

## Специфика на трудовата мобилност на български граждани в страните-членки на мрежата за услуги по заетостта EURES

Ивайло Цочев

**Abstract:** *The paper introduces and analyzes certain specific aspects of the labour mobility of Bulgarian citizens to other countries of the European network for employment services – EURES. Special attention is devoted to the reasons for the massive labour emigration of Bulgarian citizens, to the direct implications of this complex process for the internal and foreign policy of Bulgaria, as well as to certain intercultural and psychological aspects of this contemporary phenomenon. The paper concludes that the main reasons for the intensive labour mobility of Bulgarian citizens are to be found in the social and economic situation in the country, in the general lack of trust and confidence in the political system and governmental institutions, built in Bulgaria during the transition, as well as in the numerous opportunities for educational, academic, professional and labour mobility, provided to the European citizens by the successful implementation of the common social policy and the common employment policy of the Union.*

**Key words:** *European Union, Free Movement of Labour, EURES*

### УВОД

Преди около 25 години, през месец м. ноември 1989г., България пое по пътя на радикалните политически и икономически промени и в нашата страна започна дългият и труден преход към изграждането на политическия модел на парламентарната демокрация, както и на икономическия модел на функционираща, модерна и пазарна икономика,

В българското общество все още продължава активната дискусия дали този преход е осъществен по най-правилния начин (и ако не е така – кой би следвало да носи главната отговорност за това), както и дали, към днешна дата, преходът вече е завършил окончателно. Както посочва президентът Росен Плевнелиев в свое изявление по повод началото на инициативата „25 години свободна България“ на 7 октомври 2014г. - „Преходът не е безкраен, но демокрацията е процес, ежедневен процес за отстояване на ценности, права, свободи, хуманизъм, уважение към институциите и правилата“. Според държавния глава на Република България, в годините на прехода, страната ни има редица постижения - като мирния характер на прехода (за разлика от гражданските войни и етническите конфликти в съседни държави), пълноправното членство на Република България в НАТО (от 29 март 2004 г.) и в Европейския съюз (от 1 януари 2007г.), както и свободата и правата, които гражданите на нашето общество са получили - да заявяват открито позициите си, да пътуват без ограничения и сами да определят съдбата си.<sup>117</sup>

Трудовата емиграция на българските граждани съществуваше и в периода преди 10 ноември 1989г., но в много ограничени, строго наблюдавани и стриктно контролирани от социалистическата държава мащаби, най-вече като трудова заетост в определени региони и промишлени отрасли на бившия Съветски съюз, както и под формата на икономическа, културна, военна и образователна подкрепа, оказвана от НР България на така наречените „приятелски“ и „братски“ държави в Азия, Африка и Централна Америка (аналогична бе ситуацията и в останалите социалистически страни от Централна и Източна Европа, с изключение на СФР Югославия, чиито граждани, поради по-голямата степен на независимост от бившия Съветски съюз на водената от тяхната държава политика на „необвързаност“, се ползваха с привилегиата да емигрират, живеят и работят във високоразвитите страни от Западна Европа).

<sup>117</sup> Вж. Vesti.bg, *Президентът: В най-трудните моменти взимаме верните решения*, 2014. <<http://www.vesti.bg/bulgaria/politika/prezidentyt-v-truden-moment-vzimame-vernite-resheniia-6024220>>

Веднага след началото на демократичните промени и последвалата тежка финансова и икономическа криза в края на 1990г. и началото на 1991г., хиляди наши сънародници се възползваха от предоставената им свобода и емигрираха във високоразвити страни от Централна и Западна Европа.

