отново актуална.

6. БИБЛИОГРАФИЯ

- Георгиева (2008) *Броят работещи чужденци у нас расте*.
<http://www.segabg.com/online/article.asp?issueid=2889§ionid=2&id=0000503>
- Готев Г. (2011) Приоритет е падането на мониторинга над България, а не Шенген.- *Тема*, № 2, 14 – 15.
- Димова, Н. *Чужденецът в България: миграция и адаптация на българи, получили академични степени извън България*. НБУ, Семинар 2008-2009 г.
- Захариев И. (2010) *Информация на КРИБ до дирекция Миграция на МВР относно посрещане потребностите от работна сила чрез миграция*, декември 2010.
- Иванов, Л. (2006) Ролята на имиграцията за демографското и национално развитие на България през XXI век. В: *Към нова имиграционна политика на България*. София: Фондация Манфред Вьорнер
- ИОО (2010) *Тенденции в трансграничната миграция на работна сила и свободното движение на хора – ефекти за България*. София: Институт Отворено общество.
- Кръстева А. *Китайци и ливанци: два модела на имиграция*.- Европейското бъдеще на България и развитието на населението. С: Център за изследване на населението, 2005, 426 – 437.
- Кръстева, А. (съст) (2004) *От етничност към миграция*. София: НБУ.
- Кръстева, А. (съст) (2006) *Фигурите на бежанеца*. София: НБУ.
- Кръстева, А. (съст). (2005) *Имиграцията в България*. София: Международен център за изследване на малцинствата и културните взаимодействия.
- Пампоров, А. Социални дистанции към някои етнически групи и национални малцинства. В: *Политики*. Бр. 11/08 Институт „Отворено общество” София

През девет планини в десета. Българският бизнес погледна сериозно към виетнам за работна ръка.- *Капитал*, 18.04.08.

Проблеми на дискриминацията в заетостта, образованието, достъпа до стоки и услуги сред бежанците, имигрантите и другите групи чужденци в България, национално представително проучване на МБМД по поръчка на Комисията за защита от дискриминация, 2009 г.

Русское зарубежье в Болгарии. История и современность. (2009) София: усская Академический Союз в Богарии.

Симеонова Д. (2004) *Миграция и вътрешна сигурност*. София: ЦИД.

Спират вноса на турски работници (10.12.09)
http://www.bgnet.info/index.php?option=com_content&task=view&id=17323&Itemid=1

Стайкова,Е., Т. Трифонова (2010) *Имигрантите в България, В: Тенденции в транс-граничната миграция на работна сила и свободно движение на хора – ефекти за България*. София: Институт „Отворено общество”

Georgiev, Yasen (2008) *Immigration to Bulgaria – Preconditions and Possible Developments*. In: *The Implication of EU Membership on Immigration Trends and Immigrant Integration Policies for the Bulgarian Labor Market*. Sofia: EIP. pp.12-13

Gudrun B. (2010) *Satisfying labor demand through migration in Austria*. Country report for EMN.

ИОМ (2003) *Migration trends in selected countries*. Vol.I Bulgaria. Vienna: ИОМ.

Krasteva A. (ed) (2008) *Immigration and integration: European experiences*. Sofia: Manfred Worner Foundation.

Krasteva A (2007) *Post-communist discovery of immigration : the case of Bulgaria*.-In: Berggren E., B. Likic-Brboric, G. Toksoz, N. Trimiklitis (eds) *Irregular labor and community: a challenge for Europe*. Maastricht: Shaker Publishing, 104-117.

Krasteva A. (2007) *L'immigre chinois en Bulgarie. Le “protestant” de l'economie post-communiste*.-In: Roulleau-Berger L. (dir) *Nouvelles migrations chinoises et travail en Europe*. Toulouse: Presse Universitaires du Mirail, 71 – 88.

Krasteva A., A. Kasabova, D.Karabinova (eds) (2009) *Migrations from/to Southeastern Europe*. Ravenna: Longo editore.

Council Decision establishing a European Migration Network, 2008/381/EC, available at <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32008D0381:EN:NOT>.

Документи и справки

Годишен доклад по плана за действие за 2009 г. за изпълнението на националната стратегия на РБ по миграция и интеграция 2008 – 2015 г. Януари 2010.

