

# НЕДОСТИГЪТ НА РАБОТНА СИЛА И УМЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ: НОВИ ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Васил Киров<sup>1</sup>, Мина Костова<sup>2</sup>

## Резюме:

Статията разглежда актуалността на проблема за недостига на работна сила и умения в България. Анализът се базира на публично достъпни данни. Страната се сблъсква със значителни дефицити поради застаряващото население, високата емиграция на млади и квалифицирани работници. Сравненията с други страни от ЕС показват, че България е сред най-засегнатите от недостиг на работна сила, особено в здравеопазването, индустрията и информационните и комуникационни технологии.

**Ключови думи:** недостиг на работна сила; умения; здравеопазване

**JEL:** J21; J24; J61; J68

# LABOR AND SKILL SHORTAGES IN BULGARIA: NEW TRENDS AND CHALLENGES

Vassil Kirov<sup>3</sup>, Mina Kostova<sup>4</sup>

## Abstract:

This article examines the relevance of labour and skills shortages in Bulgaria. The analysis is based on publicly available data. The country faces significant shortages due to an ageing population, high emigration of young and skilled workers. Comparisons with other EU countries show that Bulgaria is among the most affected by labour shortages, especially in the health, industry and ICT sectors.

**Key words:** labor shortage; skills; healthcare

**JEL:** J21; J24; J61; J68

---

<sup>1</sup> Професор, Институт по философия и социология при БАН, Секция „Общество на знанието: наука образование и иновации” – София, [vassil.kirov@gmail.com](mailto:vassil.kirov@gmail.com)

<sup>2</sup> Докторант, Институт по философия и социология при БАН, Секция „Общество на знанието: наука образование и иновации” – София, [minak.kostova@gmail.com](mailto:minak.kostova@gmail.com)

<sup>3</sup> Professor, Institute of Philosophy and Sociology at the Bulgarian Academy of Sciences, Section "Knowledge Society: Science, Education, and Innovation" – Sofia, [vassil.kirov@gmail.com](mailto:vassil.kirov@gmail.com)

<sup>4</sup> PhD student, Institute of Philosophy and Sociology at the Bulgarian Academy of Sciences, Section "Knowledge Society: Science, Education, and Innovation" – Sofia, [minak.kostova@gmail.com](mailto:minak.kostova@gmail.com)

## 1. Въведение

С развитието на дигитализацията много изследователи предричат края на труда и масова безработица, предизвикана от заместването на човешкия труд от роботите (Frey & Osborne, 2013: 15-16). Но всъщност нивата на заетост в Западна Европа и Северна Америка никога не са били по-високи през последните сто години (Eurostat, 2023<sup>5</sup>). През третото тримесечие на 2023 г. равнището на заетост в Европейския съюз (ЕС-27) възлиза на 70,7%, докато през третото тримесечие на 2013 г. той е бил 63,6%. От друга страна, равнището на безработица е 5,9% през 2023 г., което е малко повече от половината от равнището на безработицата през 2013 г. от 10,9 % десет години по-рано. В този смисъл недостигът на работна ръка и умения се превръща в сериозно предизвикателство в много европейски държави. Ако процесът е характерен от по-отдавна за развитите икономики в Западна Европа, то към 2015 – 2020, недостигът на работна сила и умения започва да се наблюдава и в страните от Централна и Източна Европа, включително в България (Astrov et al., 2021) през последните няколко години. Макар и да не съществува универсално приета дефиниция (OECD, 2003: 105) за целите на анализа ни приемаме, че недостигът на работна сила е дефиниран като ситуация, при която има достатъчен брой хора с необходимата квалификация, но по различни причини недостатъчен брой от тях се наемат на работа във въпросната професия и на съответното място (European Labour Authority [ELA], 2023: 7). От своя страна недостиг на умения се наблюдава при недостатъчно предлагане на необходимите умения (op. cit). Макар, че недостигът на работна сила и на умения става предмет на засилен интерес в българските медии<sup>6</sup>, тези процеси все още са недостатъчно изследвани в научната литература (Beleva, 2023). В условията на т.нар. двоен преход, включващ дигитализацията и климатичния преход, както и в условията на демографската криза и застаряване на българското население (Cherkezova, 2020) се задълбочават проблемите, свързани с недостига на работна сила и умения. В този смисъл целта на статията е да направи преглед на областите, в които в България се наблюдава недостиг на работна сила и умения на базата на публично достъпна статистическа информация и литература. След прегледа на литературата, в статията се разглежда ситуацията в България в сравнителен европейски план като се обръща особено внимание на сектори и професии, при които се наблюдава недостиг на работна сила и умения.