Миграционният процес на българските граждани се интензифицира допълнително след неконтролируемото разрастване на организираната престъпност в началото и средата на 90-те години на миналия век, банковата криза, хиперинфлацията и икономическия срив на държавата в началото на 1997г., отпадането, считано от 10 април 2001г., на визовия режим, касаещ пребиваването на български граждани в страните-членки на Шенгенското пространство, приемането на 1 януари 2007г. на Република България за страна-членка на Европейския съюз, както и след **окончателното премахване, считано 1 януари 2014г., на всички ограничителни мерки (преходни разпоредби) спрямо свободното движение на български работници в държавите-членки на Съюза (ЕС-28).**

В тази връзка, следва също така да отбележим, че:

1. **Правото на свободно движение и пребиваване, както и насърчаването на мобилността в областта на образованието и професионалното обучение, в съчетание със социалната сигурност, е днес едно от фундаменталните права на всички граждани на Европейския съюз (ЕС).**<sup>118</sup>
2. Трудовата мобилност на работещите в ЕС е също така един от основните стълбове на европейския социален модел, както и едно от основните средства за постигане на дългосрочните цели на Стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж.<sup>119 120</sup>
3. Положителните аспекти на трудовата мобилност в рамките на ЕС са многобройни и широкомащабни, а основният инструмент на Европейската комисия (ЕК) за нейното подпомагане, насърчаване и популяризиране е създадената през 1993г., **мрежа за европейски услуги по заетостта EURES (European Employment Services Network)**. Към днешна дата, в мрежата участват Европейската комисия, партньорски организации и обществените служби по заетостта (*Public Employment Services*) на 32 държави, както следва:
  - 28-те страни – членки на Съюза (ЕС-28);
  - Страните-членки на ЕИП, които не са част от Съюза – Исландия, Норвегия и Лихтенщайн;
  - Конфедерация Швейцария.

Значимостта на темата на настоящата статия се определя от неоспоримия факт, че към днешна дата, трудовата мобилност на български граждани в страните-членки на мрежата EURES представлява един много сложен процес и неоспорим феномен, оказващ трайно и съществено влияние върху регионалното, социално-икономическо, културно и образователно развитие на страната, върху демографската структура на нейното население, върху нейната вътрешна и външна политика, както и на определени аспекти на международните ѝ отношения с други държави-членки на мрежата.

В подкрепа на горепосочената теза е достатъчно, всеки от нас да направи кратък преглед на своя личен кръг от роднини, близки, приятели, съученици, състуденти и съседи. Без всякакво съмнение, сред тях (може би с известно съжаление и дори с

<sup>118</sup> Вж. Рот, Ф., *Изобретяването на Европа. От Европа на Жан Моне до Европейския Съюз*, Кралица Маб, 2008

<sup>119</sup> Вж. Европейска комисия, *Европа 2020*, 2014. <[http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_bg.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_bg.htm)>

<sup>120</sup> Вж. European Commission's DG for Employment, Social Affairs and Inclusion, *European Employment Strategy*, 2014. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=101>>

определена нотка на тъга), ще открием значителен брой трайно установили се (и дори получили чуждо или двойно гражданство), дългосрочно пребиваващи, временно пребиваващи или сезонно работещи във Великобритания, Испания, Германия, Гърция, Република Кипър, Австрия, Франция, Белгия, Швейцария, Швеция, Норвегия, както и в други държави-членки на мрежата EURES.

## ОСНОВНИ ПРИЧИНИ ЗА ИНТЕНЗИВНАТА ТРУДОВА ЕМИГРАЦИЯ НА БЪЛГАРСКИ ГРАЖДАНИ

### 1. Състояние на пазара на труда

#### 1.1 Ниво на безработица

Главната, основна и естествена причина за трудовата емиграция не само в България, но и във всички останали държави по света е безработицата.

Невъзможността на индивида да се възползва от своето право на труд има многобройни и разнообразни негативни последици, при това не само икономически, но също така социални, културни, психологически, правни и дори здравословни.

Липсата на адекватни възможности за професионална и личностна реализация, както и на стимулираща и благоприятна социална среда, води не само да финансови затруднения и значително по-нисък стандарт на живот, но и до загуба на професионална квалификация, на социални и комуникативни умения, до личностна алиенация, психологическа деградация и нерядко, дори до появата на различни, така наречени „психосоматични“ заболявания.

