



Съфинансирано от
Европейския съюз

НУЖДИ НА ТРУДОВАТА И СОЦИАЛНА СРЕДА В БЪЛГАРИЯ, СВЪРЗАНИ СЪС ЗАКОННАТА МИГРАЦИЯ НА ГРАЖДАНИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ У НАС

ДОКЛАД ПО ДАННИ ОТ КОЛИЧЕСТВЕНО И КАЧЕСТВЕНО
ПРОУЧВАНЕ, ОСЪЩЕСТВЕНИ ПО ДЕЙНОСТ 2.2

ИВО ЖЕЛЕВ | КОНСУЛТАНТ

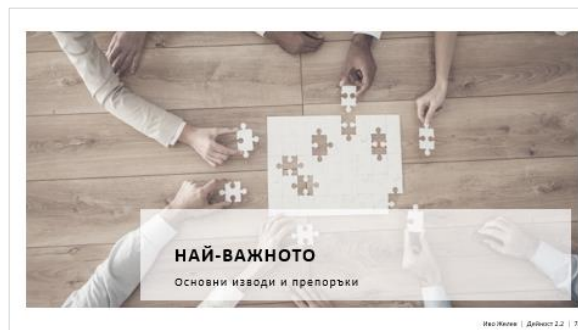
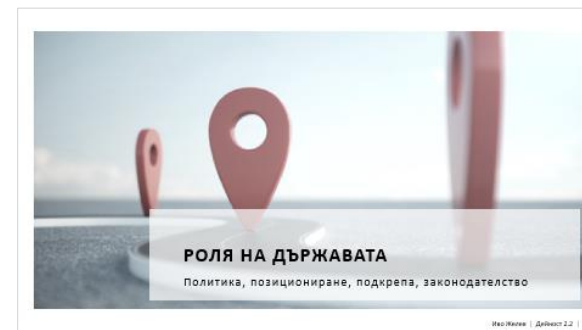
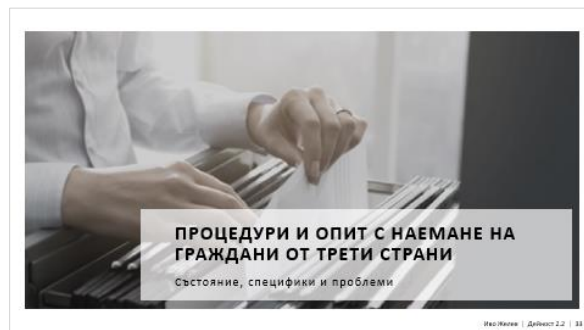
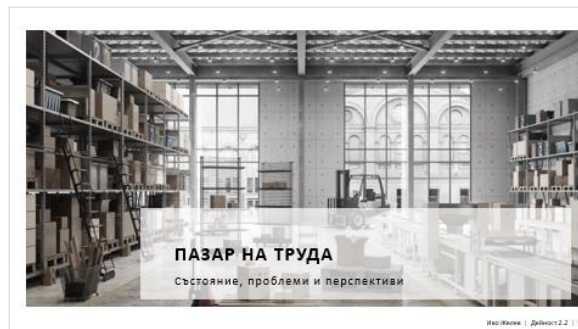
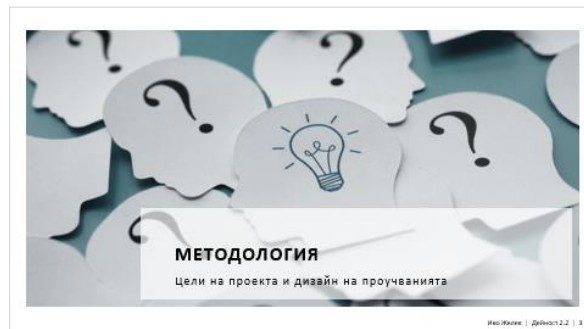
ДЕКЕМВРИ | 2024



Проект „Насърчаване на законната миграция от Молдова и Грузия към България“, изпълняван от Европейския институт и финансиран от Фонд „Убежище, миграция и интеграция“ 2021-2027 г. на МВР



СЪДЪРЖАНИЕ





МЕТОДОЛОГИЯ

Цели на проекта и дизайн на проучванията

ПРОЕКТНИ ЦЕЛИ И ДЕЙНОСТИ

Проект „Насърчаване на законната миграция от Молдова и Грузия към България“ е финансиран от Фонд „Убежище, миграция и интеграция“ 2021-2027 г. на МВР

Основната цел на проекта е **да допринесе за осъществяването, укрепването и развитието на ефективна обща европейска политика в областта на миграцията**, като се зачитат изцяло достиженията на правото на ЕС и международните задължения на ЕС и България. Проектът предвижда да постигне това чрез насърчаване на законната миграция към ЕС и в частност България сред гражданите на Молдова и Грузия; повишаването на нивото им на информираност относно възможностите за трудова миграция и създаването на условия за ефективно прилагане на двустранните спогодби между България и съответно Молдова и Грузия за регулирането на трудовата миграция и благоприятствайки последващите интеграция и социално приобщаване.

За постигане на проектните цели и резултати са предвидени четири основни дейности.

Проучванията, представени в този доклад, са осъществени по поддейност 2.2 „**Определяне на нуждите на българските трудова и социална среди по отношение на законната миграция на граждани от трети страни към България**“ от Дейност 2 „Проучване на потенциала за осъществяване на законна миграция от Молдова и Грузия към България и определяне на нуждите на българската среда“ от проекта.

Целта на поддейност 2.2 е да установи потребностите на българския пазар на труда; приоритетните сектори с недостиг на работна сила и потенциал за приемане на работници от Грузия и Молдова; бариерите пред навлизането, вкл. социални и правни аспекти и културни различия; адекватност на заплащането; стереотипите на българския бизнес към мигрантите; готовност и степен на подготвеност на институциите и трудовите посредници; както и възможност за обезпечаване на процеса по навлизането и интегрирането от страна на НПО, академичните среди, медиите и правозащитните организации.



