

# **CONTEMPORARY CHANGES IN EMPLOYMENT IN BULGARIA AND CHALLENGES TO THE NATIONAL LABOUR INSPECTION SYSTEM**

**Margarita ATANASSOVA**

*Institute for Population and Human Studies, Department of  
Demography, Bulgarian Academy of Sciences*

BULGARIA, Sofia 1113, Akad. G. Bonchev St, bl. 6

[matanasova19@abv.bg](mailto:matanasova19@abv.bg)

**Abstract:** *The current dynamics in the total number of employees in Bulgaria as part of the emerging integrated European labour market highlights a number of challenges facing the national labour inspection system, which are related to the control of compliance with labour law in the context of territorial labour mobility. The main goal of this article is to analyse and systematize modern changes in the total number of employees in Bulgaria in the context of the territorial labour mobility of the emerging integrated European labour market and to highlight a number of challenges for monitoring compliance with labour law as a key activity in the national labour inspection system. The results of the survey show that in recent years the number of people employed in Bulgaria has increased from other countries – both from third countries and from other EU countries. The lack of regular and publicly available information on the state and dynamics of the territorial labour mobility of the labour force in Bulgaria is an important characteristic of the environment in which the labour inspection activities are carried out, incl. compliance with labour legislation. The results of the study argue a number of challenges facing the national labour inspection system, including the growing requirements for systematic exchange of information with partners from other EU countries, the European Platform against Undeclared Work and the European Labour Authority, whose main aims to contribute to ensuring fair labour mobility within the internal market.*

**Keywords:** employment; territorial labour mobility; labour inspection.

*This article can be cited as follows:*

**Atanassova, M.** (2020). Savremenni promeni v zaetostta v Bulgaria i predizvikelstva pred nacionalnata sistema za inspektirane na truda. [Contemporary Changes in Employment in Bulgaria and Challenges to the National Labour Inspection System]. *Nasselenie Review*, Volume 38, Number 2, 203-220. ISSN 0205-0617 (Print); ISSN 2367-9174 (Online). (in Bulgarian)

Submitted – March 2020

Revised – June 2020

Published – September 2020

The author has read and approved the final manuscript.

## УВОД

Спазването на трудовото законодателство е традиционен индикатор за степента на цивилизованост на обществото и параметър на привлекателността на една страна като място за труд и живот. В условията на свободно движение на работници (при което организациите в България се конкурират на трудовия пазар с работодателите от други държави от ЕС, където имат право и вече работят български граждани) привлекателността на страната като място за живот и труд е значим фактор (наред с редица други) за намиране и задържане на търсената работна сила. При това трябва да се има предвид, че трудовото законодателство се променя под влияние на разнообразни процеси (вкл. динамика на заетостта и мобилността на работната сила в условията на глобализация и дигитализация), което се съпровожда със съответните промени в националната система за инспектиране на труда. Според действащото законодателство инспектирането на труда е дейност по установяване и налагане на съответствие между изискванията на законодателството и прилагането му в предприятията, обектите и местата, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение. Изрично се посочва, че инспектирането на труда включва както *контрола по спазване на трудовото и осигурителното законодателство* така и специализирания контрол по Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) и Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ). Според нормативната база инспектирането на труда се осъществява от инспектори, държавни служители и/или други упълномощени лица в редица институции, сред които водещо място се отнежда на Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда (ИА ГИТ), което не омаловажава отговорностите на останалите дванадесет организации, посочени в чл.5 от Закона за инспектиране на труда (ЗИТ) и които са в основата на *националната система за инспектиране на труда*. Министерският съвет определя и провежда политиката за инспектиране на труда, във връзка с което се предвижда ежегодно да се осъществяват следните дейности: разработване на *Национална програма за инспектиране на труда* (която се внася за приемане от Министерския съвет); изготвяне на доклад за състоянието, тенденциите и проблемите на дейността за инспектиране на труда и предлагане на мерки за усъвършенстване. Водещата роля на ИА ГИТ в контрола по спазване на трудовото и осигурителното законодателство е в основата на редица предложения (Борисова, К., 2018: 242) за повишаване на ресурсната обезпеченост и административния капацитет на тази институция като фактор за редуциране на работещи в „сивия“ сектор на икономиката, регулярен контрол върху редовното изплащане на работните заплати и висока ефективност на мерките за гарантиране спазването и защитата на трудовите права на работещите.

През последните години в България нарастват обществените очаквания и изисквания за по-стриктно спазване на нормите на трудово-правните отношения. Във връзка с това се анализират разнообразни ракурси на нарушенията на трудовото и осигурителното законодателство, вкл. и в контекста на работодателските позиции в трудовите конфликти, които се регистрират и решават от съдебната система. В специализирано изследване от 2017 (Радева, 2017) се проучват над 30 хиляди броя трудови конфликти (по данни на Правно-инфор-

мационни системи АПИС и Лакорда), които през периода 2009-2014 г. са регистрирани и решени от съда. Резултатите от изследването показват, че през посочения период броят на трудовите конфликти в страната нараства и предъявените претенции в съдилищата са свързани с отклонения, извършени от работодателите относно изискванията в трудовото законодателство в следните направления: възникване и изменение на трудовото правоотношение (сключване на трудов договор, изготвяне и предоставяне на дължостна характеристика на работника, неспазване на изискването за определяне на място и характер на работа); задължения на работодателя за информиране и консултиране с работниците и служителите, включително по Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия; заплащане на работника на дължимите трудови възнаграждения и обезщетения по трудовото правоотношение и др. Нарушенията на трудовото законодателство са съпроводени със загуби както за индивидите и организациите така и за редица публични системи. Непрекъснато се търсят възможности за преодоляване и премахване на разнообразни бариери пред спазването на трудовото законодателство в нашата страна, сред които се открояват както дефицити в институционалния капацитет за осигуряване на спазването на законите така и динамиката на сивия трудов пазар (Атанасова, 2019) и недекларираната заетост в условията на свободно движение на работници в ЕС.

**Основна цел** на настоящата статия е да се систематизират съвременни промени в съвкупността на заетите в България в контекста на териториалната трудова мобилност на работната сила във формиращия се интегриран европейския трудов пазар и да се открият редица предизвикателства пред контрола по спазване на трудово-правните норми като ключова дейност в националната система за инспектиране на труда. **Обект** на изследването е съвкупността на заетите в България, с акцент върху нейната динамика в контекста на териториалната трудова мобилност на работната сила в ЕС като проучването се фокусира върху промените в общия брой на заетите, вкл. брой на заети от трети страни и от други страни на ЕС. По своя характер трудовата териториална мобилност на работната сила е силно свързана с миграционните движения на населението, анализирани задълбочено в редица проучвания, което е извън целите на настоящата статия. **Предмет** на изследването е контролната дейност по спазване на трудовото законодателство като част от националната система за инспектиране на труда в България. Изходните позиции, от които се постига изследователската цел, отразяват **основната теза**, че в условията на съвременната динамика на трудовия пазар в България като част от формиращия се интегриран европейски трудов пазар се открояват редица предизвикателства пред националната система на инспектиране на труда, които са свързани с наблюдението, регистрирането и контролирането на териториалната трудова мобилност на работната сила. В процеса на изследването се налага да се възприемат редица **ограничения**, които са свързани както със сложната и многопластова същност на системата за инспектиране на труда и динамичната нормативна база в областта на трудовата мобилност така и с дефицити на публично достъпна официална информация за проучваните процеси. Във връзка с това фокусът е върху контролни дейности на Изпълнителна Агенция Главна Инспекция по Труда/ИА ГИТ, свързани с на-