## 2. Преглед на литературата

Проблемът за недостига на работна сила и умения е бил предмет на засилен интерес в определени региони и исторически периоди в рамките на различни научни дисциплини. Така например през 2006 г. Freeman (2006) анализира недостига на работна сила в САЩ в контекста на това, че т.нар. бейби бумърите напускат пазара на труда. Но през последното десетилетие темата за недостига на

---

<sup>5</sup> [Employment - annual statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

<sup>6</sup> Виж Forbes Bulgaria. (2024, February 12). 500 хил. работници се търсят за следващите пет години. Forbes Bulgaria. <https://forbesbulgaria.com/2024/02/12/500-hil-rabotnitsi-se-tarsyat-za-sledvasthite-pet-godini>

работна сила става актуална и в контекста на други общества, например Китай (Cui et al., 2018). В контекста на икономическото възстановяване след епидемията от Ковид-19, се налага разбирането, че недостигът на работна сила е характерен за всички икономики от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие [ОИСР] (Causa et al., 2022).

Темата за недостига на работна сила и умения е важна и в контекста на бившите социалистически страни, където тя е предмет на голям интерес, особено в контекста на 80-те години на 20 век (Boeri & Keese, 1992; Paunov, 1993). Boeri & Keese (1992) акцентират върху ролята на икономическите цикли в Централна и Източна Европа – от недостиг на работна ръка до намаляване на заетостта в определени моменти. Те виждат това като цикличен проблем, свързан с миграцията и икономическата несигурност. След това обаче, още от началото на 1990-те в региона започва процес на масова безработица и логично интересът към ситуацията на недостиг намалява. През последните няколко години, интересът към тази тема започва да нараства отново, в Централна и Източна Европа, включително и в България.

В наскоро публикуван обзорен доклад Astrov et al. (2021) разглеждат ситуацията в страните от Централна и Източна Европа. Те отбелязват, че недостигът на работна ръка е огромно предизвикателство още преди пандемията от Ковид-19, но правят прогнозата, че той ще се засили поради демографския спад след нея. Astrov et al. (2021) подчертават, че засилването на образованието, автоматизацията и имиграцията са основни решения на тези проблеми в контекста на региона.

В главата „Тенденции и предизвикателства на пазара на труда в България” от доклад на ОИСР „Reaching Out and Activating Inactive and Unemployed Persons in Bulgaria” Langenbacher & Lüske (2022) разглеждат няколко ключови въпроса като застаряващото население и намаляващата активност на пазара на труда, ниските нива на заетост сред млади хора и жени, както и значителните регионални различия съчетани с увеличаващото се търсене на висококвалифицирани кадри, които изострят недостига на работна сила и умения. Тези предизвикателства се свързват с идеите на Astrov et al. (2021) и Boeri & Keese (1992), които подчертават необходимостта от политики за активиране и миграция за справяне с недостига на работна сила. В допълнение на това, Stoilova, Krasteva & Yordanova (2017) добавят, че работодателите са водещата сила на пазара на труда и те трябва активно да участват в развитието на уменията на своите служители чрез инвестиции в обучения.

Чрез прегледа на литературата виждаме как различните автори подчертават различни аспекти на трудовия пазар в Централна и Източна Европа и България, но са единодушни в необходимостта от цялостен подход, който съчетава образованието, политиките на активиране и автоматизацията като ключови фактори за справяне с предизвикателствата. Също така споменават важната роля, която миграцията играе в запълването на недостига от работна сила, но и рисковете, които това крие.

С изследването си Zareva (2018) акцентира на това, че завръщащите се мигранти могат да предложат частично решение на недостига, особено в контекста на новите

умения, които носят със себе си. Според нея, инвестиции в програми за реинтеграция биха могли да увеличат положителното им въздействие върху пазара на труда (Zareva, 2018). Но въпреки, че тя и други автори като Vladimirova (2020) предлагат завръщащите се мигранти като част от решението на тези проблеми, също така подчертават и необходимостта от структурни реформи, за да се задържат и реинтегрират тези кадри (Vladimirova, 2020).

