

ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНИ И СИНДИКАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ  
КЪМ КНСБ

---

# *СОЦИАЛНА ЕВРОПА*

*Брой 4*

декември, 2002  
*София*

Броят е посветен на два важни за КНСБ проблема:

- Сливанията и консолидацията на синдикалните структури в страните от ЕС, както и идеи за разширяване на синдикалната членска маса в САЩ;
- Миграционната политика на България – какви миграционни процеси текат от и към България, застрашени ли са общият европейски и българският пазар на труда.

## СЪДЪРЖАНИЕ НА БРОЯ

---

ДАНИЯ – ПРОФСЪЮЗНАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ ТЪРСИ НОВО ПОСЛАНИЕ	стр. 3
САЩ – СТРАТЕГИЯ ЗА НАБИРАНЕ НА СИНДИКАЛНИ ЧЛЕНОВЕ	стр. 7
ГЕРМАНИЯ - СЪЗДАВАНЕ НА НАЙ-ГОЛЕМИЯ СИНДИКАТ В СВЕТА	стр. 10
АВСТРИЯ – НОВИ ТЕНДЕНЦИИ В СИНДИКАЛИЗМА	стр. 15
СЪВРЕМЕННОТО РАЗВИТИЕ НА МИГРАЦИОННАТА ПОЛИТИКА В БЪЛГАРИЯ	стр. 16

---

*Изготвил броя:*  
*Отговорен редактор:*

Даринка Кирчева  
Надежда Даскалова

## ДАНИЯ – ПРОФСЪЮЗНАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ ТЪРСИ НОВО ПОСЛАНИЕ

През последните години бъдещата роля на синдикатите поражда редица въпроси в индустриално развитите страни. Въпреки че датското синдикално движение досега не е отбелязало значителен спад в членската маса, датските синдикати са изправени пред същите въпроси като сродните им организации в други страни. Последният конгрес на конфедерацията LO (октомври 1999 г.) си поставя двойката цел да подготви централата за големите предизвикателства на 21-ви век и да ѝ възвърне загубеното през последното десетилетие влияние.

Редовните конгреси на конфедерацията се провеждат на всеки четири години. По време на конгреса през 1991 г. хегемонното положение на LO в датското общество беше значително подкопано. Създаването на “преговорни картели”, обединяващи браншови синдикати, членуващи в LO, доведе до появата на нови силни структури, способни да участват в индустриалните отношения на мястото на LO. Това развитие е една от най-важните прояви на децентрализацията на колективното договаряне в Дания. 23-те синдиката, в които членуват около 1,5 милиона работници (600 хиляди в държавния сектор и 900 хиляди в частния сектор), сега действат съвместно в рамките на шест картела за преговори:

- Картел на синдикатите от строителството и дървообработващата промишленост;
- Централната организация на датските промишлени работници, която представлява картел на синдикатите от промишлеността;
- Картел на синдикатите от полиграфията и масмедията;
- Картел на работниците от търговията, транспорта и услугите;
- Картел на работниците от общините;
- Картел на държавните служители.

Членуващите в LO синдикати (и картелите) имат разнородни структури. Някои обединяват само работници с еднакво образователно равнище или от една професия, докато други набират членове от няколко бранша или професии.

LO е безспорно най-голямата, но не и единствена конфедерация в Дания. Конфедерацията на служителите (FTF) има около 400 хиляди члена. Тази организация първоначално се сформира като реална алтернатива на LO. Тя възприема неутрална позиция към политическите партии, като по този начин се дистанцира от LO, която поддържа исторически връзки със социалдемократическата партия. Около 75% от нейните членове са работници от публичния сектор, а членуващите в нея

синдикати играят централна роля в колективното договаряне в този сектор. Синдикатът на учителите и синдикатът на медицинските сестри са най-големите ѝ федерации. Както и LO, FTF не може сама да сключва колективни договори.

Третата синдикална организация е датската конфедерация на университетските сдружения (АС). Тя обединява над 220 хиляди души, членувачи в няколко организации на висшисти, от които 40% работят в частния сектор. АС се обръща и към самонаети; тя може да подписва колективни трудови договори, но само за своите членове от публичния сектор.

Трите централи образуват единна система. Без да се отказват от вътрешната конкуренция, те успяват да си поделят нишите за членство, като постигат висока синдикална плътност и внушително представителство. Готовността им за сътрудничество се проявява и това, че и трите членуват в ЕКП.

### **Завръщането на конфедерацията**

Големият конфликт при колективното договаряне през 1998 г.<sup>1</sup> е първата златна възможност за LO да възвърне поразклатеното си влияние. Резултатът от преговорите се отхвърля от редовите членове при провеждането на референдуми. Следва да се отбележи, че в Дания споразуменията между синдикатите и работодателските организации трябва да бъдат одобрени от мнозинството синдикални членове, преди да влязат в сила. През 1998 г. преговорните картели не успяват да убедят своите членове, че са постигнали добро споразумение с работодателите. Този конфликт открива неочаквана възможност за LO да се появи отново на сцената след близо десетилетие децентрализирано договаряне, като потърси с работодателската конфедерация достоен изход от конфликта. Централните актьори са на път да постигнат споразумение, когато правителството се намесва и слага край на конфликта. Но тези събития показват LO в по-активна роля и откриват пътя към тристранни преговори, след като отношенията с работодателската конфедерация също са подобрени. През същата година правителството провежда реформа на ранното пенсиониране, която предизвиква небивал спад в популярността

---

<sup>1</sup> През април-май 1998 г. в Дания се разгаря голям колективен конфликт, продължил 10 дни. Работниците неочаквано отхвърлят предложение за посредничество с цел приключване на ежегодния тур на преговорите. Работниците отстояват искането за повече свободно време. Тогава LO се намесва от името на шестте преговорни картела за постигане на компромисно споразумение с работодателската организация. Конфликтът приключва на 8 май с приемането от парламента на правителствен проектозакон.

на социалдемократическата партия. Тази обстановка позволява на LO да се утвърди като значим актьор в областта на социалната политика.

На последния си конгрес LO ясно заявява, че сегашното развитие на датската икономическа политика изисква синдикатите да направят избор между два пътя – “тясна защита на интересите” и “обществена отговорност”. Стратегия, насочена към специфичните интереси на наемния труд, ще доведе до икономическа стагнация и до увеличаване на данъците. Обратно, отговорното степенуване на “приоритетите” ще доведе до регулиран растеж и до създаване на работни места в по-дългосрочен план.

### **Сценарии за бъдещата роля на синдикализма**

Освен дебатите по стратегическия избор на Централата, конгресът на LO открива дискусия по общата роля на датското синдикално движение. Един от елементите на това обсъждане е свързан с позициите и отношението на синдикалните членове. Проведените анкети показват известна неудовлетвореност и някои очаквания, които могат да се обобщят по следния начин:

- Според членовете трябва да се развие вътрешната демокрация в синдикалните организации. Ръководителите трябва да бъдат по-видими и осезаеми за членската маса, а ролята на представителите по места като свързващо звено трябва да се издигне.
- Синдикатите трябва да подобрят начина на използване на средствата и предоставяне на услуги.
- Синдикалните организации са се превърнали в “безлични” инстанции. Те трябва да подобрят общуването с отделните членове.
- Синдикалните представители говорят за “солидарност”, но думите не винаги са съпроводени от съответни действия. Трябва да се намали разликата между силните и слабите членове на LO.
- Членовете желаят една по-гъвкава LO, способна да защитава многообразието от интереси на наемния труд. Неприятно им е усещането, че синдикалните лидери са заети преди всичко с вътрешни борби за власт.