КОЛИЧЕСТВЕНО ПРОУЧВАНЕ

Целева група: работодатели – нефинансови предприятия, развиващи дейност в България

Представителност: национална

Извадка: 800 компании

Генерална съвкупност: 461 819 (НСИ, 2023)

1% от извадката: ~ 4 618 фирми

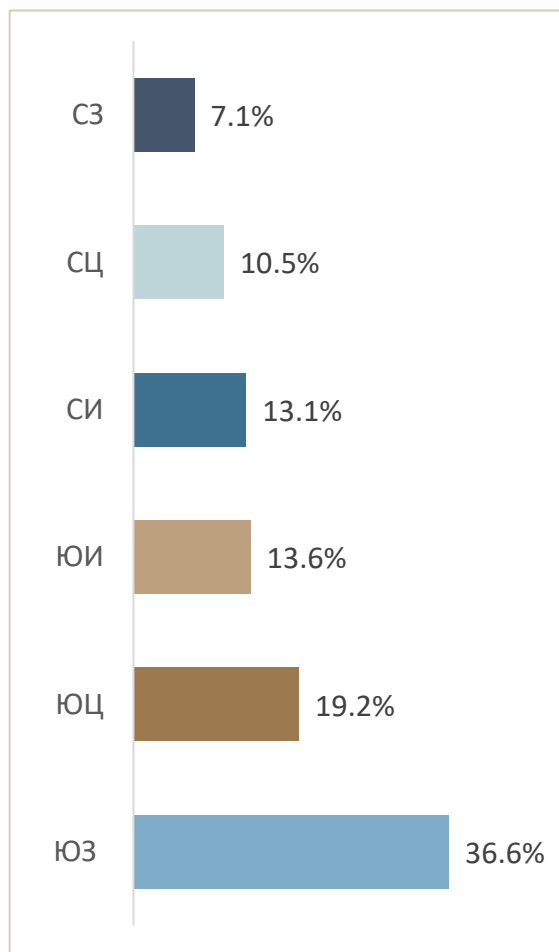
Статистическа грешка: $\pm 3.46\%$ за 50-процентен дял при доверителен интервал 95%

Метод: компютърно асистирано лично интервю на работното място

Период на провеждане: 21.10-09.11.2024 г.

ПРОФИЛ НА УЧАСТНИЦИТЕ В ПРОУЧВАНЕТО

РАЙОН И ОБЛАСТ



База: 800



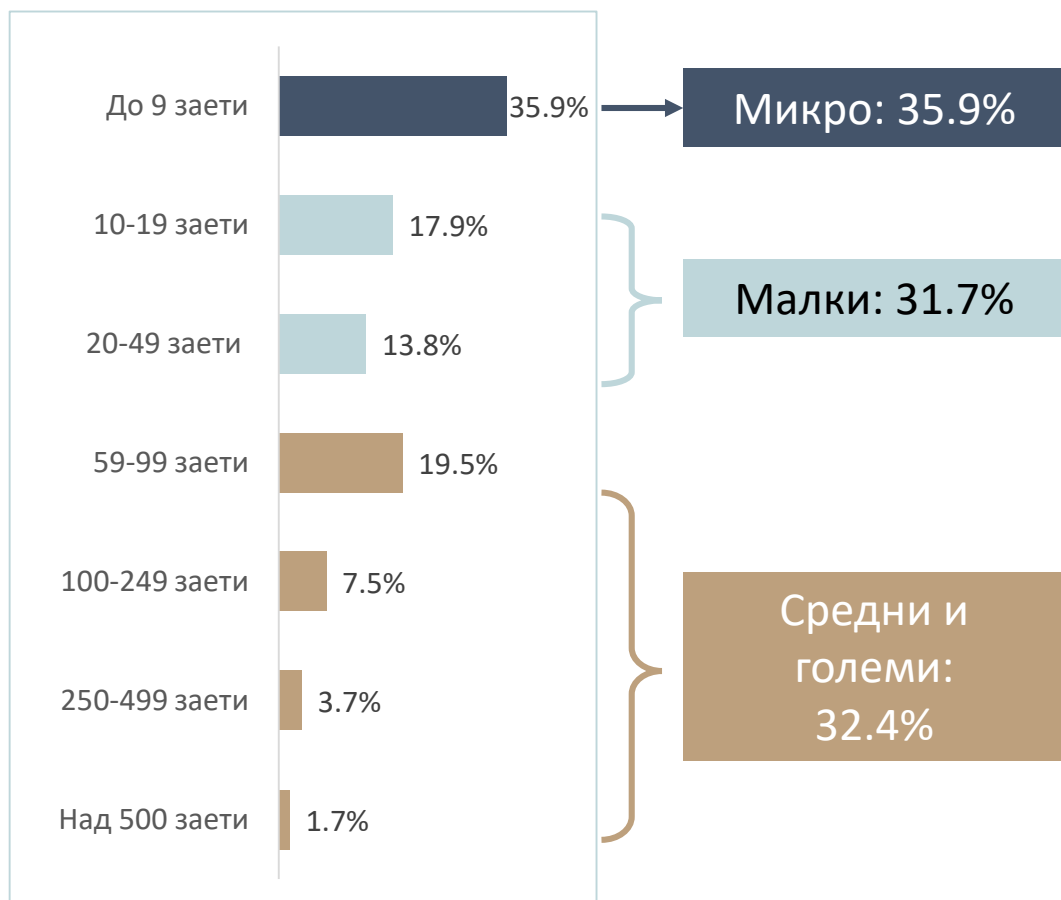
СЕКТОР



База: 800

ПРОФИЛ НА УЧАСТНИЦИТЕ В ПРОУЧВАНЕТО

БРОЙ ЗАЕТИ



База: 800

ОТГОВОРНИК ЗА ПОДБОРА И УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧР*



База: 800

* ЧР – човешки ресурси



КАЧЕСТВЕНО ПРОУЧВАНЕ

ФОКУС ГРУПИ /ФГ/

Участници:

- Представители на Съвета за тристранно сътрудничество (1 бр.)
- Други заинтересовани страни – НПО, медии, академични среди (1 бр.)

ДЪЛБОЧИННИ ИНТЕРВЮТА /ДИ/

Участници:

- HR-и в действащи компании с опит в наемане на чужденци (7 бр.)
- Представители на трудови посредници с регистрация в Агенцията по заетостта за извършване на посредническа дейност в чужбина (3 бр.)

Период на провеждане: 21.10-06.12.2024 г.