В разгледаните изследвания може да се проследи подчертаването и важноста на социалния диалог за преодоляване на недостига на квалифицирана работна ръка. Също така по-доброто сътрудничество между работодателите, синдикатите и правителството за организиране на обучения и подобряване на квалификациите са важни стъпки за справяне с недостига в техническите сектори (Kirov & Gazale, 2024). В България, социалният диалог все още е ограничен, което допринася за несъответствието между търсени и предлагани умения, особено в сфери като здравеопазване, ИТ, строителство и производство.

Всъщност, за момента социалният диалог не може да адресира достатъчно проблемите, свързани с несигурността на пазара на труда в България. А за много автори именно несигурността като цяло, но особено за определени групи като младите хора е свързана с недостига на работна сила. Така например Krasteva et al. (2018) подчертават, че младите хора често заемат несигурни позиции с ниско заплащане и липса на социална защита, което ограничава кариерното им развитие. Тази несигурност се усеща особено остро в здравния сектор, според доклада за България от Dimova et al. (2018) в изданието “Health Systems in Transition”, където данните от изследването показват, че миграцията на здравни специалисти води до сериозен недостиг в различни направления от системата на здравеопазването.

Проблемът с миграцията, включително на здравните работници, е ключов и в изследването на Maeva et al. (2021) „Between the Worlds”, в което се разглеждат предизвикателствата пред социалната интеграция на мигрантите, както и техния принос към икономиките на страните в които се намират. Това е особено актуално за България, където се наблюдава както емиграция на млади и квалифицирани хора, така и проблеми със завръщащите се мигранти, които срещат затруднения при реинтеграцията, както подчертава и изследването на Rohova (2017).

В заключение недостигът на умения и работна ръка в България се дължи на сложни демографски, образователни и структурни фактори. Анализът на съществуващата литература показва, че подобряването на социалния диалог, регионалната мобилност и образователната система може да облекчи този проблем. Докато демографските предизвикателства остават сериозна пречка, ефективното използване на миграционните политики и съвместните инициативи за обучение могат да допринесат за преодоляването на недостига на работна сила и умения.

### **3. Ситуацията в България в сравнителен европейски контекст**

През последните две години в България медиите публикуват различни оценки на недостига на работна сила, базирани на експертните оценки на държавни институции или изследователи. Така например в интервю, проведено в началото на

2024 г. тогавашния министър на труда посочва, че около 300 хиляди души не достигат на пазара на труда<sup>7</sup>. Според други оценки, цифрата е много по-голяма – в посочената по-нагоре публикация на Форбс се идентифицира необходимостта от около половин милион работещи пред следващите 3-5 години, или по-точно 243 хиляди специалисти с висше образование и 245 хиляди души със средно образование<sup>8</sup>. При всички условия, свързани с подобни оценки и прогнози става ясно, че броят на работещите, които не достигат е изключително голям – при общо 2 931.9 хиляди заети лица в България през 2024 г.<sup>9</sup>.

Отново, според експертни оценки, данните за отделните сектори индикират за значителен брой работещи, които не могат да бъдат намерени от работодателите. Конкретни примери за това са очакванията за допълнителна потребност на работници в индустрията (68 хиляди), строителството (46 хиляди), както и групирани заедно сектори на държавното управление, здравеопазване, образование и социална работа (73 хиляди). Други източници пък идентифицират 80 000 свободни работни места в туристическия бранш у нас, но основно в рамките на търсенето на сезонна заетост<sup>10</sup>.

Но отвъд През последните няколко години в Европейския съюз интересът към дисбалансите на пазара на труда водят до провеждането на задълбочени анализи на ситуацията в отделните страни-членки. Така от 2016 г. насам European Labour Authority [ELA], започва да публикува съвместно с European Employment Services [EURES] годишни доклади със събрани административни данни от агенциите по заетостта на държавите членки на ЕС, както и данни от други източници, предоставени от националните координационни бюра на EURES. В тях се прави преглед на текущото състояние на недостига и излишъка на работна ръка и как те са се развивали във времето. В тези доклади ситуацията в страните членки на ЕС е представена в сравнителен контекст.