Преди конгреса LO възлага на Копенхагенския институт за прогнози да разработи предложения за бъдещата роля на датските синдикати. Институтът защитава тезата, че общи ценности и норми са ключови залози за бъдещото синдикално движение. Но синдикатите са изправени пред едно предизвикателство – предишните ценности и норми вече не могат да се смятат за даденост. Обичайните граници се размиват - разграничението работници-работодател постепенно изчезва, тъй като работниците поемат

мениджърски отговорности при работата в “екип” и други форми, докато работодателите все повече се превръщат в наемни работници (когато не са собственици на предприятието). Според Института основна задача на LO и изобщо на синдикатите е да направят по-осезаеми общите ценности и норми. Разработени са три сценария за бъдещата роля на LO и на синдикалното движение.

#### ➤ **Синдикат на “професионалисти”**

При този сценарий синдикалните членове се характеризират преди всичко с индивидуализъм и дух на съревнование. Те се определят като добри професионалисти в своята работа. Но се нуждаят от синдиката, за да запазят сигурността на работното си място и да осигурят повишаването на професионалната им квалификация. Синдикатът предлага услуги за професионална консултация и следи заплатите и условията на труд да отчитат правилно стойността на труда на неговите членове. Членовете трябва да се разглеждат като ползватели, а синдикатът следва да се адаптира към нуждите на своите ползватели.

#### ➤ **Обществено синдикално движение**

При този сценарий общественото синдикално движение е убедено, че обществото може да се промени в интерес на колектива, а общността може да въздейства и да промени света. Синдикатите се оценяват според способността им да влияят на общото политическо развитие на обществото и да защитават специфичните интереси на трудещите се. Трябва да съществува силно чувство за принадлежност към колективно движение, а синдикализмът се ръководи от необходимостта да отговори на очакванията на неравностойните групи в обществото.

#### ➤ **“Персонализиран” синдикат**

“Персонализираният” синдикат изхожда от принципа, че хората са отделни личности, а личните избори и приоритети ще имат все по-голямо значение в бъдещото общество. Изхождайки от това, синдикатът осигурява простор за личните свободи, които позволяват самореализацията и удовлетворението от труда. Материалните придобивки не са най-важният елемент на наемния труд, по-важна е възможността на хората да се развиват и изявяват. “Персонализираният” синдикат не вижда противоречие между трудовия и личния живот на хората. Целта е “да се живее добре” и синдикатът прави всичко по силите си, за да могат всички работници да се възползват от възможностите на съвременния живот.

Институтът смята, че е абсолютно наложително LO да се спре на един от трите сценария. Ако централата избере отделни части от трите сценария, тя рискува да тласне синдикалното движение в няколко насоки едновременно. Тогава посланието на LO ще бъде неясно и нито членовете, нито отговорните фактори няма да знаят кой път е избран. Очевидно

сътрудничеството с Копенхагенския институт поставя LO пред “невъзможност за избор”, тъй като представителите на датските синдикати не могат да възприемат един сценарий. Преди конгреса делегатите заявяват, че характеристиките на “обществено синдикално движение” съответстват на историческите ценности на датското синдикално движение, но сценариите със синдиката “на професионалисти” и “персонализиран” синдикат представляват “важни инструменти” за бъдещата синдикална дейност. Самата LO се дистанцира от анализа на Института, като заявява, че синдикализмът се нуждае от “ясен облик и основни ценности, на които членовете да се позовават” и затова е “невъзможно да се избере между трите сценария”. Дебатът продължава.

### **САЩ – СТРАТЕГИЯ ЗА НАБИРАНЕ НА СИНДИКАЛНИ ЧЛЕНОВЕ**

Синдикалните организации представляват само малка част от американските трудещи се, защото не са отворени към изискванията и потребностите на нови категории работници и малцинствени групи. Това е заключението на двама американски експерти по труда – Ричард Фриман и Джоел Роджърс. Те обвиняват най-голямата американска конфедерация AFL-CIO за неспособността ѝ да привлича членове, като се интересува най-вече от новите работни места, където напълно липсва колективно договаряне. Но и много други от стотите милиона американски трудещи се от частния сектор нямат колективно представителство на работното място.

От последните проучвания става ясно, че близо 42 милиона работници биха искали някаква форма на организация, с избрани представители за водене на преговори с работодателите, докато други 43 милиона трудещи се биха искали да имат достъп до повече информация, помощ и консултация, независимо дали от традиционния синдикат или от заводските комитети. Общо двете групи съставляват близо 85 милиона трудещи се, или дванадесет пъти повече от сегашния брой членове от частния сектор, обхванати от най-големите конфедерации. Делът на работниците от частния сектор, членувачи в AFL-CIO (ръководена от седем години от Джон Суини), е спаднал на 9%. При държавните служители положението е по-добро, но в САЩ те представляват само 15% от всички заети.

Според Фриман и Роджърс тези цифри все пак не отразяват откъсване от синдикатите или по-малка нужда от защита. Сегашното законодателство, изменено в още по-неблагоприятна насока от Джордж Буш младши, възпира колективните действия срещу предприятията. Освен това е намаляло политическото взаимодействие, след като

демократическата партия като че ли е загърбила въпросите на труда, за да наблегне на предприемачеството, високите технологии и разширяването на американския пазар чрез международните договори за свободна търговия. Така масата трудещи се, непредставени от големите организации, остава в плен на пазарните закони и безразличието на общественото мнение.

“Мнозина работници - пишат Фриман и Роджърс – са за синдикални действия, но тъй като не съставляват мнозинството работници или не достигат изискуемия праг за образуване на синдикат, не могат да ползват придобивките и привилегиите на малцината защитени. А те биха могли да дадат много на синдикалното движение, предоставяйки ценна информация и принос, организирайки и провеждайки синдикални действия в много предприятия из страната.”

Според двамата автори синдикатите трябва да преразгледат стратегията си, да засилят инициативите за отваряне към малцинствата. “Мнозина синдикалисти се питат колко би струвало, дори и в парично изражение, привличането и обхващането на толкова много неорганизирани трудещи се, които не са част от обособени и ясно очертани категории и браншове. Но революционната структура на Интернет коренно променя управлението. С незначително първоначално вложение синдикатите могат да общуват с много голям брой нови членове и да им предоставят услуги и помощ.” Фриман и Роджърс наричат тази стратегия “open-source-unionism” или открито захранван синдикализъм. Предложеното от авторите общуване чрез Интернет ще бъде улеснено от широкото разпространение на мрежата в САЩ. Според оценките Интернет потребителите вече са достигнали 80% от телефонните абонати, домашни и служебни.

“В Америка е необходим синдикат, в който трудещите се да могат безпрепятствено да членуват и към когото да се обръщат лесно, без излишни войни и конфликти с работодателите. Синдикат, способен да получава подкрепа от всеки и отвсякъде, да превърне сегашната разпръсната база в действителна принадлежност и съвместно действие, движение, което да оказва помощ навсякъде, където работниците се борят за изразяване на своя глас.”