Захариев И. (2010) Информация на КРИБ до дирекция Миграция на МВР относно посрещане потребностите от работна сила чрез миграция , декември 2010.

ИСС (2008) *Становище на Икономически и социален съвет на РБ за Националната стратегия по миграция и интеграция.*

КНСБ (2009) Протокол за сътрудничество между КНСБ и Генералната Конфедерация на работниците в Гърция.

КНСБ Споразумение за сътрудничество между КНСБ, КТ Подкрепа и TUC – Великобритания.

МТСП (2008) Актуализирана стратегия по заетостта в Република България. 2—8-2015.

Наръчник за координация на институциите отговорни за процесите на интеграция в българското общество (2008).

Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция \2008-2015

Стелянова Р. (2010) Информация и статистика от Агенцията по заетостта.

Съобщение на комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. *Към обща имиграционна политика*. Брюксел, 5.12.2007

ПРИЛОЖЕНИЕ

7.1. Издадени разрешения за работа на чужденци в България

Издадени разрешения за работа на чужденци в България в периода 2004-2009

| Year: 2004 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|---------|--------|----------------------|---------|--------|------------|---------|--------|----------------|---------|--------|---------------|---------|--------|---------------------|---------|--------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al |
| 1.Турция | 189 | 2 | 191 | 33 | 1 | 34 | 53 | 1 | 54 | 103 | 0 | 103 | - | - | - | - | - | - |
| 2.Германия | 49 | 4 | 53 | 22 | 3 | 25 | 27 | 1 | 28 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 3.Полша | 37 | 1 | 38 | 9 | 1 | 10 | 27 | 0 | 27 | 1 | 0 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 4.Италия | 34 | 2 | 36 | 16 | 1 | 17 | 11 | 1 | 12 | 7 | 0 | 7 | - | - | - | - | - | - |
| 5.Украйна | 35 | 1 | 36 | 10 | 1 | 11 | 25 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 6.Сърбия и Черна гора | 28 | 2 | 30 | 6 | 1 | 7 | 22 | 1 | 23 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 7.Гърция | 26 | 3 | 29 | 23 | 2 | 25 | 3 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 8.Русия | 19 | 9 | 28 | 17 | 7 | 24 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 9.Беларус | 3 | 14 | 17 | 2 | 0 | 2 | 1 | 14 | 15 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 10.Франция | 17 | 0 | 17 | 15 | 0 | 15 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| Others | 125 | 22 | 147 | 69 | 15 | 84 | 53 | 7 | 60 | 3 | 0 | 3 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 562 | 60 | 622 | 222 | 32 | 254 | 226 | 28 | 254 | 114 | 0 | 114 | - | - | - | - | - | - |

| Year: 2005 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|---------|--------|----------------------|---------|--------|------------|---------|--------|----------------|---------|--------|---------------|---------|--------|---------------------|---------|--------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al |
| 1.Турция | 83 | 2 | 85 | 23 | 1 | 24 | 40 | 1 | 41 | 20 | 0 | 20 | - | - | - | - | - | - |
| 2.Германия | 69 | 7 | 76 | 38 | 5 | 43 | 31 | 2 | 33 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 3.Италия | 52 | 3 | 55 | 30 | 1 | 31 | 17 | 2 | 19 | 5 | 0 | 5 | - | - | - | - | - | - |
| 4.Гърция | 30 | 9 | 39 | 18 | 1 | 19 | 12 | 8 | 21 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 5.Украйна | 32 | 0 | 32 | 6 | 0 | 6 | 26 | 0 | 26 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 6.Китай | 22 | 9 | 31 | 12 | 2 | 14 | 10 | 7 | 17 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 7.Великобританя | 24 | 6 | 30 | 21 | 5 | 26 | 3 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 8.Русия | 22 | 5 | 27 | 21 | 4 | 25 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 9.Австрия | 15 | 7 | 22 | 12 | 7 | 19 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 10.САЩ | 16 | 4 | 20 | 14 | 4 | 18 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| Others | 201 | 13 | 214 | 94 | 10 | 104 | 82 | 3 | 85 | 25 | 0 | 25 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 566 | 65 | 631 | 289 | 40 | 329 | 227 | 25 | 252 | 50 | 0 | 50 | - | - | - | - | - | - |