---

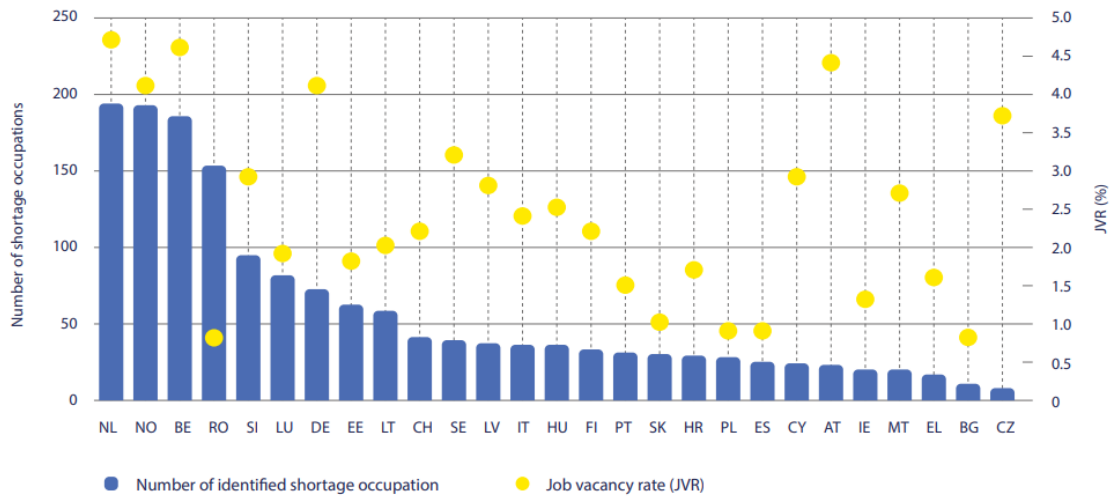
<sup>7</sup> <https://news.bg/economics/bulgariya-izpitva-nedostig-na-rabota-raka.html>

<sup>8</sup> <https://forbesbulgaria.com/2024/02/12/500-hil-rabotnitsi-se-tarsyat-za-sledvasthite-pet-godini/>

<sup>9</sup> <https://www.nsi.bg/bg/content/4010/322-%D0%B7%D0%B0%D0%B5%D1%82%D0%B8-%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0-%D0%B8-%D0%BA%D0%BE%D0%B5%D1%84%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8-%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%B5%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82-%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%BE-%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D0%B8-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8>

<sup>10</sup> <https://btvnovinite.bg/predavanja/tazi-sabota-i-nedelia-nedostig-na-rabotna-raka-v-bulgarija-kak-mozhe-da-se-preodolee-problemat.html>

Фигура 1 Сравнение на държавите членки на ЕС по отношение на броя на идентифицирани дефицитни професии и процента на свободните работни места за 2023 г.



Източник: ELA, 2023

В синьо е броя идентифицирани дефицитни професии, в жълто процента на работни места

Според докладите на ELA, в България се наблюдават специфични характеристики в сравнение с останалите страни-членки на ЕС за периода от 2019 г. до сега. От 2019 г. насам се констатира ограничено предлагане на квалифицирани кадри в ключови сектори като здравеопазване, информационни технологии, индустрия и строителство. Това се дължи на демографския дефицит и миграцията на млади, квалифицирани българи към по-развитите икономики на Западна Европа. В същото време, се отбелязва и недостиг на нискоквалифицирана работна сила, особено в селското стопанство и туризма. Все пак, както е видно на фиг. 1, броят на професиите, при които има недостиг на работна сила в България е много-по-малък от този в страни като Нидерландия, Норвегия, Белгия, но дори и съседна Румъния.

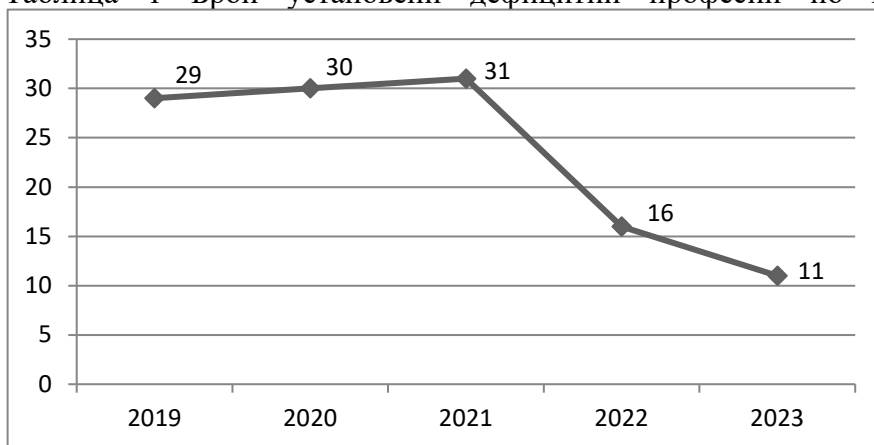
В сравнение с други страни от ЕС, България е една от държавите с най-сериозен недостиг на медицински персонал – лекари и медицински сестри като това е характерно и за Румъния. Много български специалисти предпочитат да работят в други европейски страни, където заплатите и условията на труд са значително по-добри в дадения сектор. Проблемът с миграцията на здравни специалисти е характерен за повечето държави от Източна Европа, но в България и Румъния е особено осезаем (ELA, 2023). Други страни от ЕС като Германия, Холандия и Швеция също се сблъскват с недостиг на работна сила, но те успяват да компенсират това чрез имиграция от други страни-членки или чрез привличане на кадри от трети страни ELA (2021). България, обаче, все още се затруднява да привлича чуждестранни работници поради по-ниските заплати и социални придобивки.