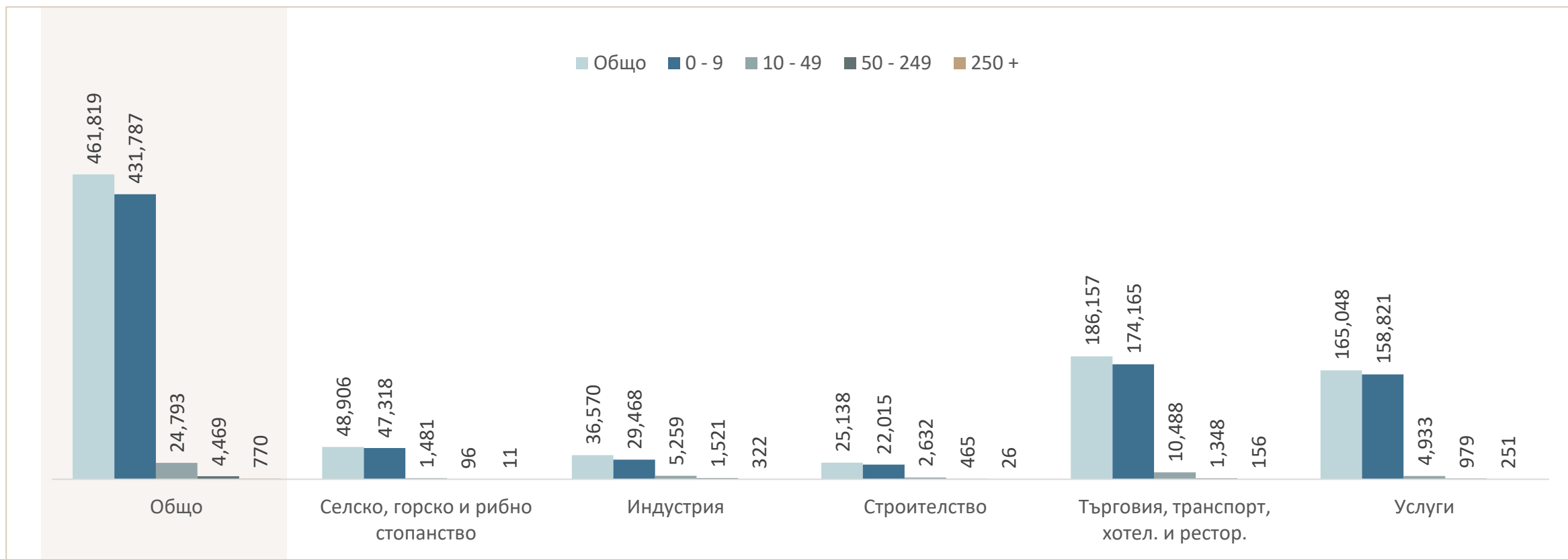


ПАЗАР НА ТРУДА

Състояние, проблеми и перспективи

СТАТИСТИЧЕСКИ ДАННИ

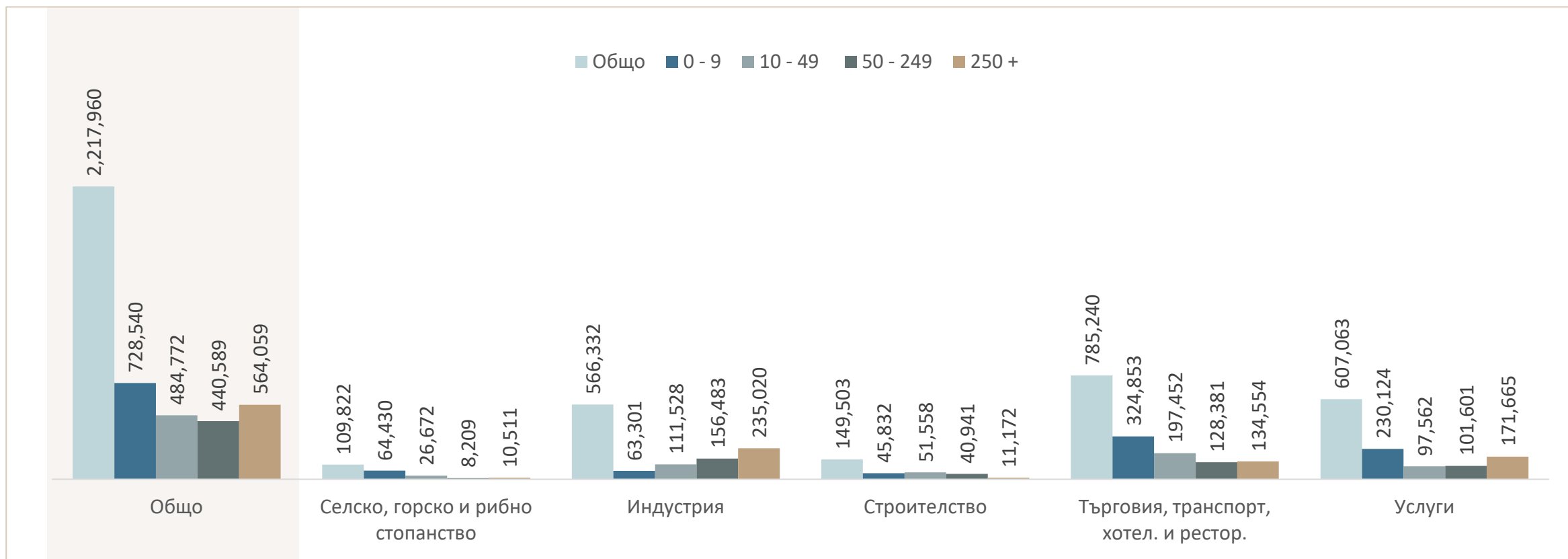
БРОЙ НЕФИНАНСОВИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СЕКТОРИ И ГРУПИ СПОРЕД БРОЯ НА ЗАЕТИТЕ, 2023



Източник: НСИ, Пазар на труда

СТАТИСТИЧЕСКИ ДАННИ

БРОЙ ЗАЕТИ В НЕФИНАНСОВИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СЕКТОРИ И ГРУПИ СПОРЕД БРОЯ НА ЗАЕТИТЕ, 2023



Източник: НСИ, Пазар на труда

СТАТИСТИЧЕСКИ ДАННИ



Източник: НСИ, Пазар на труда

СЪСТОЯНИЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Работната сила в България е недостатъчна и ще намалява с всяка следваща година. Основните причини са отрицателният естествен прираст, застаряването на населението и емиграцията в резултат от възможностите за обучение, работа и развитие в държавите от ЕС.

Това води до **големи промени на пазара на труда** през последните 15 години – превръща се от employer-driven в employee-driven. Тази тенденция е трайна.

„През 2010 г. трудовият пазар беше employer-driven, т.е. работодателите имаха силата да избират по-добрите работници от предлаганото на пазара или казано по-просто – като пусне човек обява, има 20-30 кандидати, от които може да си избере 5, които са топ. Сега като пусна една обява, има 2-3 кандидати, от които един не го намираме, единият отговаря на 50% на профила, а другият е компромисен, общо взето няма кандидати. Много работа се предлага и когато човек има избор, се избира най-подходящият микс от заплащане и натоварване и, съответно, работодателите не са на добрата страна.“

/ДИ, Ръководител проект „Внос на персонал“, Ритейл индустрия/

В момента е налице **сериозен дефицит на кадри за високи мениджърски постове, на тесни специалисти, на нискоквалифициран персонал**, както и на хора за специфични за различните индустрии позиции. Подборът на средно ниво, особено административен персонал, е значително по-лесен – работата на бюро, в офис и с нормирано работно време е сериозно предпочитана пред физически труд и работа на смени.

„Административните роли са тези, които се намират най-лесно. Най-много кандидати има и те са активни кандидати – сами търсят работа и кандидатстват за нея. Най-трудни са тесните специалисти в ИТ сектора – програмисти, архитекти. Мениджмънт нивото също е много трудно да се намери – много трудно се достига до хора, които са на високи мениджърски позиции и които да поемат ръководството на цял екип, отдел и т.н.“

/ДИ, Старши рекрутьор, ИТ индустрия (развлечения)/

Дефицитът при ръководните позиции и тесните специалисти се дължи на много ограничения брой лица с търсената квалификация и умения, по-голямата част от които вече са заети в конкурентни компании.

СЪСТОЯНИЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Персонал за позиции на ниско ниво се намира изключително трудно, заради **неблагоприятните условия на работа и ясно изразеното нежелание за полагане на физически труд**. Проблемът е най-голям в София, където безработицата е най-ниска, а заплащането, привилегиите и придобивките – най-големи, заради огромната конкуренция между работодателите.

„Компромисът, който много служители не искат да направят със себе си, е да работят много. Искат да работят малко, ако може по 3-4 часа на ден, докато ние като бизнес модел по-скоро предлагаме динамично работно място, където се работи много. И на смени, и събота, и неделя, и на празници и т.н., което доста усложнява профила на позицията и я прави неатрактивна. С което мисля, че отговорих на въпроса защо имаме трудности.“

/ДИ, Ръководител проект „Внос на персонал“, Ритейл индустрия/

Очаква се проблемът с подбора на кадри за ниските нива да се задълбочава, заради спецификата на поколението Z, което застъпва на пазара на труда – „дигитализирани“ млади хора, за които ръчният труд е непознат и непривичен и които не виждат нужда да се адаптират в това направление.

Новите поколения имат и много различни очаквания към работното място от предходните. Те търсят work-life баланс и гъвкавост и не поемат работа, ако тези изисквания не са удовлетворени. Очакват бърз резултат без особени усилия. Комуникират по различен начин – предимно писмено, и смятат, че заслужават повече от гледна точка на заплащане и придобивки. Това провокира работодателите да проявяват гъвкавост и креативност, така че да излязат с решения и възможности, които да удовлетворяват и двете страни.

„Младите хора търсят много бърз резултат. Търсят, бих казала, директно, като че ли готовият резултат, без да бъдат направени стъпките преди това. Със сигурност по-различен стил на комуникация имат, особено поколение Z. Те предпочитат да пишат, да не инвестират в директна комуникация, но заедно с това пък имат очаквания за подкрепа и всички останали придобивки, които смятат, че заслужават. [...] Различно е въвеждането, различна работната среда, различни са техните очаквания. Затова и работодателите трябва да ставаме много по-гъвкави, мислещи извън кутията, прилагащи по-различен подход, отколкото е бил досега.“

/ДИ, Ръководител „ЧР“, Ритейл индустрия/

СЪСТОЯНИЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

Образователната система също не работи в полза на пазара на труда. Макар компаниите да се опитват да взаимодействат с училища и университети, нуждите на бизнеса от определени професии, често ключови – напр. магистър-фармацевти, инженери и др., остават неудовлетворени.

Липсва стратегия за осигуряване на кадри за секторите, в които се очаква още по-сериозен дефицит в бъдеще (енергетика, фармация, промишленост).

Завършващите са с много ниско ниво на знания и умения и се нуждаят от значителни инвестиции на време и средства, за да удовлетворят базовите изисквания за позициите.

„Работната сила не само че е недостатъчна, но и е неквалифицирана, ние виждаме продукта от образованието.“

/ФГ, представител на КТ „Подкрепа“/а

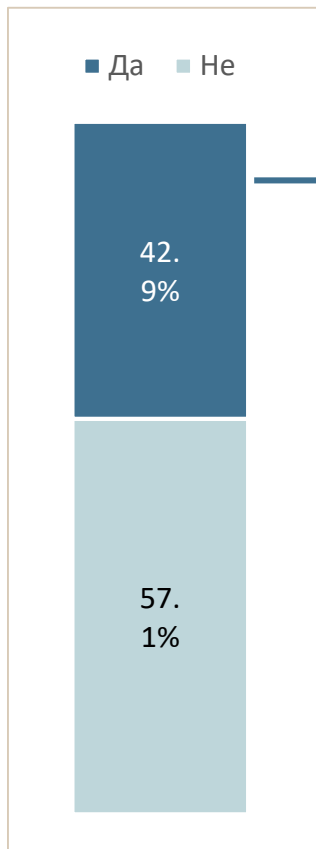
Работодателите смятат, че по време на обучението се създава **илюзорна представа, че за всеки има реализация на висока позиция**, в офис и на компютър. Така множество нужни професии биват възприемани като „непрестижни“ и кандидатстването за тях изобщо се отхвърля като възможност, дори като първо работно място.

„Основният проблем е, че децата (младото поколение), тези, които ние искаме да привлечем и всеки бизнес иска да привлече, за да може да ги задържи по-дълго при себе си, да работят по-дълго време, да се изгради връзка с компанията – лоялност, те нямат реална представа за истинския живот и за работата в живота, нито в училище, нито в университета. Поне това са моите наблюдения. Всички те си представят, че ще работят в офис, на компютър. А оттам нататък кой кара стоките, кой ги зарежда, кой какво прави? Остават назад в съзнанието им много професии, които са всъщност ключовата брънка, за да може ние да си осигурим всичко, което ни е необходимо.“

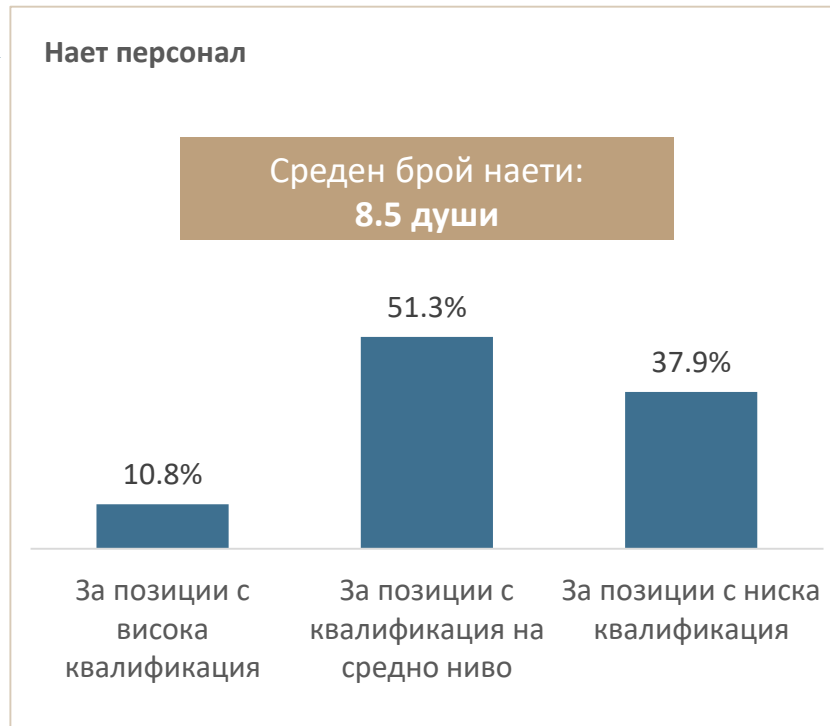
/ДИ, Бизнес партньор „ЧР“, Логистика, Ритейл индустрия/

НАЕМАНЕ НА ПЕРСОНАЛ

В ПОСЛЕДНИТЕ 12 МЕСЕЦА НАЕМАЛИ ЛИ СТЕ ПЕРСОНАЛ, НЕЗАВИСИМО НА КАКВО НИВО?