Всъщност тези са и основополагащите принципи на синдикалната дейност в САЩ. Според първия устав на Федерацията на труда, основана през 1886 г., в новосъздадената организация е можела да членува всяка група от “седем наемни работници, обединени доброволно и подкрепящи синдикатите”. Десетки хиляди малки групи създават първите структури, обединени впоследствие в по-големи браншови организации и конфедерации.



### **САЩ – законови ограничения и антисиндикални действия**

Законовите ограничения и антисиндикалните действия са ясен израз на противоречията, които все още съществуват в САЩ. Федералните и отделните щатски закони формално гарантират свободата на сдружаване и синдикално членство, както и правото на участие в колективно договаряне, но фактически нарушенията в предприятията са често явление и в повечето случаи остават ненаказани.

Според годишния доклад на МКСП за нарушаване на синдикалните права всяка година поне един от десет активисти бива незаконно уволнен. През 2001 г. National labor relations board е регистрирал над 25 хиляди оплаквания от репресии на работодатели срещу ангажирани със синдикална дейност работници. Националното законодателство ощетява още повече работещите в публичния сектор, 40% от които не ползват правото на колективно договаряне. Закон от 1978 г. забранява на над два милиона служители на федералното правителство провеждането на стачки и колективното договаряне по работното време, заплатите и различните данъчни облекчения. Различни са разпоредбите за служителите към отделните щатски администрации. Само 13 от общо 51 щата позволяват колективното договаряне, а 14 щата дори го забраняват. В частния сектор законът въвежда мажоритарна система, според която за признаване и участие в колективни преговори дадена организация трябва да представлява в резултат на редовни избори най-малко 50% от работниците в съответното предприятие. Според National labor relations act обвинен в незаконни действия синдикат може да бъде изправен пред Федералния съд, докато за работодателската страна не съществуват такива мерки. Освен това може да се наема постоянно персонал на мястото на стачкуващи работници.

Към тези закони, представляващи вече традицията в американското трудово право, се прибавят новите разпоредби на администрацията на Буш, насочени към премахване на малкото подобрения, въведени от Клинтън. Такава е Наредбата, която възпрепятства държавните служители да членуват в синдикати и да плащат членски внос. Други разпоредби премахват всякакъв опит за помирение и съгласуване между организациите на работниците и на предприятията. През декември м.г., след атаките от 11 септември, Буш официално забрани на служителите в United Airlines да стачкуват поне за два месеца напред. Стачката беше одобрена единодушно от членовете на синдиката International association of machinists като протест срещу отлаганото седем години увеличение на заплатите. Насърчавани от правителството, предприятията продължават да

разрешават конфликтите при пълен произвол. Дълъг е списъкът на онези, които уволняват и заместват стачкуващите работници или още по-драстично решават да преместят другаде производствените мощности.

## ГЕРМАНИЯ – СЪЗДАВАНЕ НА НАЙ-ГОЛЕМИЯ СИНДИКАТ В СВЕТА

През март 2001 г. пет германски синдикални организации създадоха Ver.di (Вер.ди), “обединения синдикат на услугите”. С 2,8 милиона члена новата организация се бори за титлата “най-голям отраслов синдикат в света”, като изпреварва бившия претендент за титлата ИГ Метал, чиито членове към края на 2000 г. наброяват 2,76 милиона души (докато преди десет години, при обединението на Германия, те са били 3,8 милиона).

### Процесът на преход

Създаването на Ver.di е завършек на започналия през 1997 г. процес на сливане. Първоначално за сливане се обявяват седем синдиката, но впоследствие синдикатът на железничарите и синдикатът на работещите в образованието се отказват. Така на учредителния конгрес през март 2001 г. остават пет организации учредителки – четири федерации към DGB и една автономна дотогава конфедерация:

- OTV - Федерацията на обществените услуги и транспорта (1,5 милиона члена към края на 2000 г.)
- DPG - Федерацията на пощите и далекосъобщенията (446 хиляди члена)
- HBV - Федерацията на търговията, банковото и застрахователното дело (441 хиляди члена)
- ИГ Медиен, федерацията на медиите и книгоразпространението (175 хиляди члена)
- DAG - конфедерацията на служителите (450 хиляди члена)<sup>2</sup>.

Общият сбор с малко не достига 3 милиона члена, които Вер.ди си беше поставил като цел, тъй като всичките му съставни организации са обхванати от обща тенденция към свиване. Една от главните цели на новия синдикат е именно да преустанови тенденцията към десиндикализация и да спечели нови привърженици в сектори, в които синдикализмът традиционно среща трудности при набиране на членове.

Създаването на Вер.ди без малко не се проваля в последния момент. Известен брой щатни синдикалисти от малките синдикати, участващи в

<sup>2</sup> За разлика от другите синдикати, DAG е изграден на професионален принцип, като обединява “белите ячки” от всички отрасли и браншове. Близко 20% от членовете му работят в промишлеността, което позволява на DAG да сключва за тях КТД, в конкуренция с отрасловите синдикати към DGB.

процеса на сливане, проявяват открита враждебност към този проект от страх да не бъдат смазани от хегемонията на OTV, от опасения за загуба на професионален облик като източник за идентификация на членовете, но и поради противопоставяне на “модерния” идеен проект, прокарван със създаването на Вер.ди. Всъщност малките синдикати много често клонят към силно левия политически спектър, най-вече към “традиционната синдикална левица”. Инициаторите на сливането сами поставят много висока летва, като изискват организациите учредителки да решат на извънредни конгреси саморазпускането си с най-малко 80% от гласовете. За всеобща изненада главната пречка изниква от самата OTV. Тук съпротивата идва най-вече от местни и регионални щатни синдикалисти, които се боят, че новият синдикат ще изостави териториалните междубраншови нива за сметка на чисто професионални структури. Оставката на председателя на OTV осигурява необходимото мнозинство за подкрепа на сливането.

### **Мотивите**

Изтъкват се няколко мотива за обосноваване на необходимостта от сливане. Първата група доводи се отнася до адаптирането на синдикализма към структурните промени в икономиката и обществото. Развитието на услугите прави още по-наложително концентрирането на ресурси за печелене на нови привърженици в сектори с традиционно слаба синдикализация. Малките синдикати се опасяват, че не разполагат с достатъчно финансови средства за тази цел.

Редица приватизационни сделки показват, че границите между обществените и частните услуги стават твърде променливи. Запазването на традиционния контраст между обществените услуги като синдикален бастион и частните услуги като синдикална пустиня става немислимо.

Общо взето въпросът за финансовите средства предопределя процеса на сливане. Изправени пред нарастваща десиндикализация, малките синдикати вече не са в състояние нито да осигурят равномерно териториално присъствие, нито да предоставят определен брой услуги на своите членове, най-вече правна закрила. Вер.ди ще осигурява правна защита, която надхвърля обичайните за малките синдикати обем и обхват<sup>3</sup>.

Освен това, крайно време е да се преодолее синдикалното разцепление от 1950 г., когато синдикатът на служителите отказа да влезе в новосъздадената конфедерация DGB и предпочете да създаде собствена

---

<sup>3</sup> Правната закрила включва правна консултация, представяне пред съдилищата и поемане на разходите по всички спорове, свързани със заплащането, социалната защита, дисциплинарното право или професионалната квалификация.