От 2019 г. до сега, докладите на ELA показват, че България е в неблагоприятна позиция по отношение на работната сила в сравнение с други държави-членки на

ЕС. В този смисъл препоръките на ЕЛА са, че страната трябва да подобри политиките за задържане и привличане на кадри, особено в критични сектори като здравеопазване и информационни и комуникационни технологии.

В периода от 2019 г. до сега на българския пазар на труда се наблюдава както недостиг, така и излишък от различни професии. Прави впечатление, че броят на дефицитните професии нараства през периода 2019 – 2021, за да спадне рязко от 2022 г. насам. Най-вероятно това се дължи и на увеличени брой завръщащи се български емигранти, както и на наемането на граждани от трети страни в условията на различни правителствени споразумения или практики на частни компании.

Таблица 1 Брой установени дефицитни професии по години (2019-2023)



*Източник: авторите по данни на ЕЛА*

Данни по професии липсват в докладите от 2022 и 2023 г. където информацията е обединена. За периода от 2019 до 2021 г. статистиката е изглеждала по този начин:

Таблица 2 Брой установени дефицитни професии по вид специалности (2019-2021)

Ръково дители	Специ алисти	Техни ци и прило жни специа листи	Помощен админист ративен персонал	Персо нал, зает с услуги за наसे нието, търгов ията и охран та	Квалиф ицирани работни ци в селското , горското , рибното и ловното стопанст во	Квалиф ицирани работни ци и сродни занаятч ии	Маши нни операт ори и монта жници	Профес ии, неизиск ващи специал на квалиф икация
20 19	10	3	2	5		4	4	1
20 20	10	5	3	3		3	4	2
20 21	2	10	4	3	6	4	3	

*Източник: авторите по данни на ELA*

От данните в таблица 2 виждаме, че недостиг на ръководители професии е нов феномен, който се наблюдава от 2021 г. насам. От друга страна при специалистите се наблюдават значителен брой дефицити.

Най-вероятно дефицитите имат и регионални измерения. Така НСИ посочва, че една от основните причини за дисбалансите на пазара на труда в България е културата на задържане в местните райони. Това ограничава регионалната мобилност на работната сила, което води до недостиг на квалифицирани специалисти в някои региони. Например, в региона на Ямбол има излишък на заварчици, техници по механично инженерство и механици на селскостопанска техника. В същото време, в съседния регион Хасково, има сериозен недостиг на същите умения в областта на металообработването.

Данните от националните и европейските изследвания, включително Евростат и проучванията на EURES, показват някои ключови тенденции като идентифицират професиите с недостиг да са в области като здравеопазване, ИКТ, индустрия и строителство.

В България има значителен недостиг на медицински сестри, лекари, и други специалисти в здравеопазването. Тази тенденция е особено засилена след



пандемията от Ковид-19. Недостигът на медицински кадри в България, особено в здравеопазването, се задълбочава и оказва сериозно влияние върху качеството на предоставяните здравни услуги. Основните проблеми включват ниско заплащане, свръхнатоварване и влошени условия на труд. Според данни от 2023 и 2024 г., България се нуждае спешно от около 17 000 медицински сестри, като сегашните кадри са главно застаряващи – средната възраст на сестрите е над 50 години, а новоназначените служители не са достатъчни да компенсират напускащите (bTV, 2024). И ако дигитализацията на сектора може да спомогне за преодоляването на този недостиг, тя не се развива достатъчно бързо, тъй като липсват достатъчно квалифицирани ИКТ специалисти, които могат да въведат технологии, като телемедицина и дигитални здравни системи.