База: 800



База: 343, наемали персонал през посл. 12 месеца

43% от компаниите (~ 198.1 хил.) са наели персонал в последната година. Наемат се основно служители за позиции със средно ниво на квалификация (51%).

Персонал наемат най-вече фирмите с над 50 заети – близо 60% от тях. От предприятията с 10-49 заети 51% са наели служители, а от предприятията с 9 и по-малко заети – 20%.

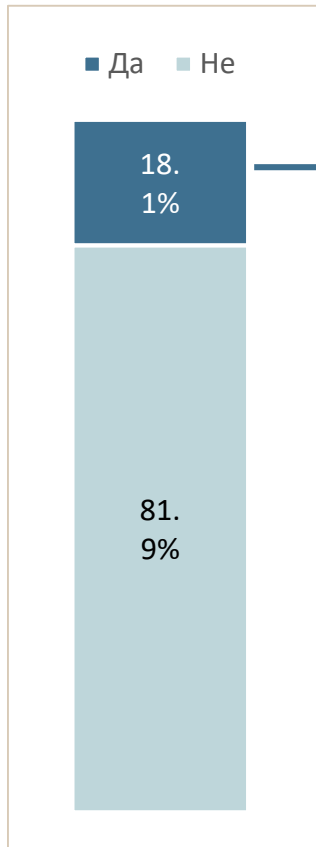
Най-голям дял компании, наемали персонал в последната година, има в строителството.



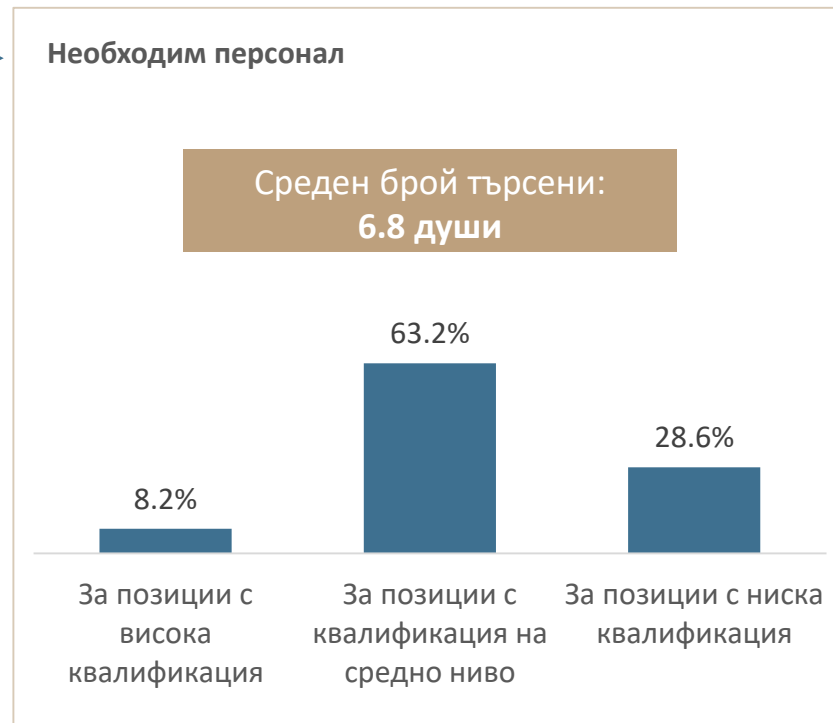
База: 343, наемали персонал през посл. 12 месеца

НЕДОСТИГ НА ПЕРСОНАЛ

В МОМЕНТА ВЪВ ВАШАТА КОМПАНИЯ ИМА ЛИ НЕДОСТИГ НА ПЕРСОНАЛ?



База: 800



База: 145, компании с недостиг на персонал

18% от компаниите (~ 83.6 хил.) изпитват недостиг на персонал. Търсят се най-вече служители за позиции с квалификация на средно ниво (63%).

Дефицит на персонал има във всички компании, но най-голям е в средните и големите (над 50 заети) – 27% изпитват недостиг. В малките (10-49 заети) този дял е 17%, а в микро предприятията – 11%.

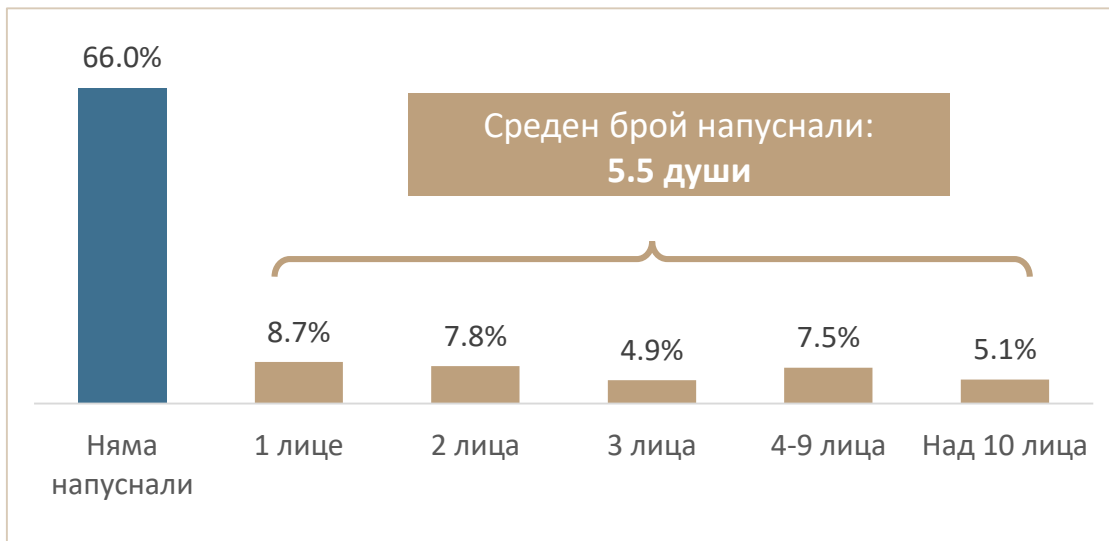
Недостиг на персонал има най-вече в индустрията, строителството и търговията.



База: 145, компании с недостиг на персонал

НАПУСНАЛИ И ОСВОБОДЕНИ ЛИЦА

ПРИБЛИЗИТЕЛНО КАКЪВ Е БРОЯТ НА НАПУСНАЛИТЕ ЛИЦА (ОСВОБОДЕНИ ОТ ВАС И НАПУСНАЛИ ПО СВОЕ ЖЕЛЕНИЕ) ПРЕЗ ПОСЛЕДНИТЕ 12 МЕСЕЦА?