конфедерация – DAG. Това принуди DGB да създаде нова федерация за частните услуги в търговията, банковото и застрахователното дело – HBV. Нито една от двете не успя да изпревари съперническата организация, а всяка трябваше да се задоволи с подялба на членската маса при много по-ниска от средната синдикална плътност. След обединението на Германия DAG претърпя провал при набирането на нови членове в Източна Германия.

### **Новата организационна структура**

Новата вътрешна организация на Вер.ди е резултат от компромис между адаптирането към новите икономически структури и запазването на социално-политическото статукво за шатните синдикалисти от бившите организации. Разпределението на ръководните постове на всички нива се извършва според численото съотношение на членската маса към момента на сливането. За ръководните органи на национално равнище разпределението е следното: OTV – 48%, DAG, HBV и DPG – по 15%, ИГ Медиен – 7%, след като OTV се отказва от стриктното спазване на пропорционалните квоти, което би й осигурило абсолютно мнозинство.

За да се отчита комплексният характер на услугите, се създава голям брой браншови департаменти, поверени на отговорни дейци от организациите учредителки. Ето списъкът на 13-те браншови департамента с първоначалната синдикална принадлежност на завеждащия и съответния брой членове:

- Департамент финансови услуги (HBV), 141 000
- Департамент комунално битови услуги (OTV), 188 000
- Департамент здравеопазване и социални грижи (OTV), 353 000
- Департамент социална защита (OTV), 76 000
- Департамент образование и научни изследвания (OTV), 52 000
- Департамент държавни служители на федералното правителство и провинциите (DAG), 162 000
- Департамент общини, колективно договаряне за работниците и служителите (OTV), 369 000
- Департамент медии и култура, промишлени услуги (ИГ Медиен), 261 000
- Департамент телекомуникации, информатика (DPG), 156 000
- Департамент пощенски услуги, логистика (DPG), 328 000
- Департамент транспорт (OTV), 155 000
- Департамент търговия (HBV), 447 000
- Департамент специализирани услуги, обучение (DAG), 121 000

Ръководството на новия синдикат е поверено на 19-членен управителен комитет, съставен от председател, четирима заместник-председатели от останалите четири организации учредителки, 13 завеждащи браншовите департаменти и един завеждащ личен състав. Почти всички членове на управителния комитет са социалдемократи, двама са членове на зелената партия, един членува в християндемократическата партия, а един е безпартиен. Седем от общия 19-членен състав са жени. Едва през 2007 г. ще се намали числеността на управителния комитет и ще се премахне квотният принцип при разпределението на ръководните постове.

Вер.ди трябва да поеме наследените от организациите учредителки хиляди КТД. Формално всеки бранш ще подготвя и провежда колективното договаряне в своята област чрез създаване на съответни комисии. Но фактически колективното договаряне ще се провежда централизирано. Както и преди, стратегическите решения, като обявяване на стачка, ще се вземат от ръководния орган – сега вече на новия мегасиндикат. Освен това управителният комитет има право на вето при определени искания или споразумения<sup>4</sup>. Стачният фонд също ще бъде централизиран.

За представяне на единния си облик Вер.ди решава да издава ново месечно списание за своите членове.

### **Финансови проблеми**

Първоначално Вер.ди дава гаранции, че щатните сътрудници на организациите учредителки ще получат пост в новата организация. Но отливът на членове още не е преустановен. През първите шест месеца от съществуването на новата организация броят на членовете намалява с 67 000 и достига 2,82 милиона. Това поставя сериозни финансови проблеми пред новия синдикат. Понастоящем Вер.ди страда от финансов дефицит и изплаща заплатите на щатните сътрудници чрез продажба на недвижима собственост (най-вече сградите на бившите отделни организации). Вер.ди реши да установи новото ръководство в Берлин. Това е скъпоструващо решение, тъй като трябва да плаща огромен наем за новата централа в центъра на новия административен квартал.

За да подобри финансовото си състояние, Вер.ди прие редица решения относно персонала. По правило сумата за заплати не трябва да надхвърля 50% от членския внос на организацията. Това налага

---

<sup>4</sup> Става въпрос за отлагателно вето. Комисия за колективно договаряне може да поиска от синдикалния съвет, “парламента” на Вер.ди, да разреши даден спор. Синдикалният съвет е съставен само от избраници на “доброволни начала”, които не са на щат в организацията.

намаляване на персонала с една пета. До края на 2005 г. 1000 от сегашните 5186 щатни бройки ще бъдат съкратени. Системата на заплащане ще бъде уеднаквена. Понастоящем щатните сътрудници получават възнагражденията си според все още действащите предишни КТД. Това води до разлики, стигащи понякога до 1000 евро, в месечната заплата за постове с еднаква отговорност. Проектите за затягане на коланите създават значително вътрешно недоволство, още повече, че същевременно ръководството реши да увеличи заплатите на 84 ръководителя<sup>5</sup>.

### **Борби за разграничаване и за власт**

В крайна сметка създаването на Верди означава най-вече съсредоточаване на средствата и възможност за рационализиране на синдикалното присъствие, предимно на териториално равнище. То не означава непременно опростяване на браншовите структури, освен приобщаването на DAG. Вливането на тази организация ще позволи най-сетне на синдикатите от DGB да реализират напълно основополагащия производствен принцип на следвоенния немски синдикализъм – “едно предприятие, един синдикат”. Създаването на Верди не премахва евентуални конфликти за разграничение между професионални браншове, нито вътре, нито между промишлените федерации. Впрочем интегрирането на DAG поставя някои организационни проблеми в промишлените предприятия. Засега е намерено компромисно решение – бившите членове на DAG могат да избират дали да останат членове на Верди или да се включат в отрасловия синдикат на предприятието си. Верди не се наема да набира членове в промишлените отрасли<sup>6</sup>.

Конфликтите между Верди и промишлените федерации са и властови конфликти, както пролича при дебатите за новия председател на DGB, който ще заеме мястото на сегашния председател Шулте, бивш ръководител на ИГ Метал. Двата главни промишлени синдиката, ИГ Метал и ИГ ВСЕ, се опитаха да се противопоставят на кандидатурата на Гюнтер Зомер, заместник-председател на Верди и бивш ръководител на DPG. Като алтернатива председателят на федерацията на миньорите, химиците и енергетиците дори предложи DGB да се оглавява на ротационен принцип от председателите на 11-те федерации. Тези дебати разкриват един косвен резултат от сливанията – отслабването на синдикалната конфедерация.

---

<sup>5</sup> Месечната заплата на председателя се увеличава от 17000 на 27000 марки, т.е. от 8500 на 13500 евро.

<sup>6</sup> Организацията учредителки на Верди са сключили с промишлени федерации споразумения за разграничаване, които по принцип би трябвало да предотвратяват подобни конфликти. Например ИГ Метал и DPG са разграничили правомощията си в отраслите на “новата икономика”, като информатиката остава в обсега на ИГ Метал, а телекомуникациите на DPG. Но този тип споразумение е трудно приложим при многоотраслови конгломерати.