| Year: 2006 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|---------|--------|----------------------|---------|--------|------------|---------|--------|----------------|---------|--------|---------------|---------|--------|---------------------|---------|--------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al |
| 1.Македонија | 151 | 0 | 151 | 3 | 0 | 3 | 79 | 0 | 79 | 69 | 0 | 69 | - | - | - | - | - | - |
| 2.Украина | 118 | 6 | 124 | 3 | 2 | 5 | 115 | 4 | 119 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 3.Турција | 89 | 5 | 94 | 19 | 5 | 24 | 35 | 0 | 35 | 35 | 0 | 35 | - | - | - | - | - | - |
| 4.Индија | 67 | 3 | 70 | 66 | 3 | 69 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 5.Германија | 54 | 3 | 57 | 39 | 3 | 42 | 15 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 6.САШ | 42 | 7 | 49 | 31 | 7 | 38 | 11 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 7.Грција | 45 | 4 | 49 | 28 | 4 | 32 | 17 | 0 | 17 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 8.Италија | 44 | 5 | 49 | 28 | 3 | 31 | 16 | 1 | 17 | 0 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 9.Србија и Черна гора | 31 | 5 | 36 | 5 | 1 | 6 | 24 | 4 | 28 | 2 | 0 | 2 | - | - | - | - | - | - |
| 10.Австрија | 31 | 2 | 33 | 27 | 2 | 29 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| Others | 194 | 73 | 267 | 125 | 40 | 165 | 63 | 33 | 96 | 6 | 0 | 6 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 866 | 113 | 979 | 374 | 70 | 444 | 380 | 42 | 422 | 112 | 1 | 113 | - | - | - | - | - | - |

| Year: 2007 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|---------|--------|----------------------|---------|--------|------------|---------|--------|----------------|---------|--------|---------------|---------|--------|---------------------|---------|--------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al |
| 1.Турција | 390 | 4 | 394 | 55 | 4 | 59 | 296 | 0 | 296 | 39 | 0 | 39 | - | - | - | - | - | - |
| 2.Македонија | 92 | 4 | 96 | 5 | 3 | 8 | 33 | 1 | 34 | 54 | 0 | 54 | - | - | - | - | - | - |
| 3.САШ | 55 | 16 | 71 | 49 | 15 | 64 | 6 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 4.Индија | 58 | 3 | 61 | 57 | 2 | 59 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 5.Србија и Черна гора | 56 | 1 | 57 | 14 | 0 | 14 | 34 | 1 | 35 | 8 | 0 | 8 | - | - | - | - | - | - |
| 6.Украина | 42 | 2 | 44 | 7 | 2 | 9 | 35 | 0 | 35 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 7.Русија | 20 | 8 | 28 | 18 | 6 | 24 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 8.Бразилија | 27 | 0 | 27 | 1 | 0 | 1 | 24 | 0 | 24 | 2 | 0 | 2 | - | - | - | - | - | - |
| 9.Тајланд | 23 | 0 | 23 | 0 | 0 | 0 | 23 | 0 | 23 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 10.Китай | 17 | 4 | 21 | 2 | 2 | 4 | 13 | 2 | 15 | 2 | 0 | 2 | - | - | - | - | - | - |
| Others | 54 | 29 | 83 | 31 | 16 | 47 | 20 | 13 | 33 | 3 | 0 | 3 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 834 | 71 | 905 | 239 | 50 | 289 | 487 | 21 | 508 | 108 | 0 | 108 | - | - | - | - | - | - |