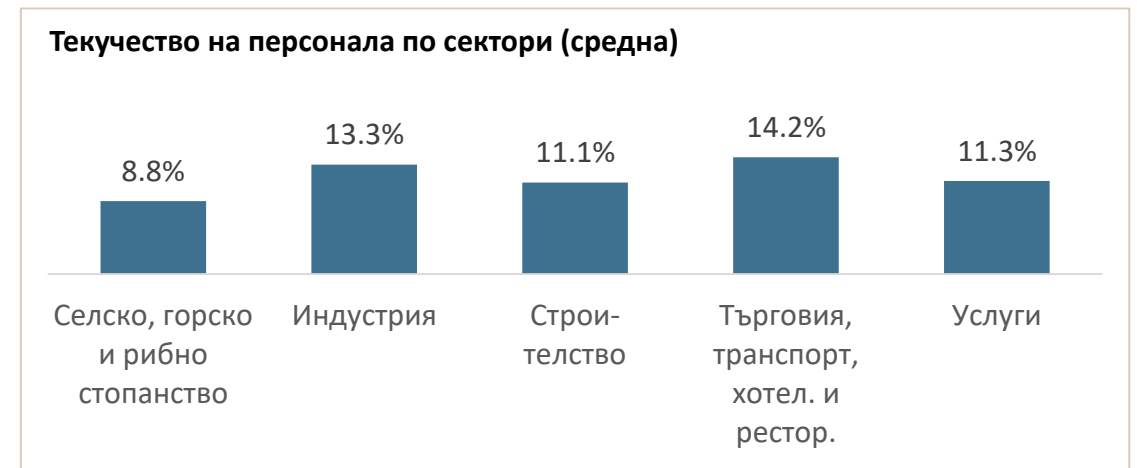
База: 800

$$\text{ТЕКУЧЕСТВО} = \frac{\text{Брой напуснали}}{\text{Среден брой работещи}} \times 100$$

В 66% от компаниите (~ 304.8 хил.) няма напуснали или освободени служители. В останалите 34% от компаниите текучеството е средно 13%.

Най-голямо текучество има в микро предприятията – 28.0%. Във фирмите с 10-49 заети текучеството е 14.1%, а в средните и големите предприятия (50+ заети) - 7.5%.

Търговията и индустрията са секторите с най-голямо текучество.



База: 254, компании с напуснали служители

НЕИЗПОЛЗВАН ПОТЕНЦИАЛ

Работодателите мобилизират всички канали за достъп до работна сила – job бордове, социални мрежи, лични контакти, контакти на колеги, LinkedIn и други. Правят се кампании сред ученици и студенти. Работи се с университетите – влизат в лекции, участват в инициативи, организират кариерни дни, раздават подаръци при дипломиране, откриват учебната година. Осигуряват стажантски програми и практики.

Сред стратегиите за справяне в краткосрочен план е и **фокусът върху наличните човешки ресурси** чрез осигуряване на по-добра вътрешна среда, сигурност, добро отношение, равни права, добър пакет придобивки.

„Тук вече идеята е как всеки работодател да предложи такъв пакет, който да е атрактивен не само от гледна точка на заплащане, но и от гледна точка на работни условия и бенефити. Това също е комплексна задача – как да бъдем достатъчно атрактивни не само в началото, при подбора и при привличането на хората, но и впоследствие при тяхното задържане, защото в началото можеш да ги привлечеш, но ако не можеш да предложиш устойчив модел на задържане, пак няма да се получи нищо.“

/ДИ, Ръководител проект „Внос на персонал“, Ритейл индустрия/

По-голямата част от представителите на бизнеса твърдят, че в **България има неизползвани човешки ресурси** – безработните лица, лицата, които не учат и не работят, ромските общности, лицата с увреждания, които имат възможност и желание да работят. На практика се оказва обаче, че тези ресурси са малко, труднодостъпни и изискват значителни инвестиции, за да бъдат активирани.

„Въпросът не е само в достигането, а е по-комплексен – става въпрос и за инфраструктура, и разпределение на работодателите из страната, което всички знаем, че не е равномерно. Голяма част от тези неактивни лица, дори и да искат да работят, трябва да бъдат направени пригодни за пазара – да се инвестира в тях, най-малкото в някакво обучение. Те трябва и да бъдат и приближени до работните места, дали виртуално, с инфраструктура, транспорт или изцяло с преместване на пребиваването. Да, потенциал има, но въпросът е обхващането на този потенциал и използването му е комплексен.“

/ФГ, представител МТСП/

Според други потенциалът е почти напълно изчерпан.

„Няма депа, ако имаше депа, нямаше да се занимаваме с внос на персонал.“

/ДИ, Ръководител проект „Внос на персонал“, Ритейл индустрия/

АЛТЕРНАТИВАТА

Наемането на чужденци в българските компании се определя като „неизбежно“ при демографската криза и неблагоприятните прогнози за трудовия пазар у нас.

„Трябва да има чужденци, защото просто няма достатъчно български персонал. При нас проблемът е демографски вече, не е свързан с нежелание.“

/ДИ, Управител, Туроператор и регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

Случва се **в последните няколко години в почти всички големи компании**, които имат нужда от нискоквалифициран персонал – някои са в начална фаза, с по няколко души, други – с по няколко десетки. Най-голям напредък има в туризма – в някои компании делът на чужденците сред персонала надхвърля 30%.

„2/3 от персонала ни е български. Естествено си имаме ядрата по обектите – това си е персонал, който от години работи при нас. [...] камериерки, помощници в кухнята – това са тези за по 3 месеца. Тези, които са за 6 вече са с по-голям опит, там кандидатстваме за хора, с които вече сме работили и от които сме доволни, с някои дори имаме 3-4 години. Поддържаме си връзките с тях.“

/ДИ, Ръководител „ЧР“, Туризм (Курортна дейност)/

Трудовата миграция се възприема и като проблем, и като възможност – проблем, защото процедурата е тежка и тромава, напасването – трудно, а интеграцията – с много въпросителни, и възможност – заради разширяването на миогледа, отварянето към външния свят и възможността за привличане на инвестиции.

„Вносът“ на кадри е алтернатива само за сектори, в които има нужда от нискоквалифициран персонал – туризъм, ресторантьорство, хотелиерство, строителство, транспорт, търговия, някои подсектори на промишлеността. Във фармацията обаче подобен ход е неприложим, тъй като голяма част от служителите са много специализирани, а езиковата бариера е почти непреодолим проблем.