## **АВСТРИЯ – НОВИ ТЕНДЕНЦИИ В СИНДИКАЛИЗМА**

През м.октомври 2001 г. федерациите на металургията и на служителите от частния сектор сключиха споразумение за сътрудничество и сближаване помежду си. Те се ангажираха да обединят исканията си, да сближат структурите си и накрая да сформират единна организация “при зачитане на културата на всяка една от тях”. Преди това текстилците се обединиха с металурзите. Федерацията на хотелиерските работници се присъедини към процеса на сливане. Така се образува блок, обхващащ над една трета от членовете на конфедерацията OGB. Тя отдавна е подела, но твърде мудро, политика на реструктуриране на федерациите си с цел намаляване на техния брой. Федерацията на служителите от частния сектор е твърде особен случай. Тя обхваща всички служители в различните промишлени отрасли от частния сектор, има голям потенциал за разрастване, вече е най-мощната федерация с членската си маса и една от най-активните на обществено-политическата сцена. В значителна степен тя е застрашена от раздробяване с цел обединяването на работници и служители в едни и същи браншови федерации.

Последиците от оповестеното сливане са няколко:

- Федерацията на служителите вече не е застрашена от раздробяване между няколко промишлени бранша; тя се съюзява с мощния си съсед от частния сектор. Заедно те образуват полюс, който цели да избегне възникналите в Германия противоречия между новосъздадения синдикат Вер.ди и ИГ Метал, чиито пример внимателно е проучен.
- Двете федерации са социалдемократически и по-скоро насочени към действителен синдикализъм; така те контрабалансираят както конфедерацията, така и федерацията на служителите от публичния сектор, доминирана от християндемократи.
- Незасегнатите пряко федерации са принудени да намерят бързо решение за собственото си оцеляване под натиска на тази инициатива.

Обявеното сливане внезапно промени тона на дебатите около синдикализма. Сближаването между двете структури е ясен белег, че личните интереси на ръководителите са поставени на заден план и не съществува спор за привилегии. Те проявяват самостоятелност по отношение на конфедерацията, което ги прави независими от традиционната ѝ роля на арбитър в синдикалния живот. Това е коренна промяна във вътрешната логика, още по-успешна поради факта, че приема

формата на организационно здравомислие и добро политическо управление в един ключов момент.

## **СЪВРЕМЕННО РАЗВИТИЕ НА МИГРАЦИОННАТА ПОЛИТИКА В БЪЛГАРИЯ**

Новата миграционна политика на Република България се осъществява в съответствие с международните и европейски стандарти и е насочена към постигане на оптимален баланс между свободата на движение на хора и контрола върху незаконната миграция при зачитане на основните човешки права и свободи. В практически аспект това означава: засилена сигурност – вътрешна и по границите – с крайна цел поемане на регионални отговорности по защита на външните граници с Европейския съюз; развитие на регулирани форми на миграция; зачитане на правата и интеграция на законно пребиваващите мигранти.

За усъвършенстване на миграционното законодателство и политика от началото на демократичните реформи досега са предприети редица мерки като:

- приемане на нови законови и подзаконови актове, изменение и допълнение на съществуващи актове с оглед постигане на синхронизация с европейското законодателство и осъществяване на балансирана миграционна политика;
- присъединяване на страната към международни договори в областта на миграцията и правата на човека;
- провеждане на последователна политика на превенция и борба с незаконната миграция, затягане на визовата политика; подобряване на охраната на държавната граница и засилване на контрола на граничния режим;
- активна политика за сключване на двустранни междуправителствени спогодби за реадмисия;
- разширяване на договорно-правния ред за обмена на работна сила, добри примери за което са действащите двустранни спогодби с ФР Германия. Провежда се активна политика на всички нива за интензифициране на процеса на сключване на нови двустранни спогодби, създават се механизми за контакти между институциите в областта на заетостта в България и други държави;
- провеждане на политика на убежище, хармонизация с международните стандарти и достиженията на правото на Европейския съюз в тази област;



- последователна политика на зачитане на основните човешки права и свободи, на недискриминация, толерантност и социална интеграция на всички групи население, в т.ч. на законно пребиваващите в страната имигранти и бежанци с предоставен статут.

В резултат на тези мерки миграционната практика в страната е съществено подобрена. Според последното проучване на Международната организация по миграция в Брюксел от 1998 г., проведено в асоциираните към ЕС страни от Централна и Източна Европа, за гражданите на Словения и България е констатиран най-нисък процент на емиграционни намерения. Резултатите от това проучване се потвърждават и от изследване на Националния статистически институт за обхвата на външната потенциална емиграция във връзка с преброяване на населението в страната през 2001 г. Статистиката за български граждани, направили опит да пътуват нелегално през граница, показват рязък спад от 1997 г. насам. Данните за 1999 г. и 2000 г. потвърждават общата тенденция за намаляване на нарушенията на граничния и визовия режим от страна на българските граждани.

Правителството търси ефективни решения за развитие на регулираните форми на краткосрочна външна трудова миграция, както и за създаване на благоприятни условия за реализация на работната сила в страната и завръщане на трудовите емигранти в България. В областта на икономиката мерките са насочени към икономическа стабилност и растеж, привличане на чуждестранни инвестиции, развитие на малкия и среден бизнес.

### **Превенция и борба с незаконната миграция**

Протичащите социални и икономически процеси в регионален и национален мащаб оказват съществено влияние за формиране на процесите, свързани с незаконната миграция.

Нелегалната миграция и трафикът на хора имат различни проявни форми. Методите и способите, използвани от отделни лица, както и от организирани престъпни групи, са многообразни.

Основният способ за нелегална миграция е каналджийската дейност.

Наблюдава се активност при използване на фалшиви визи от чужди граждани на държави с визов режим и единични случаи от български граждани, пътуващи за страни, с които все още имаме визови ограничения.

Основните направления за пътуване с фалшиви или подправени документи и визи е през ГКПП Калотина и аерогара София.

След отпадането на визите за български граждани, туроператорски и транспортни фирми използват създадените условия и организират масови пътувания за страни от ЕС. В тази връзка, проектът на Закон за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Р България предвижда превозвач,

превозил нередовен пътник на територията на страната, да върне пътника за своя сметка.

### **Регулиране на трудовата миграция**

Трудово-имиграционната политика на България съчетава елементи на ефективна защита на пазара на труда, активно подпомагане на неговото развитие и изпълнение на международните договорености, по които Република България е страна.

Мерки по отношение на трудовата емиграция, насочени към създаване на предпоставки за осъществяване на краткосрочна регулирана трудова емиграция

- Създаване на правни възможности и контрол по осъществяване на краткосрочна регулирана трудова емиграция – чрез Закона за насърчаване на заетостта, Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по информиране и наемане на работа, чрез двустранни споразумения за взаимен обмен на работна сила;
- Интензифициране на процеса на сключване на двустранни спогодби за взаимен обмен или изпращане на работна сила в други държави;
- Пълно информиране за условията и реда, по който българските граждани могат да излязат да работят в чужбина в рамките на действащите спогодби;

Създадена е междуведомствена група към Министерството на труда и социалната политика за анализ на действащите спогодби, изготвяне на проекти на нови спогодби и за предложения за законодателни изменения при необходимост.