| Year: 2008 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|-----------|-------------|----------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|----------------|----------|------------|---------------|----------|----------|---------------------|----------|----------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al |
| 1.Турция | 826 | 7 | 833 | 54 | 7 | 61 | 525 | 0 | 525 | 247 | 0 | 247 | - | - | - | - | - | - |
| 2.Виетнам | 81 | 12 | 93 | 0 | 0 | 0 | 65 | 8 | 73 | 16 | 4 | 20 | - | - | - | - | - | - |
| 3.Русия | 59 | 12 | 71 | 46 | 11 | 57 | 13 | 1 | 14 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 4.Индия | 63 | 1 | 64 | 40 | 1 | 41 | 23 | 0 | 23 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 5.Сърбия | 45 | 3 | 48 | 3 | 1 | 4 | 42 | 2 | 44 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 6.Украйна | 35 | 11 | 46 | 28 | 7 | 35 | 7 | 4 | 11 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 7.САЩ | 33 | 12 | 45 | 28 | 10 | 38 | 5 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 8.Тайланд | 44 | 0 | 44 | 1 | 0 | 1 | 32 | 0 | 32 | 11 | 0 | 11 | - | - | - | - | - | - |
| 9.Македония | 31 | 3 | 34 | 5 | 1 | 6 | 19 | 2 | 21 | 7 | 0 | 7 | - | - | - | - | - | - |
| 10.Азербайджан | 33 | 0 | 33 | 0 | 0 | 0 | 33 | 0 | 33 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| Others | 107 | 35 | 142 | 45 | 13 | 58 | 59 | 22 | 81 | 3 | 0 | 3 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 1357 | 96 | 1453 | 250 | 51 | 301 | 823 | 41 | 864 | 284 | 4 | 288 | - | - | - | - | - | - |

| Year: 2009 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------|-----------|------------|----------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|----------------|----------|------------|---------------|----------|----------|---------------------|----------|----------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al | Mal e | Femal e | Tot al |
| 1.Турция | 366 | 1 | 367 | 20 | 1 | 21 | 69 | 0 | 69 | 277 | 0 | 277 | - | - | - | - | - | - |
| 2.Виетнам | 38 | 12 | 50 | 1 | 0 | 1 | 31 | 9 | 40 | 6 | 3 | 9 | - | - | - | - | - | - |
| 3.Русия | 33 | 15 | 48 | 33 | 15 | 48 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 4.САЩ | 33 | 15 | 48 | 29 | 15 | 44 | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 5.Индия | 31 | 1 | 32 | 25 | 1 | 26 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 6.Украйна | 24 | 4 | 28 | 22 | 4 | 26 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 7.Сърбия | 21 | 3 | 24 | 9 | 3 | 12 | 12 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 8.Бразилия | 15 | 0 | 15 | 1 | 0 | 1 | 14 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 9.Македония | 13 | 0 | 13 | 4 | 0 | 4 | 9 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 10.Китай | 5 | 2 | 7 | 1 | 0 | 1 | 4 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| Others | 46 | 14 | 60 | 26 | 8 | 34 | 20 | 6 | 26 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 625 | 67 | 692 | 171 | 47 | 218 | 171 | 17 | 188 | 283 | 3 | 286 | - | - | - | - | - | - |

- 7.2. Брой български граждани, заминали на работа в чужбина по спогодби и EURES

**Брой български граждани, заминали на работа в чужбина по спогодби и чрез EURES
(по квалификация и страни)**

| Year: 2004 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------------|----------|-----------|-------------|-------------|-------------|----------------|--------|-------|---------------|--------|-------|---------------------|-------------|-------------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Spain | 618 | 861 | 1479 | | | | 618 | 53 | 671 | | | | | | | | 808 | 808 |
| Germany | 406 | 1045 | 1451 | 8 | 2 | 10 | 398 | 1043 | 1441 | | | | | | | | | |
| Swiss | 5 | 26 | 31 | 1 | 1 | 2 | 4 | 25 | 29 | | | | | | | | | |
| Total | 1029 | 1932 | 2961 | 9 | 3 | 12 | 1020 | 1121 | 2141 | | | | | | | | 808 | 808 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Year: 2005 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Spain | 721 | 1263 | 1984 | | | | 564 | 48 | 612 | | | | | | | 157 | 1215 | 1372 |
| Germany | 388 | 1135 | 1523 | 2 | 1 | 3 | 386 | 1134 | 1520 | | | | | | | | | |
| Swiss | 2 | 30 | 32 | 1 | 3 | 4 | 1 | 27 | 28 | | | | | | | | | |
| France | 1 | 2 | 3 | | | | 1 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| Italy | | 4 | 4 | | | | | 4 | 4 | | | | | | | | | |
| Total | 1112 | 2434 | 3546 | 3 | 4 | 7 | 952 | 1215 | 2167 | | | | | | | 157 | 1215 | 1372 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Year: 2006 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Spain | 1679 | 1532 | 3211 | | | | 617 | 124 | 741 | | | | | | | 1062 | 1408 | 2470 |
| Germany | 487 | 897 | 1384 | 2 | 2 | 4 | 485 | 895 | 1380 | | | | | | | | | |
| Swiss | 3 | 8 | 11 | 1 | | 1 | 2 | 8 | 10 | | | | | | | | | |
| France | 5 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | | | | | | | | | |
| Italy | | 19 | 19 | | | | | 19 | 19 | | | | | | | | | |
| Total | 2174 | 2458 | 4632 | 4 | 3 | 7 | 1108 | 1047 | 2155 | | | | | | | 1062 | 1408 | 2470 |