Нивото на безработица в България традиционно не е сред най-високите в ЕС (според данните на Евростат за м. август 2014г. – 11.3%, при 10.1% за ЕС-28<sup>121</sup>), но тук следва да отбележим съществените различия между отделните региони в страната, както и между отделните етнически и възрастови групи. Ако нивата на безработица в столицата София (традиционно под 4%, съответно според статистическите данни на Агенция по заетостта - 3.1% за м. август 2014г.), биха могли да се възприемат като състояние на така наречената „пълна заетост“, то ситуацията в Северозападния регион (областите Враца (21,0 %), Монтана (21,2 %) и Видин (23,5 %), както и в определени части на областите Силистра (18,2 %), Търговище (18,1 %), Шумен (16,9 %), Смолян (18,3 %), Кърджали (15,0 %) и др., би могла да се охарактеризира като изключително тежка. От друга страна, нивата на безработица сред младежите (до 29г. вкл.), както и сред представителите на ромския етнос са традиционно много по-високи от среднестатистическите за страната като цяло.<sup>122</sup>

Липсата на далновидна, дългосрочна и активна държавна политика за максимално ефективно използване на средствата, предоставени на България от европейските фондове за целите на едно по-равномерно и по-балансирано развитие на отделните региони, както и прекомерната и все повече задълбочаваща се концентрация на властови, политически, финансови, материални, образователни и човешки ресурси в столицата София, създава ситуация, в която единствената реална алтернатива пред голяма част от жителите на горепосочените региони (с изключение на тези, които работят в различните подразделения на общинската, областната и регионалната държавна администрация), е така нареченият от нашия народ

<sup>121</sup> Вж. Eurostat, *Unemployment rate by sex and age groups - monthly average*, %, 2014.

<[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_m&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en)>

<sup>122</sup> Вж. Агенция по заетостта, Приложение 1 - Равнище на безработица, предлагане и търсене на трудовия пазар, 2014. <<http://www.az.government.bg/bg/stats/view/2130/>>

„гурбет” – в България (предимно в София, (евентуално в районите около) двата големи черноморски град – Варна и Бургас) и най-вече в чужбина.

## 1.2 Стандарт на живот, заплащане на труда и покупателна способност

По този показател нашата държава традиционно и твърдо заема незавидното последно място в ЕС и ЕИП.

Според данните на Евростат за втората половина на 2014г., минималното месечно брутно заплащане от 340 лева (173.84 евро) е в пъти по-ниско от минималното месечно брутно заплащане в повечето други страни от ЕС и ЕИП и дори повече от 11 пъти по-ниско от това в Люксембург (за сравнение - в Румъния то е 205.34 евро, в Словакия – 352 евро, в Словения – 789.15 евро, в Белгия – 1501.82 евро и в Люксембург – 1921.03 евро)<sup>123</sup>. В същото време, цените на най-необходимите хранителни и лекарствени продукти, както и на основните битови и комунални услуги, с много бързи темпове се приближават до тези във високоразвитите европейски държави, от което може да се направи логичният и непосредствен извод, че **стандартът на живот на огромното болшинство български граждани е в пъти по-нисък от този на останалите европейци.**

Различията в нивата на заплащане на труда между столицата София и останалите региони (с малки изключения) се задълбочават драстично, като според последните изследвания, икономически по-изостаналите региони ще достигнат нивата на заплащане в столицата след десетилетия. Според данните на НСИ за м. юни 2014г., **средната месечна заплата в София е 1063 лева, в Русе – 676 лева, а във Видин – 567 лева.**<sup>124</sup>

Като правило, средната класа („умните, можещите и красивите”) в България е малобройна и концентрирана в София и в няколко по-големи града (т.е. социалната структура на нашата страна постепенно придобива определени сходства с тази на латиноамериканските държави с олигархична класова структура), икономическата криза и наличието на скрити монополи в различни икономически сектори, довежда до фалит на голям брой средни и малки фирми, като в същото време се увеличава частта от населението, която определя себе си като „работещи бедни”, т.е. като трайно заети лица, които с получените от своята трудова дейност доходи, не са в състояние да покрият своите основни, елементарни и най-насъщни житейски нужди, така както те са дефинирани през 1954г. от Ейбрахам Маслоу (*Abraham Maslow*) в така наречената от него „Пирамида (йерархия) на човешките потребности” (*Abraham Maslow's Pyramid (Hierarchy) Of Human Needs*).<sup>125</sup>