По двете действащи двустранни спогодби с ФР Германия на работа през 2001 г. са заминали общо 2139 български граждани. По споразумението с ФР Германия за сезонна заетост в областта на хотелиерството и ресторантьорството трудови договори през изминалата година са получили 1266 български граждани, а в рамките на посредничеството за лятна ваканционна заетост на студенти във ФР Германия през лятото на 2001 г. са заминали 221 младежи. По Спогодбата между правителството на Република България и Конфедерация Швейцария за обмен на стажанти през изминалата година са получили трудови договори 62 български граждани.

Води се активна политика за интензифициране на процеса за сключване на нови двустранни спогодби, създават се механизми за контакти между институциите в областта на заетостта в България и други държави – Португалия, Чехия, Испания, Великобритания и Северна

Ирландия. Подготвен е проект за сключване на нова спогодба за обмен на работна сила с Гърция.

Към месец юли 2002 г. Министерството на труда и социалната политика е издало разрешение за извършване на посредническа дейност по наемане на работа в чужбина на 60 фирми – посредници за двадесет страни, между които Гърция, Португалия, Испания, Великобритания и Северна Ирландия, Израел, Италия, Република Ирландия, Белгия, Холандия, ОАЕ, Кувейт, Кипър и др.

През 2001 г. общо 1555 български граждани са устроени на работа (краткосрочна и дългосрочна) в чужбина чрез фирми-посредници.

Като алтернатива за предоставяне на посреднически услуги на български граждани за работа в чужбина през следващите години частните посредници ще запазят мястото си на пазара на труда при условие, че разширят обхвата и качеството на предоставяните от тях услуги съобразно нуждите и потребностите на трудовия пазар.

Мерки по отношение на трудовата имиграция, насочена към защита и развитие на пазара на труда, контрол на заетостта на чужденци на територията на страната и равно третиране на законно наетите работници мигранти.

Чрез законова и нормативна уредба са покрити европейските и международни стандарти, осигурява се равно третиране с българските граждани на допуснатите до пазара на труда работници мигранти от други държави.

За периода 01.09.1994 – 31.12.2001 г. са издадени общо 2205 разрешения за работа, като от тях 1384 са нови и 821 са продължени разрешения за работа.

По брой разрешения за отделните страни най-много разрешения за работа са издадени на граждани на САЩ – 332, следвани от Турция – 169, Украйна – 165, Русия – 152, Гърция – 135, Югославия – 125, Румъния – 123, Великобритания – 112, Германия – 102, Македония – 101, Италия – 90, Франция – 88, Белгия – 31, Холандия – 19 и т.н.

Най-висок процент от разрешенията за работа се пада на висшия ръководен персонал, нает от чуждестранни инвеститори от европейски страни и САЩ. На второ място са консултантите и инженерно-техническият персонал – специалисти с доказана висока степен на квалификация и опит. Най-често се осъществява т.нар. вътрешно-корпоративен трансфер на ключов персонал. Следващата категория по брой издадени разрешения за работа са чуждестранните преподаватели в български средни и висши училища.

**Оценка на размера и интензитета на външната миграция на населението**

Поради специфичните особености на историческото и социално-икономическото развитие на нашата държава външната миграция винаги се е свързвала главно с емиграцията на населението. След продължилата повече от 40 години забрана за свободното придвижване на хора през границите на страната през 1989 г. беше предизвикана огромна емиграционна вълна, която през следващите години бързо намали своя обхват. Тази вълна в началото имаше предимно политически характер на етническа основа. Скоро след това емиграцията от страната започна да се определя от условия и фактори, които все повече ѝ придават икономически характер.

През годините между двете последни преброявания на населението (1982-2001 г.) общото намаление възлиза на 514 хил. души или с над 6% спрямо средногодишното население на страната за този период. Това намаление е в резултат както на естественото движение на населението, така и в резултат на външната миграция. За посочения период естественият прираст на населението е отрицателен и е в размер на 337 хил. души. **Емиграцията на населението на страната, пак за този период, се изчислява на приблизително 196 хил. души.** В същото време в страната са се завърнали и преселили около 19 хил. души. При съпоставката на тези два насрещни миграционни потока **салдото от външната миграция на населението се изчислява на 177 хил. души или средногодишно от страната са емигрирали 22 хил. души.**

#### **Обхват на външната потенциална емиграция**

##### *1. Дългосрочна външна емиграция*

- Данните от проведеното по време на преброяването представително социологическо изследване<sup>7</sup> показват, че за около 8% от населението на възраст 15-60 години е “много вероятно” и “донякъде вероятно” да се преселят да живеят в друга държава. Тези потенциални емигранти условно могат да бъдат определени като бъдещи “**преселници**”. По отношение на времето, когато възнамеряват да осъществят тези свои намерения 25% от тях смятат да направят това още през тази година, 49% - през следващите две-три години, а 26% - в по-далечно бъдеще. Относителният дял само на тези, които смятат, че е “много вероятно” да се преселят в друга страна е 3,8%.
- Съществува и друга категория потенциални емигранти, които имат намерение и е “много вероятно” или “донякъде вероятно” да отидат да работят или учат в чужбина за повече от една година – 7%. Тази категория потенциални емигранти основно формират потока на **външната трудова емиграция**. Почти същата като на

<sup>7</sup> Изследването е осъществено на базата на извадка от 25542 лица на възраст 15-60 години.

“преселниците” е структурата на тази група емигранти при реализацията на техните намерения във времето – 26% възнамеряват да заминат още през тази година, 48% през следващите две-три години, а 25% планират своето заминаване за по-далечно бъдеще.

Относителният дял на тези, които смятат, че е “много вероятно” да отидат да работят/учат в чужбина е 5,2%.

Разгледаните две групи емигранти формират дългосрочната външна емиграция на населението. Общо тя обхваща около 15% от населението в наблюдавания възрастов интервал. За сравнение, от проведено през 1996 г. аналогично изследване, обхватът на дългосрочната външна емиграция е бил близо 25%.

2. *Краткосрочна емиграция* планират да осъществят 5% от анкетираните. Според тях е “много вероятно” и “донякъде вероятно” да отидат в чужбина за няколко месеца, т.е. за време по-малко от една година, с цел да работят или учат (специализират). От тази група 24% възнамеряват да осъществят заминаването си през тази година, 44% - през следващите 2-3 години и 31% - в едно по-далечно бъдеще.

- Около 10% смятат, че е вероятно през тази и през следващите години да заминат в чужбина за кратко време **като туристи или на гости** при близки и познати.

3. *Относителният дял* на тези, които смятат, че има “много малка” или “няма вероятност” да пътуват изобщо извън страната, е 70%.

**Общо 80% от населението** на тази възраст няма никаква нагласа за емигриране от страната, т.е. **не са потенциални емигранти**.

#### **Цели на потенциалната емиграция**

Определяйки конкретната цел на заминаването си в чужбина, отделните групи емигранти я свързват с решаването на различни проблеми.

- За “преселниците” основната цел е “да живея и работя в условията на по-висок жизнен стандарт” – 54%. За всеки пети от тях (20%) емиграцията е свързана с решаването на собствени и на семейството им материални проблеми. Над 9% от групата на “преселниците” заявяват, че не желаят да живеят повече в България.
- По-различна е структурата на целите в групата на потенциалните трудови емигранти. За близо половината от тях (47%) заминаването им за чужбина е свързано с решаването на

материални проблеми. Условието на по-високия стандарт за живот и работа са привлекателни за 35%.