Друг сектор, в който има значителен недостиг на работна сила е транспорта. Така и в България шофьорите на тежкотоварни автомобили също са в дефицит, като това е част от по-широк проблем в транспортния сектор в цяла Европа.

В България се наблюдава и недостиг на работна сила в строителството. Примери за професии, при които предлагането на кадри не е достатъчно са електротехниците, строителните работници и специалисти по ремонт на покриви.

В областта на информационните и комуникационни технологии, програмистите и специалистите по информационни технологии продължават да бъдат силно търсени, тъй като дигитализацията на икономиката се ускорява, но освен това българската екосистема в този сектор работи за световните пазари и обемите от дейността ѝ се увеличават значително пред последните няколко години (Focacci & Kirov, 2021).

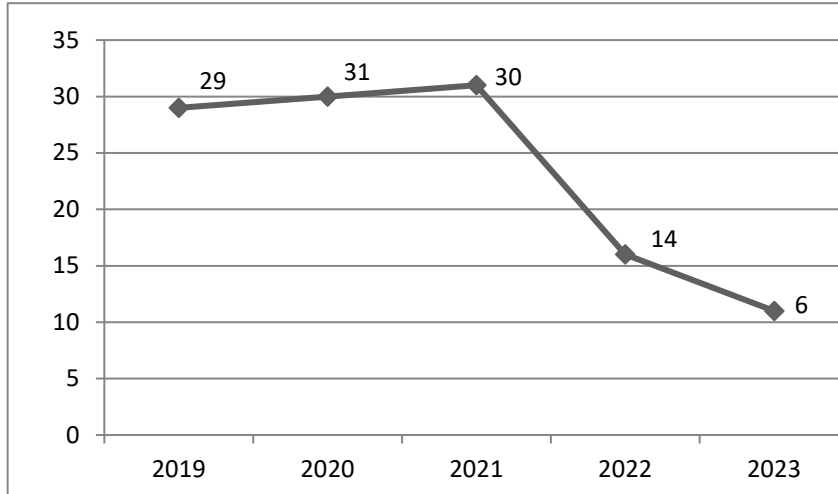
Изследвания на работодателски организации показват, че в индустрията също липсват – като заварчици, механици, но дори и инженери в браншове като машиностроенето или електрониката (Kirov & Gazale, 2024)

През 2021 в докладите на ЕЛА за пръв път се споменава за ситуацията с бежанците и имигрантите в страната. В този смисъл се изяснява, че в България има изключително нисък процент на имигранти, работещи в професии, при които е идентифициран недостиг на работна сила. Това предполага, че привличането на работещи от трети страни може да спомогне за адресирането на недостига на работна сила и умения.

Прогнозите на Cedefop за уменията предлагат детайлен поглед върху бъдещите нужди от кадри в България до 2030 г. В този анализ се подчертана нуждата от подобряване на дигиталните и техническите умения, за да се отговори на търсенето в индустрии като ИКТ и машиностроенето (Cedefop, 2023). Именно инструментите на ученето през целия живот биха могли да спомогнат за осъществяването на преходи от професии, при които има излишъци към професии. Всъщност, както става дума в докладите на ЕЛА, наред с примери за недостиг на работещи в определени сектори или професии, в България също така са идентифицирани и професии, при които има излишък на работна сила. Такива примери са в областта на административните и офис професии: С увеличената автоматизация и дигитализация се наблюдава спад в търсенето на представители на тези професии. Друг пример е с неквалифицираната работна сила. В определени региони има

повече кандидати с ниска квалификация, отколкото реални възможности за заетост, което води до структурна безработица.

Таблица 3 Брой установени излишни професии по години (2019-2023)



*Източник: авторите по данни на ELA*

По професии за периода от 2019 до 2021 г. разпределението на излишъка показва отново липса на излишъци при ръководителите. От друга страна е изненадващо увеличението на професиите, при които се наблюдава излишък на работна сила в областта на услугите, може би поради навлизането на дигитални решения.