„Работим с над 100 вакантни позиции месечно. Това е нещо много ключово за нас, но в същото време вносът на персонал отвън за тези позиции е невъзможен, защото за техните дипломи имаме такава регулация, че ние можем да работим само с дипломирани фармацевти в България.“

/ДИ, Старши мениджър „ЧР“, Фармацевтична индустрия/



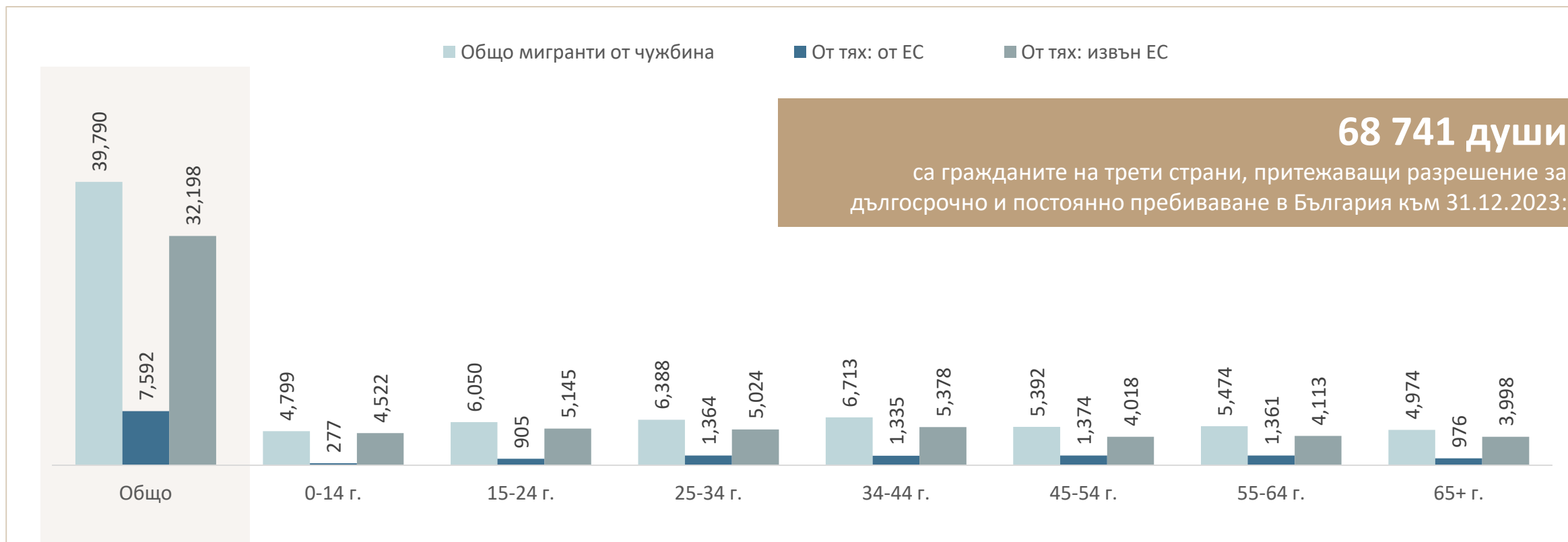
ОТНОШЕНИЕ КЪМ МИГРАЦИЯТА И ИМИГРАНТИТЕ

Възприятия, виждания за статута, приемане

СТАТИСТИЧЕСКИ ДАННИ

Дефиниция: миграцията е механично движение на населението. Мигранти са лица, които са променили своето обичайно местоживеене (настоящ адрес). Миграцията е външна, когато лицето сменя обичайното си местоживеене от страната в чужбина или от чужбина в страната.
(Източник: НСИ, Методология)

ВЪНШНА МИГРАЦИЯ ОТ ЧУЖБИНА КЪМ СТРАНАТА (ИМИГРАНТИ) ПО ВЪЗРАСТ И ГРАЖДАНСТВО НА МИГРИРАЛИТЕ ЛИЦА, 2023



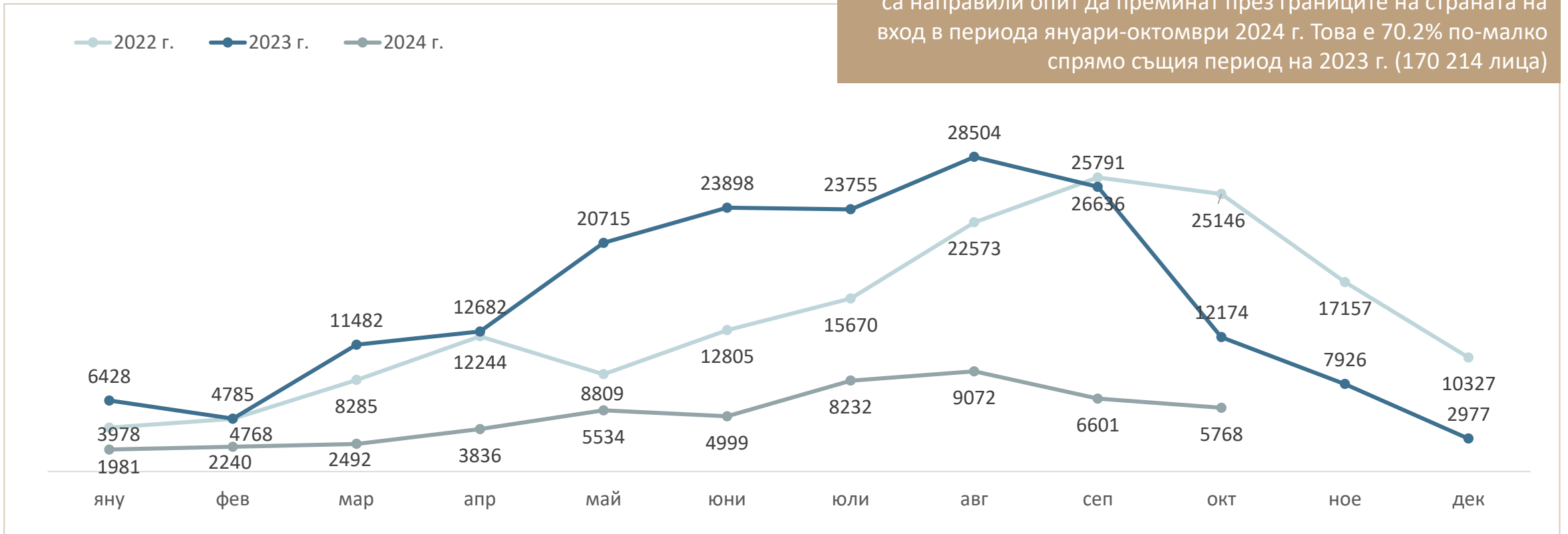
Източник: НСИ

СТАТИСТИЧЕСКИ ДАННИ

ОБЩ МИГРАЦИОНЕН НАТИСК (НЕЗАКОННА МИГРАЦИЯ) ПО ГОДИНИ И МЕСЕЦИ, В БРОЙ, 01.2022-10.2024 Г.