Аналогично, както в предходната точка от изложението, липсата на ефективна държавна политика за съществено повишаване доходите на населението, до равнището на средните за ЕС-28 стойности или поне до стойностите, характерни за останалите бивши социалистически държави от Централна и Източна Европа, създава ситуация, в която единствената житейска алтернатива пред голяма част от нашите съграждани е отново „гурбетът” – в България (предимно в София, (евентуално в районите около) двата големи черноморски града – Варна и Бургас) и най-вече в чужбина.

Както е широко известно, към настоящия момент, нашите емигранти са вече най-важният стабилизиращ икономически фактор за определени региони в страната, както и най-големият чуждестранен инвеститор в България, при това, отчитайки

<sup>123</sup> Вж. Eurostat, *Monthly minimum wages - bi-annual data*, 2014.

<[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/hui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/hui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)>

<sup>124</sup> Вж. Национален статистически институт, *Средна месечна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по статистически райони и области през 2014 година*, 2014.

<<http://www.nsi.bg/bg/content/3930/статистически-райони-област>>

<sup>125</sup> Вж. Abraham Maslow, *Father of Modern Management Psychology, Maslow's Hierarchy of Needs*, 2014.

<[http://www.abraham-maslow.com/m\\_motivation/Hierarchy\\_of\\_Needs.asp](http://www.abraham-maslow.com/m_motivation/Hierarchy_of_Needs.asp)>

единствено официалните данни. Според статистическите данни на БНБ, за първите 7 месеца на 2014г., българите зад граница са изпратили под формата на парични преводи, изпратени по банков път, както и посредством услугите на компаниите за парични преводи, общо 519,9 млн. евро.

## 2. Състояние на правовата държава, политическа култура, ред, законност, обществен морал

По тези показатели, за огромно съжаление, България (заедно с нашата северна съседка Румъния), е на едно от последните места в ЕС, за което свидетелстват и продължаващият вече повече от 7 години, режим на мониторинг от страна на Европейската комисия в рамките на „Механизма за сътрудничество и проверка“ (*“Cooperation and verification mechanism”*), както и фактът, че въпреки положените огромни политически и административни усилия, инвестирани финансови и човешки ресурси и предложени варианти за плавен и поетапен преход, нашата страна все още не е част от общото Шенгенското пространство.<sup>126</sup>

В българското общество трайно се е настанило чувството за липса на справедливост, на недоверие към държавните институции, политическите партии и техните лидери, както и усещането за властващи във всички области и на всички нива на политическия и обществен живот, безнаказана и нагла корупция, както и масова (и като че ли вече „философски“ приета за „напълно нормална“), практика на тежки злоупотреби със служебно положение.

Причините за това състояние следва да се търсят в историческото развитие на нашата страна (по-точно в историческия факт, че нашият народ е преживял (и оцелявал) близо седем века в условията на чуждо владичество), в така формиралите се специфични народопсихология и манталитет на българите, както и в особеностите на българския преход към демокрация и пазарно стопанство, който според бившия президент на Република България, Петър Стоянов **„изглежда такъв не защото демокрацията е по-лоша от комунизма, а защото в най-голяма степен в оформянето му участват бившите представители на БКП и на службите.“**<sup>127</sup>

Поставен в подобна житейска ситуация, индивидът със стабилни морални устои и устойчиви нравствени ценности, би избрал емиграцията в страни с утвърден правен ред и високо развити обществен морал и политическа култура, пред състоянието на сложен морален конфликт, изискващ тежки компромиси, конформизъм и примиренческа адаптация спрямо горепосочените крайно негативни обществени явления,

## 3. Интеркултурни и психологически аспекти на трудовата емиграция

Живеем във времената на глобализацията, изчезването на границите, широките хоризонти, стремителното развитие на информационните и комуникационни технологии и социалните мрежи.