Таблица 4 Брой установени излишни професии по вид специалности (2019-2021)

Ръководители	Специалисти	Техници и приложни специалисти	Помощен административен персонал	Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	Машинни оператори и монтажници	Професии, неизискувани специална квалификация
2019	4	4	3	2		6		7
2020	1	1	2	11	2	2	4	8
2021	3		2	9	2	2	4	8

Източник: авторите по данни на ELA

При всички случаи данните на ELA трябва да се разглеждат много внимателно, защото ситуацията на пазара на труда е изключително динамична. В този контекст би било добре да бъдат използвани комбинации от различни методи за набиране на и анализ на данни, за да може прочитът на картината да бъде по-точен. Така добър пример е наскоро проведеното „Изследване на неравновесията на пазара на труда на регионално и секторно ниво. Изготвяне на анализ и краткосрочна прогноза за развитието на пазара на труда и бъдещото търсене и предлагане на труд в България в регионален план и по сектори“<sup>11</sup>, поръчано от Агенцията по заетостта. В него са комбинирани различни методи, като количествено изследване сред работодатели, фокус групи, кабинетно проучване и автоматично извличане на информация от интернет източници (уеб-скрейпинг). Използването на анализа на големи данни дава също добра представа за секторите и професиите, при които към момента има значително търсене. Така става ясно, че по данни на най-голямата интернет платформа за обяви за работа, най-търсени са обявите за персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната. На следващо място се нареждат професии, включващи машинните оператори и монтажници, следвани от международни шофьори, квалифицирани работници и сродни на тях занаяти.

## Заклучение

<sup>11</sup> <https://www.az.government.bg/pages/izsledvane-na-neravnovesijata-na-pazara-na-truda-na-regionalno-i-sekturno-nivo-izgotvjane-na-analiz-i-kratkosrochna-prognoza-za-razvitieto-na-pazara-na-truda-i-bydeshtoto-tyrsene-i-predlagane-na-trud-v-bylgarija-v-regionalen-plan-i-po-sektori-au/>

Недостигът на работна сила и умения е процес, който отново предизвиква значителен интерес в много региони на света през последните няколко години. Този процес се наблюдава и в страните от Централна и Източна Европа, включително в България. Но ако този процес привлича вниманието на медиите, то той е все още недостатъчно изследван в научната литература.

Целта на тази статия бе да систематизира данни за ситуацията в България през последните няколко години в контекста на ситуацията в Европа. Макар и да е много трудно да се установят точни данни за недостига, най-вероятно той е значителен, и може би засяга някъде между 300 000 и 500 000 работещи, както бе посочено от различни представители на държавни институции.

Със сигурност, тази ситуация предизвиква необходимостта от сериозно и детайлно проучване на недостига и неговите проявления в конкретни сектори, региони и професии.

Но също така ситуацията изисква и адекватни политики на пазара на труда. В този смисъл е добре да бъдат разгледани в български контекст онези пет подхода, идентифицирани в скорошно комюнике на Европейската комисия<sup>12</sup>, а именно подпомагане на недостатъчно представените лица да навлязат на пазара на труда; предоставяне на подкрепа за развитие на умения, обучение и образование; подобряване на условията на труд; подобряване на справедливата мобилност в рамките на ЕС за работници и учащи се и привличане на таланти от страни извън ЕС.

### **Литература:**

Astrov, V., Leitner, S., Grieveson, R., Hanzl-Weiss, D., Mara, I., & Vidovic, H. (2021). How do economies in EU-CEE cope with labour shortages? wiiw Research Report, No. 452. The Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw), Vienna.

Beleva, I. (2023). Labour market in Bulgaria: Dynamics, structural configuration and the new challenges at the beginning of 21<sup>st</sup> century. Economic Research Institute at Bulgarian Academy of Sciences, Sofia. ISBN 978-954-9313-22-2 [in Bulgarian]

Boeri, T., & Keese, M. (1992). From labour shortage to labour shedding: Labour markets in central and Eastern Europe. *Communist Economies and Economic Transformation*, 4 (3), 373–394. <https://doi.org/10.1080/14631379208427729>

bTV Novinite. (2023, September 12). *Криза за кадри: Как да си набавим спешно 17 000 медицински сестри?* <https://btvnovinite.bg/bulgaria/kriza-za-kadri-kak-da-si-nabavim-speshno-17-000-medicinski-sestri.html>

Cedefop. (2023). *Skills forecast: Bulgaria*. [https://www.cedefop.europa.eu/files/skills\\_forecast\\_2023\\_bulgaria.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2023_bulgaria.pdf)

---

<sup>12</sup> [https://commission.europa.eu/news/tackling-labour-and-skills-shortages-eu-2024-03-20\\_en](https://commission.europa.eu/news/tackling-labour-and-skills-shortages-eu-2024-03-20_en)

Cherkezova, S. (2020). Бъдещето на пазара на труда в България—остаряване на населението и възможности пред политиките. \*звестия. Списание на Икономически университет-Варна, 64 (4), 332–350.