| Year: 2007 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------|-------------|-------------|----------------------|--------|----------|------------|------------|-------------|----------------|--------|-------|---------------|--------|-------|---------------------|-------------|-------------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Spain | 488 | 2563 | 3051 | | | | 313 | 16 | 329 | | | | | | | 175 | 2547 | 2722 |
| Germany | 419 | 900 | 1319 | 1 | | 1 | 418 | 900 | 1318 | | | | | | | | | |
| Swiss | 3 | 15 | 18 | | | | 3 | 15 | 18 | | | | | | | | | |
| France | 8 | 1 | 9 | | | | 8 | 1 | 9 | | | | | | | | | |
| Total | 918 | 3479 | 4397 | 1 | | 1 | 742 | 932 | 1674 | | | | | | | 175 | 2547 | 2722 |

| Year: 2008 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------------|----------|----------|------------|------------|-------------|----------------|--------|-------|---------------|--------|-------|---------------------|-------------|-------------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Spain | 1320 | 3419 | 4739 | | | | 122 | | 122 | | | | | | | 1198 | 3419 | 4617 |
| Germany | 976 | 1983 | 2959 | 1 | 1 | 2 | 38 | 964 | 1002 | | | | | | | 937 | 1018 | 1955 |
| Swiss | 4 | 10 | 14 | 1 | | 1 | 3 | 10 | 13 | | | | | | | | | |
| France | 10 | 7 | 17 | | 1 | 1 | 10 | 6 | 16 | | | | | | | | | |
| Total | 2310 | 5419 | 7729 | 2 | 2 | 4 | 173 | 980 | 1153 | | | | | | | 2135 | 4437 | 6572 |

| Year: 2009 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------------|----------|----------|------------|------------|------------|----------------|--------|-------|---------------|--------|-------|---------------------|-------------|-------------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| Germany | 1202 | 2853 | 4055 | | | | 283 | 552 | 835 | | | | | | | 919 | 2301 | 3220 |
| Swiss | 2 | 3 | 5 | | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | | | | | | | | | |
| France | 4 | 2 | 6 | | | | 4 | 2 | 6 | | | | | | | | | |
| Total | 1208 | 2858 | 4066 | | 2 | 2 | 289 | 555 | 844 | | | | | | | 919 | 2301 | 3220 |

| | |
|-----------------|-----|
| EURES 2007 | 300 |
| EURES 2008 | 370 |
| EURES 2009-2010 | 460 |

- 7.3. Брой български граждани, заминали на работа в чужбина чрез фирми посредници

Брой български граждани, заминали на работа в чужбина чрез фирми посредници

| Year: 2004 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|--------|-------|----------------------|--------|-------|------------|--------|-------|----------------|--------|-------|---------------|--------|-------|---------------------|--------|-------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| 1. Кувейт | 15 | 67 | 82 | - | - | 42 | - | - | 9 | - | - | 31 | - | - | - | - | - | - |
| 2. Великобритания | 4 | 60 | 64 | - | - | 5 | - | - | 59 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 3. Израел | 1 | 47 | 48 | - | - | 10 | - | - | 38 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 4. Либия | 19 | 18 | 37 | - | - | 4 | - | - | 17 | - | - | 16 | - | - | - | - | - | - |
| 5. Гърция | 28 | 8 | 36 | - | - | 1 | - | - | 28 | - | - | 7 | - | - | - | - | - | - |
| 6. Р. Кипър | 15 | 19 | 34 | - | - | 2 | - | - | 27 | - | - | 5 | - | - | - | - | - | - |
| 7. Италия | 1 | 7 | 8 | - | - | - | - | - | 8 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 8. Йемен | 5 | 3 | 8 | - | - | 4 | - | - | 4 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 9. Испания | 4 | - | 4 | - | - | 0 | - | - | 4 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 10. Судан | 1 | 2 | 3 | - | - | 0 | - | - | 3 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| Others | 1 | 24 | 25 | - | - | 15 | - | - | 5 | - | - | 5 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 94 | 255 | 349 | - | - | 83 | - | - | 202 | - | - | 64 | - | - | - | - | - | - |