Съвсем естествено е в тази ситуация, съвременният човек да се стреми към своеобразно разчупване на тесните рамки на локалното, регионалното и националното, към откриване на нови хоризонти, към докосване до чужди светове, народи и култури, както и към натрупване на ценен международен и интеркултурен опит. **Следователно, следва да отчетем, че пред определена (макар и по-малка част) от българските емигранти, основните стимули за напускане на нашата страна не са свързани с разочарованието от политическата система и тежката**

<sup>126</sup> Вж. European Commission, CVM, *Assessing ongoing progress by Bulgaria and Romania*, 2014. <[http://ec.europa.eu/cvm/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/cvm/index_en.htm)>

<sup>127</sup> Вж. Vesti.bg, *Президентът: В най-трудните моменти взимаме верните решения*, 2014. <<http://www.vesti.bg/bulgaria/politika/prezidentyt-v-truden-moment-vzimame-vernite-resheniia-6024220>>

**социално-икономическа обстановка в България, а с един своеобразен откривателски и дори в известен смисъл, авантюристичен дух, характерен за любознателните пътешественици.**

Както е известно, различията между отделните национални култури са често значителни, което поражда и потенциалната възможност за възникване за погрешни интерпретации, интеркултурни недоразумения и дори, конфликти. Във всеки случай, следва да отбележим, че всеки международен и межкултурен опит, бил той положителен или негативен, несъмнено представлява изключително ценен житейски опит, обогатяващ в значителна степен личността на този, който го е придобил.<sup>128 129</sup>

Едва ли има български емигрант зад граница, който не се сблъсквал с явната или прикритата дискриминация на местния пазар на труда, на работното място, в служебните и лични взаимоотношения със своите работодатели и колеги, с двойните стандарти в заплащането за местните и чуждите работници, както и с незадоволителните възможности за кариерно развитие в чуждите фирми и организации.

Въпреки горепосочените негативни аспекти на трудовата емиграция, очевидно за милиони български граждани, тя все още представлява силно предпочитания (спрямо възможностите за професионално, кариерно и личностно развитие в България) вариант за едно по-успешно продължаване на техния житейски път.

### **НЯКОИ СОЦИАЛНО-ПОЛИТИЧЕСКИ ПРОБЛЕМИ НА БЪЛГАРСКИ ГРАЖДАНИ, КОИТО СЕ ТРУДЯТ В ДЪРЖАВИ- ЧЛЕНКИ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ**

Въпреки че, към настоящия момент, не съществуват напълно прецизни данни, броят на живеещите в ЕС, ЕИП и Швейцария български граждани е значителен, като според данните за 2011г., получени от МВНР по ЗДОИ, те са концентрирани предимно в следните държави – Гърция (300 000), Испания (250 000), Великобритания (100 000), Италия (100 000) Германия (около 75 000), Република Кипър (35 000), Франция (30 000), Белгия (18 000), Португалия (15 000), Полша (14 000), Нидерландия (около 13 000), Австрия (12 000) и Швейцария (около 5000).

Неотдавнашните парламентарни избори за 43-то Народно събрание, проведени на 5 октомври 2014г., породиха (за пореден път), поредица от въпроси, на които държавните институции все още не са дали конкретен и окончателен отговор, както следва:

1. По какъв начин трябва да се стимулира заинтересоваността към изборния процес и повиши избирателната активност на нашите съграждани, живеещи в страните-членки на EURES (при положение, че официално отчетената избирателната активност е най-ниската от началото на прехода, според данните на ЦИК - 48.66 % от имащите право на глас);
2. В частност, необходими ли са поправки и допълнения на Изборния кодекс, които да подпомогнат формулираните в т. 1. важни цели и да предотвратят аномалии при окончателното определяне на разпределението на спечелените депутатски места след преизчисляване на гласовете от чужбина (например, посредством формирането на отделен избирателен район „Чужбина“);
3. По какъв начин българската държава и по-конкретно, българските консулски и дипломатически служби, следва да подпомогнат и улеснят упражняването на избирателното право от страна на нашите сънародници, живеещи в другите страни членки на ЕС, ЕИП, както и в Швейцария (например, посредством