Близо 5% от двете групи имат за цел придобиване на определено образование – за тях или за децата им.

- Сред краткосрочните емигранти преобладаващ е делът на тези, които свързват своето пребиваване в чужбина с решаването на материални проблеми (42%). По-високият жизнен стандарт в другите страни е привлекателен за 33%, за 5% целта е да се реализират професионално, а за 4% - образователната подготовка.

Независимо, че всички потенциални емигранти имат определени цели за осъществяване чрез външната си миграция, една значителна част от тях все още не са наясно как икономически биха я осъществили. Относно бъдещата си заетост и действия в чужбина 42% от дългосрочните емигранти и 39% от краткосрочните емигранти нямат никаква представа.

От “преселниците” най-голям е делът на тези, които възнамеряват да се занимават със занаяти – 12%. Хотелиерството и търговията ще осигуряват икономическата активност на 7% от “преселниците”, а 6% ще продължават своето образование. По време на своето пребиваване в чужбина трудовите мигранти също разчитат да се занимават с различни занаяти – 15%. Към селскостопанска дейност са се ориентирали 9%, а 5% ще работят в областта на търговията и хотелиерството. И тук 6% възнамеряват да използват престоя си в чужбина, за да продължат образованието си или подобрят своята квалификация. Краткосрочните мигранти също предпочитат да се занимават със занаяти – 14%. Със селскостопанска работа ще бъдат заети 9%, а с търговия и хотелиерство – 7%. Промислените дейности ще осигуряват трудовата заетост на 5% от всички категории мигранти.

### **Направления на потенциалната външна емиграция**

През последните няколко години българската емиграция се насочва главно към: Германия – 23%, САЩ – 19%, Гърция – 8%, Испания – 8%, Великобритания – 6%, Италия – 6%, Канада – 5%, Франция – 4% и други.

Сред отделните категории потенциални емигранти предпочитаните дестинации са както следва: за “преселниците” – САЩ – 25%, следвани от Германия – 20%, Испания, Канада, Великобритания – около 6-7%; за трудовите емигранти (независимо от продължителността) – Германия – 25%, САЩ – 15%, Гърция – 11%, Испания – 9%, Великобритания – 8%, Италия – 5% и други.

За организирането и осъществяването на емиграцията 25% заявяват, че ще направят това самостоятелно, 22% по линия на фирми и организации, имащи договори в други страни, 12% като използват покани

от роднини и приятели, 10% ще кандидатстват за “зелена карта” и лотарии. На сключване на индивидуален трудов договор и помощта на туристически агенции ще разчитат 9%.

#### **Демографски характеристики на потенциалните емигранти**

1. Основната част от бъдещите емигранти ще се рекрутира от населението на **възраст 20-39 години**. Желанието за преселване е по-често срещано сред 20-29 годишните – 37%, за 40-49 годишните – 15% и за хората над 50 години – 8%. Сред трудовите и краткосрочните емигранти по-малък е дялът на младите (20-29 г.) – съответно 35% и 30%. При тези категории обхватът на външната емиграция се разширява сред по-възрастните – 19-22% за 40-49 годишните и 8-10% - за тези над 50 години.
2. **Мъжете** са преобладаващата част от емиграционния поток. От желаещите да се преселят 57% са мъже, а 43% са **жени**. Много по-голям е относителният дял на мъжете в групата на трудовите емигранти – 65%, а от краткосрочните емигранти те съставляват 60%.
3. От всички емигранти 18% имат висше **образование**, средните съставляват 56% и под средно образование са 26%. Най-голям е относителният дял на висшите в групата на краткосрочните емигранти – 21%, а най-малък сред трудовите емигранти – 14%. Потенциалните емигранти със средно образование са около 55% във всички групи мигранти. С по-ниско от средно образование са лицата в групата на трудовите мигранти – 28%, докато в останалите две техният относителен дял е 24%.

От желаещите да емигрират (за различен период от време) 60% имат придобита специалност в средните и висшите училища. И в трите категории емигранти най-голям е относителният дял на тези, които имат технически специалности – 42%, следвани от специалистите в областта на производството на продукция и преработка на суровини – 10% и в областта на стопанското управление и администрация – също 10%. Най-висок е обаче интензитетът на потенциалната емиграция (желанието за емиграция) сред специалистите от физическите науки (18%), хуманитарните науки (17%) и информатиката (16%).

4. Етническата структура на емигрантите в голяма степен съответства на етническата структура на населението в страната. Съставът на потенциалната емиграция от страната включва: българи – 80%, турци – 12%, роми – 6%, други – 2%. Сред тези, които желаят да се преселят да живеят в друга страна, 81% са българи, 13% са турци и 2% са роми. Трудовата емиграция ще се формира от: 77% българи, 12% турци и 8% роми. За

краткосрочната миграция тези относителни дялове са съответно: 83% българи, 10% турци и 4% роми. От данните може да се резюмира, че преселванията имат по-широк обхват сред турците, докато ромите предпочитат трудовата емиграция, а българите – краткосрочната емиграция.

5. От потенциалните емигранти 60% живеят в градовете, 28% в селата и 12% в столицата.

Представените данни от изследването имат за цел да определят основните категории (съвкупности) население, от които се очаква да се рекрутират бъдещите емигранти от страната и основните направления на емиграцията. Заявените намерения и степента на готовност за емиграция от страна на населението практически не се осъществяват напълно, а само от една малка част. Изследването дава информация за **нагласите** за емиграция сред анкетиранията съвкупност, а не реалните измерения на фактически реализираната външна емиграция.

Изменението в структурата и размера на потенциалната емиграция през 2001 г. спрямо 1996 г. е показано в посочените по-долу таблици и диаграми.

1. Да отидете да работите в чужбина за няколко месеца?

Години	1996	2001
Степени	%	%
1. Много вероятно	6,0	4,8
2. Донякъде вероятно	11,5	8,9
3. Малко вероятно	23,9	15,2
4. Невъзможно (няма вероятност)	58,6	71,0

**Вероятност за работа в чужбина за няколко месеца**



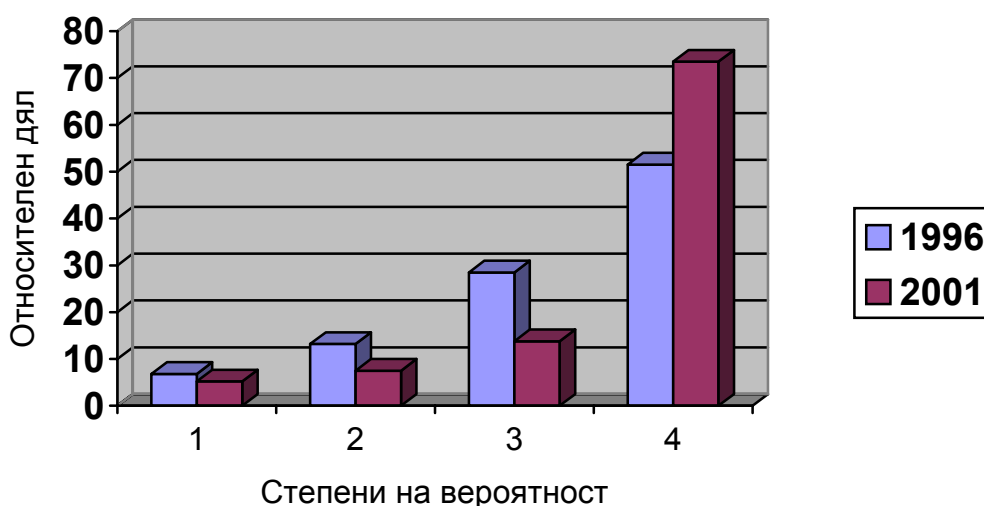


Степени на вероятност: 1 – много вероятно; 2 – донякъде вероятно; 3 – малко вероятно; 4 – невъзможно (няма вероятност)