| Year: 2005 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|--------|-------|----------------------|--------|-------|------------|--------|-------|----------------|--------|-------|---------------|--------|-------|---------------------|--------|-------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| 1. САЩ | 55 | 24 | 79 | - | - | 31 | - | - | 48 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 2. Великобритания | 5 | 53 | 58 | - | - | 10 | - | - | 48 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 3. Тунис | 14 | 21 | 35 | - | - | 21 | - | - | 5 | - | - | 9 | - | - | - | - | - | - |
| 4. Чехия | 14 | 20 | 34 | - | - | 0 | - | - | 22 | - | - | 12 | - | - | - | - | - | - |
| 5. Р. Кипър | 15 | 11 | 26 | - | - | 1 | - | - | 6 | - | - | 19 | - | - | - | - | - | - |
| 6. ОАЕ | 0 | 24 | 24 | - | - | 18 | - | - | 6 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 7. Гърция | 3 | 11 | 14 | - | - | 4 | - | - | 6 | - | - | 4 | - | - | - | - | - | - |
| 8. Израел | 7 | 3 | 10 | - | - | 0 | - | - | 3 | - | - | 7 | - | - | - | - | - | - |
| 9. Сирия | 1 | 6 | 7 | - | - | 0 | - | - | 7 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 10. Бахрейн | 0 | 5 | 5 | - | - | 1 | - | - | 4 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| Others | 2 | 2 | 4 | - | - | 0 | - | - | 2 | - | - | 2 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 116 | 180 | 296 | - | - | 86 | - | - | 157 | - | - | 53 | - | - | - | - | - | - |

| Year: 2006 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|----------------------|----------|-----------|------------|----------|------------|----------------|----------|-----------|---------------|----------|----------|---------------------|----------|----------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| 1.Великобритания | 33 | 87 | 120 | - | - | 30 | - | - | 66 | - | - | 24 | - | - | - | - | - | - |
| 2. САЩ | 51 | 17 | 68 | - | - | 10 | - | - | 58 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 3. Р.Кипър | 32 | 30 | 62 | - | - | 15 | - | - | 16 | - | - | 31 | - | - | - | - | - | - |
| 4. Тунис | 13 | 12 | 25 | - | - | 25 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 5. Португалия | 17 | 2 | 19 | - | - | 0 | - | - | 6 | - | - | 13 | - | - | - | - | - | - |
| 6. Гърция | 8 | 0 | 8 | - | - | 1 | - | - | 7 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 7. Италия | 0 | 4 | 4 | - | - | 4 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 8. Малта | 4 | 0 | 4 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 4 | - | - | - | - | - | - |
| 9. Чехия | 3 | 0 | 3 | - | - | 0 | - | - | 3 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 10. Израел | 0 | 3 | 3 | - | - | 0 | - | - | 1 | - | - | 2 | - | - | - | - | - | - |
| Others | 0 | 0 | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 161 | 155 | 316 | - | - | 85 | - | - | 157 | - | - | 74 | - | - | - | - | - | - |