<sup>128</sup> Вж. Хофстеде, Херт Ян и др., *Изследване на културата: Упражнения, истории и синтетични култури*, Класика и стил, 2003

<sup>129</sup> Вж. Хофстеде, Хеерт, *Култури и организации. Софтуер на ума*, Класика и стил, 2001

разкриването на допълнителен и по-голям брой избирателни секции в чужбина);

4. По какъв начин, българските държавни институции следва да използват провеждането на изборния процес в чужбина, за осъществяването на активна кампания, насочена към създаването на предпоставки за завръщане на част от нашите сънародници в Родината (информация за трудовия пазар и бизнес климата, предлагане на атрактивни възможности за заетост в България (с адекватно заплащане и модерни условия на труд) и др.),

Както е известно, в края на 2013г., консервативните и националистически политически кръгове във Великобритания и Нидерландия, предприеха своеобразна антибългарска кампания, насочена против премахването на преходните разпоредби, касаещи достъпа на български граждани до техните вътрешни трудови пазари. Тази кампания бе в разрез с ръководните принципи и свободи, както и със законодателството на ЕС и често излизаше извън добрия тон, като целеше създаването на негативни настроения спрямо българските трудови емигранти сред широките слоеве на британската и нидерландската общественост.<sup>130</sup>

Сред българските граждани, живеещи и работещи в тези страни, преобладава мнението, че в тази сложна ситуация, те са работили много по-активно и по-ефективно в своя подкрепа (посредством организиране на публични и масови прояви, формиране на сдружения и повишена активност в социалните мрежи), отколкото българската държава и съответно, нейните дипломатически представители в Обединеното Кралство и в Кралство Нидерландия.

Европейската комисия не се поддаде на натиска на тези две влиятелни „стари“ страни-членки на Съюза и преходните ограничителни разпоредби бяха окончателно премахнати, считано от 1 януари 2014г.<sup>131</sup>, но този конкретен казус породил множество въпроси, относно начина по който, българската държава следва по-действено и по-успешно да защитава интересите на нашите сънародници, живеещи и работещи зад граница.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

От изложението бихме могли да направим извода, че основните причини за трудовата мобилност на българските граждани са свързани предимно с крайно незадоволителната (според високите стандарти на Европейския съюз), социално-икономическа ситуация в нашата страна, както и със задълбочаващия се в българското общество, своеобразен „разпад на доверието“ спрямо изградените в годините на прехода, политическа система, политическа класа и държавни институции в България.

Като допълнителни фактори, следва да отбележим неравномерното регионално развитие (задълбочаващите се значителни социално-икономически различия между отделните български региони и столицата София), липсата на адекватни и ефективни държавни политики, насочени към осигуряване на заетост за най-уязвимите целеви групи на българския пазар на труда (представителите на етническите малцинства, лицата с по-ниска степен на образование и квалификация, младежите, търсещите работа лица в неравностойно положение и др.),

<sup>130</sup> Вж. **The Telegraph**, *385,000 Romanians and Bulgarians will come to Britain, report warns*, 2013. <<http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/immigration/10493503/385000-Romanians-and-Bulgarians-will-come-to-Britain-report-warns.html>>

<sup>131</sup> Вж. EUROPA, Press releases database, *Labour Mobility in the European Union – The Inconvenient Truth* (László ANDOR, European Commissioner responsible for Employment, Social Affairs and Inclusion), 2014, <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-14-115\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-14-115_en.htm)>



Следва да отбележим и огромните възможности за работа и професионално обучение, които се предлагат като пряк резултат от успешното провеждане на общата социална политика и политиката по заетостта на Европейския съюз, както и всеобхватния процес на глобализация, стимулиран от стремителното развитие на съвременните информационни и комуникационни технологии.