Cui, Y., Meng, J., & Lu, C. (2018). Recent developments in China's labor market: Labor shortage, rising wages and their implications. *Review of Development Economics*, 22(3), 1217-1238.

Dimova, A., Rohova, M., Koeva, S., Atanasova, E., Koeva-Dimitrova, L., Kostadinova, T., & Spranger, A. (2018). Bulgaria: Health system review. *Health Systems in Transition*, 20(4), 1–256.

European Labour Authority. (2019). Analysis of shortage and surplus occupations based on national and Eurostat Labour Force Survey data. Retrieved from [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe\\_en#paragraph\\_5172](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe_en#paragraph_5172)

European Labour Authority. (2020). Analysis of shortage and surplus occupations. Retrieved from [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe\\_en#paragraph\\_5172](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe_en#paragraph_5172)

European Labour Authority. (2021). Report on Labour Shortages and Surpluses. Retrieved from [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe\\_en#paragraph\\_5172](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe_en#paragraph_5172)

European Labour Authority. (2022). EURES Report on Labour Shortages and Surpluses. Retrieved from [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe\\_en#paragraph\\_5172](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe_en#paragraph_5172)

European Labour Authority. (2023). EURES Report on Labour Shortages and Surpluses. Retrieved from [https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe\\_en#paragraph\\_5172](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe_en#paragraph_5172)

Focacci, C. N., & Kirov, V. (2021). Regional entrepreneurial ecosystems: Technological transformation, digitalisation and the longer term—The automotive and ICT sectors in the UK and Bulgaria. *Local Economy*, 36(1), 56-74.

Forbes Bulgaria. (2024, February 12). 500 хил. работници се търсят за следващите пет години. Forbes Bulgaria. <https://forbesbulgaria.com/2024/02/12/500-hil-rabotnitsi-se-tarsyat-za-sledvasthite-pet-godini>

Freeman, R. (2006). *Is a great labor shortage coming? Replacement demand in the global economy*. NBER Working Paper No. 12541. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Kirov, V., & Gazale, J. (2024). Face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, quel apport du dialogue social? *Chronique Internationale de l'IRES*, N° 186. Available at: <https://ires.fr/wp-content/uploads/2024/06/C186.pdf>

Krasteva, V., Jeliaskova, M., & Draganov, D. (2018). Young adults in insecure labour market positions in Bulgaria—The results from a qualitative study. EXCEPT Working Papers, WP, No. 20.

- Langenbucher, K., & Lüske, M. (2022). Trends and challenges in the Bulgarian labour market. OECD. <https://doi.org/10.1787/7b91154a-en>
- Maeva, M., Slavkova, M., Stoyanova, P., & Hristova, M. (2021). Between the Worlds: Migrants, Margins, and Social Environment (Vol. 3). Sofia: IEFSEM – BAS & Paradigma. <https://conferenceworlds.wordpress.com/publications/>
- Naydenov, K. (2018). *The demographic deficit in the economic development of the Republic of Bulgaria: Consequences and decisions*. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/322779967 THE DEMOGRAPHIC DEFICIT IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC OF BULGARIA - CONSEQUENCES AND DECISIONS](https://www.researchgate.net/publication/322779967_THE_DEMOGRAPHIC_DEFICIT_IN_THE_ECONOMIC_DEVELOPMENT_OF_THE_REPUBLIC_OF_BULGARIA_-_CONSEQUENCES_AND_DECISIONS)
- Paunov, M. (1993). Labour market transformation in Bulgaria. *Communist Economies and Economic Transformation*, 5 (2), 213–228.
- Rohova, M. (2017). Regional imbalances in distribution of Bulgarian health professionals. *Journal of IMAB - Annual Proceeding (Scientific Papers)*, 23 (1), 1427–1431. <https://doi.org/10.5272/jimab.2017231.1427>
- Stoilova, R., Krasteva, V., & Yordanova, G. (2017). The role of employers on the labour market in Bulgaria. *Sociological Problems, Special Issue, ISSK-BAS, BSA*, 36–59.
- Vladimirova, K. (2020). Migration and economic development: Opportunities and challenges for Bulgaria. *Nasselenie Review*, 38 (3), 393–415.
- Zareva, I. (2018). Returning migrants – Effects on the labour market in Bulgaria. *Икономически изследвания*, 2, 102–114. Retrieved from <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=695639>