## 2. Да отидете да работите/учите в чужбина за няколко години?

Години	1996	2001
Степени	%	%
1. Много вероятно	6,8	5,2
2. Донякъде вероятно	13,2	7,5
3. Малко вероятно	28,5	13,8
4. Невъзможно (няма вероятност)	51,5	73,5

### Вероятност за работа в чужбина за няколко години

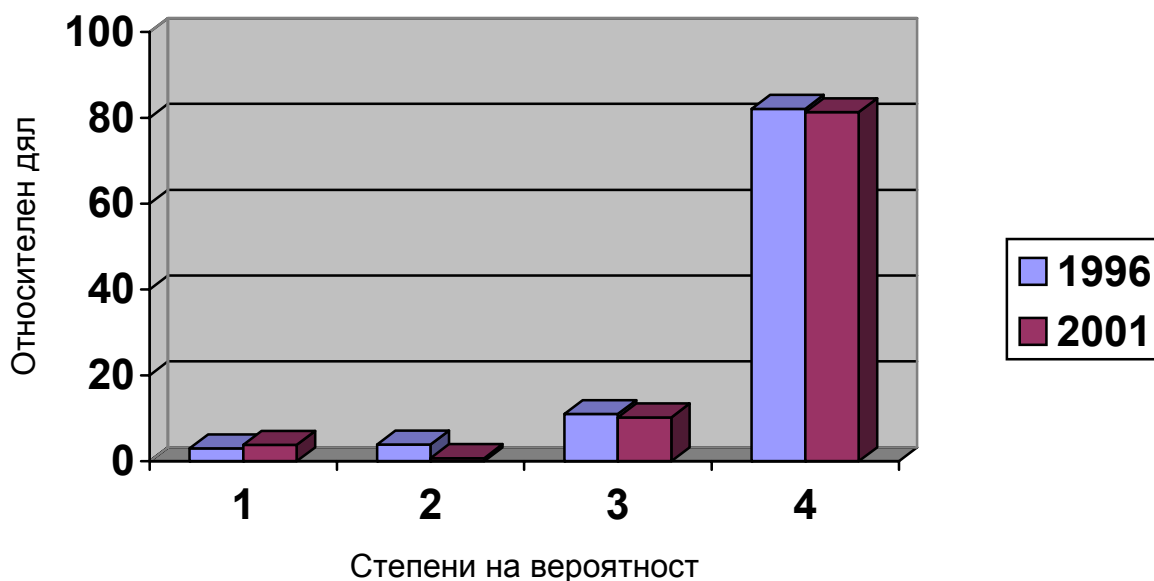


Степени на вероятност: 1 – много вероятно; 2 – донякъде вероятно; 3 – малко вероятно; 4 – невъзможно (няма вероятност)

## 3. Да отидете да живеете в друга страна?

Години	1996	2001
Степени	%	%
1. Много вероятно	3,0	3,8
2. Донякъде вероятно	3,9	4,7
3. Малко вероятно	11,0	10,2
4. Невъзможно (няма вероятност)	82,1	81,3

### Вероятност за живеене в друга страна



Степени на вероятност: 1 – много вероятно; 2 – донякъде вероятно; 3 – малко вероятно; 4 – невъзможно (няма вероятност)

Данните за 1996 г. са от извадково изучаване на потенциалната външна миграция по поръчка и методика на МОМ. Обем на извадката – 1917 лица на възраст 18-60 години.

Данните за 2001 г. са от извадково изучаване на потенциалната външна миграция по време на преброяването към 1.03.2001 г. по същата методика. Обем на извадката – 25542 лица на възраст 16-60 години.

При използване и интерпретиране на данните за потенциалната миграция трябва да се има предвид, че това е социологическа информация. Винаги съществуват фактори (причини), поради които хората не постъпват по начин, по който биха желали. Има изследвания, които показват, че 10-15% от човешките постъпки директно отговарят или следват личностните нагласи.

#### **Прогнозна оценка за очакваната фактическа емиграция**

По предварителни данни от преброяването през 2001 г. населението на възраст 15-60 години е 5029 хил. души.

Лицата, които посочват, че е “много вероятно” и “донякъде вероятно” да отидат да живеят, да работят или учат в чужбина за повече от една година (потенциалните емигранти) представляват 15% от населението на горепосочената възраст или 754 хил. души.

Лицата, които са отговорили само, че е “много вероятно” да отидат да живеят (3,8%) или да работят или учат за повече от една година (5,2%) представляват общо 9% от наблюдаваното население или 452,6 хил. души. Прогнозната оценка за очакваната фактическа емиграция се прави въз основа на тази съвкупност при очаквана реализация 12% и 15% (експертно), като са изключени лицата, заявили, че ще чакат за “зелена карта”. Съвкупността възлиза на 407 340 души.

### Прогнозна оценка за очакваната фактическа емиграция

№	Прогнозна оценка на фактическия брой емигранти	При 12% реализация	При 15% реализация
1.	Общо В т.ч. трудови емигранти От тях в Европа	48900 28200 20700	61000 35300 25900
2.	За първата година (03.2001-03.2002 г.) общо В т.ч. трудови емигранти От тях в Европа	12500 7400 5500	15700 9300 6800
3.	За следващите 2-3 години (03.2002-03.2005 г.) общо В т.ч. трудови емигранти От тях в Европа	24000 13700 10000	29900 17100 12600
4.	В по-далечно бъдеще (за период от 2-3 години след 03.2005 г.) – общо В т.ч. трудови емигранти От тях в Европа	12400 7100 5200	15500 8900 6500

Както се вижда от таблицата, наблюдава се намаление на общия брой очаквани емигранти, който в зависимост от съответната степен на реализация ще бъде в размер на 12,5-15,7 хил. през първата година, по 8-10 хил. годишно през следващите три години и в рамките на 4-5 хил. души на година в по-далечно бъдеще. Аналогично намаление се наблюдава и по отношение на трудовите емигранти, в т.ч. и на тези, които се очаква да се насочат към държави в Европа. Предвид размера на очакваната трудова емиграция от България в Европа – в размер на 5,5-6,8 хил. души през първата година, по 3,3-4,2 хил. годишно през следващите три години и в рамките на 1,7-2,2 хил. души годишно в по-далечно бъдеще, очевидно не може да се говори за опасност от емиграционна вълна от България, която да се отрази дестабилизиращо върху трудовите пазари на държавите-членки на ЕС.