| Year: 2007 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|----------------------|----------|-----------|------------|----------|------------|----------------|----------|-----------|---------------|----------|----------|---------------------|----------|----------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| 1.Словакия | 151 | 19 | 170 | - | - | 16 | - | - | 142 | - | - | 12 | - | - | - | - | - | - |
| 2. Чехия | 69 | 27 | 96 | - | - | 7 | - | - | 69 | - | - | 20 | - | - | - | - | - | - |
| 3. Р. Кипър | 36 | 32 | 68 | - | - | 34 | - | - | 26 | - | - | 8 | - | - | - | - | - | - |
| 4.Великобритания | 8 | 36 | 44 | - | - | 23 | - | - | 21 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 5. Латвия | 14 | 0 | 14 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 14 | - | - | - | - | - | - |
| 6. Русия | 13 | 0 | 13 | - | - | 1 | - | - | 3 | - | - | 9 | - | - | - | - | - | - |
| 7. Полша | 11 | 0 | 11 | - | - | 0 | - | - | 11 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 8. Португалия | 0 | 10 | 10 | - | - | 0 | - | - | 10 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 9. Дания | 3 | 0 | 3 | - | - | 0 | - | - | 3 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 10. Гърция | 2 | 1 | 3 | - | - | 0 | - | - | 2 | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - |
| Others | 1 | 1 | 2 | - | - | 0 | - | - | 2 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 308 | 126 | 434 | - | - | 81 | - | - | 289 | - | - | 64 | - | - | - | - | - | - |

| Year: 2008 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|--------|-------|----------------------|--------|-------|------------|--------|-------|----------------|--------|-------|---------------|--------|-------|---------------------|--------|-------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| 1.Чехия | 216 | 21 | 237 | - | - | 1 | - | - | 58 | - | - | 178 | - | - | - | - | - | - |
| 2.Дания | 136 | 0 | 136 | - | - | 12 | - | - | 91 | - | - | 33 | - | - | - | - | - | - |
| 3.САЩ | 40 | 13 | 53 | - | - | 23 | - | - | 30 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 4.Р.Кипър | 24 | 25 | 49 | - | - | 5 | - | - | 29 | - | - | 15 | - | - | - | - | - | - |
| 5.Латвия | 35 | 0 | 35 | - | - | 0 | - | - | 10 | - | - | 25 | - | - | - | - | - | - |
| 6.Словакия | 13 | 14 | 27 | - | - | 0 | - | - | 26 | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 7.Полша | 22 | 4 | 26 | - | - | 2 | - | - | 23 | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - |
| 8.Великобритания | 5 | 13 | 18 | - | - | 5 | - | - | 9 | - | - | 4 | - | - | - | - | - | - |
| 9.Гърция | 9 | 4 | 13 | - | - | 0 | - | - | 11 | - | - | 2 | - | - | - | - | - | - |
| 10.Тунис | 5 | 5 | 10 | - | - | 10 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Others | 13 | 10 | 23 | - | - | 9 | - | - | 12 | - | - | 2 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 518 | 109 | 627 | - | - | 67 | - | - | 299 | - | - | 261 | - | - | - | - | - | - |

| Year: 2009 Country of Nationality | Total | | | Main Categorisations | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|--------|-------|----------------------|--------|-------|------------|--------|-------|----------------|--------|-------|---------------|--------|-------|---------------------|--------|-------|
| | | | | A. Highly skilled | | | B. Skilled | | | C. Low skilled | | | D. Researches | | | E. Seasonal workers | | |
| | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total | Male | Female | Total |
| 1.Дания | 237 | 0 | 237 | - | - | 11 | - | - | 226 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 2.Чехия | 34 | 3 | 37 | - | - | 6 | - | - | 31 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 3.Гърция | 0 | 33 | 33 | - | - | 9 | - | - | 24 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 4.Полша | 27 | 1 | 28 | - | - | 1 | - | - | 27 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 5.Норвегия | 7 | 0 | 7 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 7 | - | - | - | - | - | - |
| 6.Тунис | 3 | 3 | 6 | - | - | 6 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 7.Р.Кипър | 4 | 0 | 4 | - | - | 0 | - | - | 4 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 8.Великобритания | 2 | 0 | 2 | - | - | 0 | - | - | 2 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| 9.Франция | 2 | 0 | 2 | - | - | 0 | - | - | 2 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| | | | | - | - | | - | - | | - | - | | - | - | - | - | - | - |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Others | 0 | 0 | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | - | - | - | - |
| TOTAL | 316 | 40 | 356 | - | - | 33 | - | - | 316 | - | - | 7 | - | - | - | - | - | - |