Значителният (спрямо актуалната численост на населението в Република България), брой български граждани, живеещи и работещи в страните-членки на мрежата EURES, поражда множество тежки проблеми и сложни въпроси, касаещи по-активното участие на нашите сънародници във вътрешнополитическия процес, по-ефективното защитаване от страна на държавните органи и институции на техните права и интереси, както и създаването на благоприятни условия и предпоставки за тяхното завръщане и успешно включване в политическия, обществен, социално-икономически и културен живот на Република България.

#### ЛИТЕРАТУРА:

[1] **Маурер, А.** Политика в областта на заетостта. В: Тематичен справочник "Европа от А до Я", Фондация „Конрад Аденауер“, 2002;

[2] **Рот, Ф.** Изобретяването на Европа. От Европа на Жан Моне до Европейския Съюз, Кралица Маб, 2008;

[3] **Францмайер Ф.** Политика в областта на заетостта. В: Тематичен справочник "Европа от А до Я", Фондация „Конрад Аденауер“, 2004;

[4] **Хофстеде, Хеерт** Култури и организации. Софтуер на ума, Класика и стил, 2001;

[5] **Хофстеде, Херт Ян и др.**, Изследване на културата: Упражнения, истории и синтетични култури, Класика и стил, 2003;

[6] **Цочев, И.** Мрежата за услуги по заетостта EURES – инструмент на социалната политика на Европейския съюз, Русенски университет „Ангел Кънчев“, 2011;

[7] **Агенция по заетостта**, Приложение 1 - Равнище на безработица, предлагане и търсене на трудовия пазар, 2014. <http://www.az.government.bg/bg/stats/view/2/130/>

[8] **Европейска комисия**, Европа 2020, 2014.

[http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_bg.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_bg.htm)

[9] **Национален статистически институт**, Средна месечна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение по статистически райони и области през 2014 година, 2014. <http://www.nsi.bg/bg/content/3930/статистически-райони-област>

[10] **Vesti.bg**, Президентът: В най-трудните моменти взимаме верните решения, 2014. <http://www.vesti.bg/bulgaria/politika/prezidentyt-v-truden-moment-vzimame-vernite-resheniia-6024220>

[11] **Abraham Maslow, Father of Modern Management Psychology**, *Maslow's Hierarchy of Needs*, 2014. [http://www.abraham-maslow.com/m\\_motivation/Hierarchy\\_of\\_Needs.asp](http://www.abraham-maslow.com/m_motivation/Hierarchy_of_Needs.asp)

[12] **EUROPA, Press releases database**, *Labour Mobility in the European Union – The Inconvenient Truth (László ANDOR, European Commission commissioner responsible for Employment, Social Affairs and Inclusion)*, 2014. [http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-14-115\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-14-115_en.htm)

[13] **European Commission, CVM**, Assessing ongoing progress by Bulgaria and Romania, 2014. [http://ec.europa.eu/cvm/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/cvm/index_en.htm)

[14] **European Commission's DG for Employment, Social Affairs and Inclusion**, European Employment Strategy, 2014.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=101>



[15] Eurostat, Monthly minimum wages - bi-annual data, 2014.

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)

[16] Eurostat, Unemployment rate by sex and age groups - monthly average, %, 2014.

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_m&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en)

[17] The Telegraph, 385,000 Romanians and Bulgarians will come to Britain, report warns, 2013.

<http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/immigration/10493503/385000-Romanians-and-Bulgarians-will-come-to-Britain-report-warns.html>

**За контакти:**

Инж. маг. Ивайло Цочев, МА, MAIS, Докторант (задочна форма на обучение) към Катедра „Европеистика и международни отношения“, Факултет „Бизнес и мениджмънт“, Русенски университет „Ангел Кънчев“, Е-mail: [itzotchev@uni-ruse.bg](mailto:itzotchev@uni-ruse.bg)

**Докладът е рецензиран.**