50 755 лица

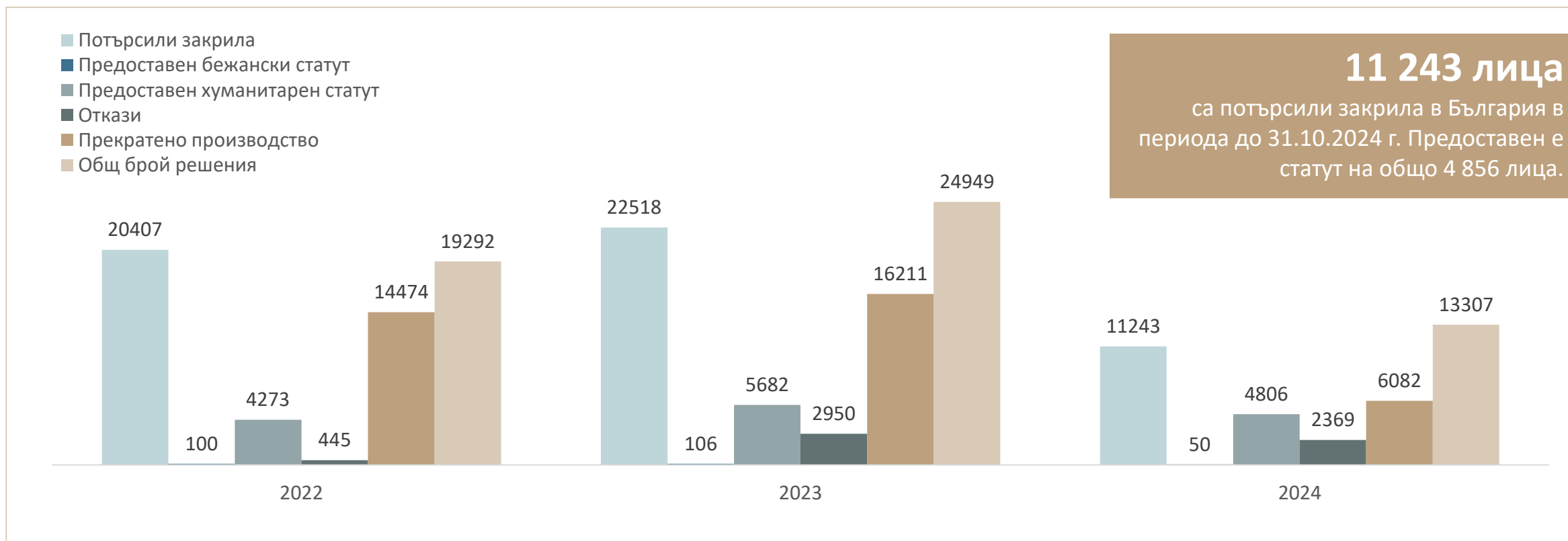
са направили опит да преминат през границите на страната на вход в периода януари-октомври 2024 г. Това е 70.2% по-малко спрямо същия период на 2023 г. (170 214 лица)



Източник: МВР, Миграционна статистика

СТАТИСТИЧЕСКИ ДАННИ

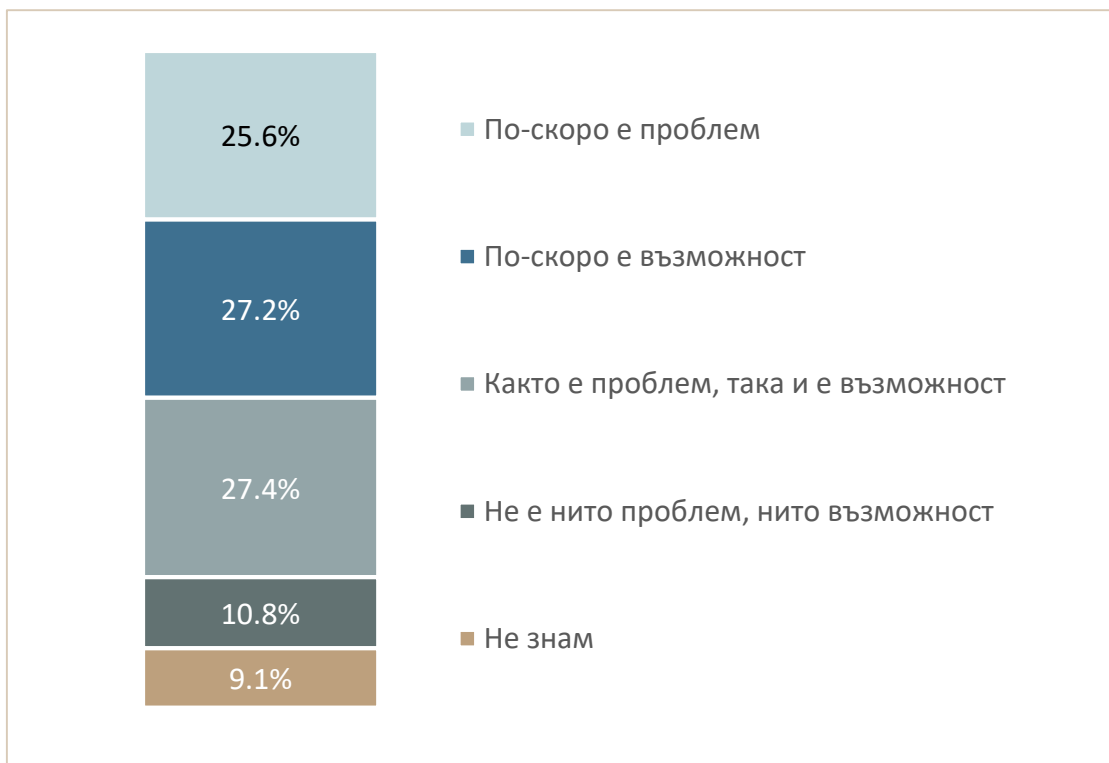
ЛИЦА, ПОТЪРСИЛИ ЗАКРИЛА И ЛИЦА С ПРЕДОСТАВЕН БЕЖАНСКИ ИЛИ ХУМАНИТАРЕН СТАТУТ, 2022-10.2024 Г.



Източник: Държавна агенция за бежанците

ОТНОШЕНИЕ КЪМ ИМИГРАЦИЯТА

СПОРЕД ВАС ИМИГРАЦИЯТА В БЪЛГАРИЯ ОТ СТРАНИ ИЗВЪН ЕС Е ПО-СКОРО ПРОБЛЕМ ИЛИ ПО-СКОРО ВЪЗМОЖНОСТ ЗА БЪЛГАРИЯ?



База: 800

Почти равен дял предприемачи възприемат имиграцията в България като проблем (26%) и възможност (27%). Също толкова (27%) смятат, че е и проблем, и възможност.

Най-голям дял компании, които смятат, че е възможност има сред тези с недостиг на персонал – 52%.

Определящи са и големината на предприятието и районът, в който развива дейност.

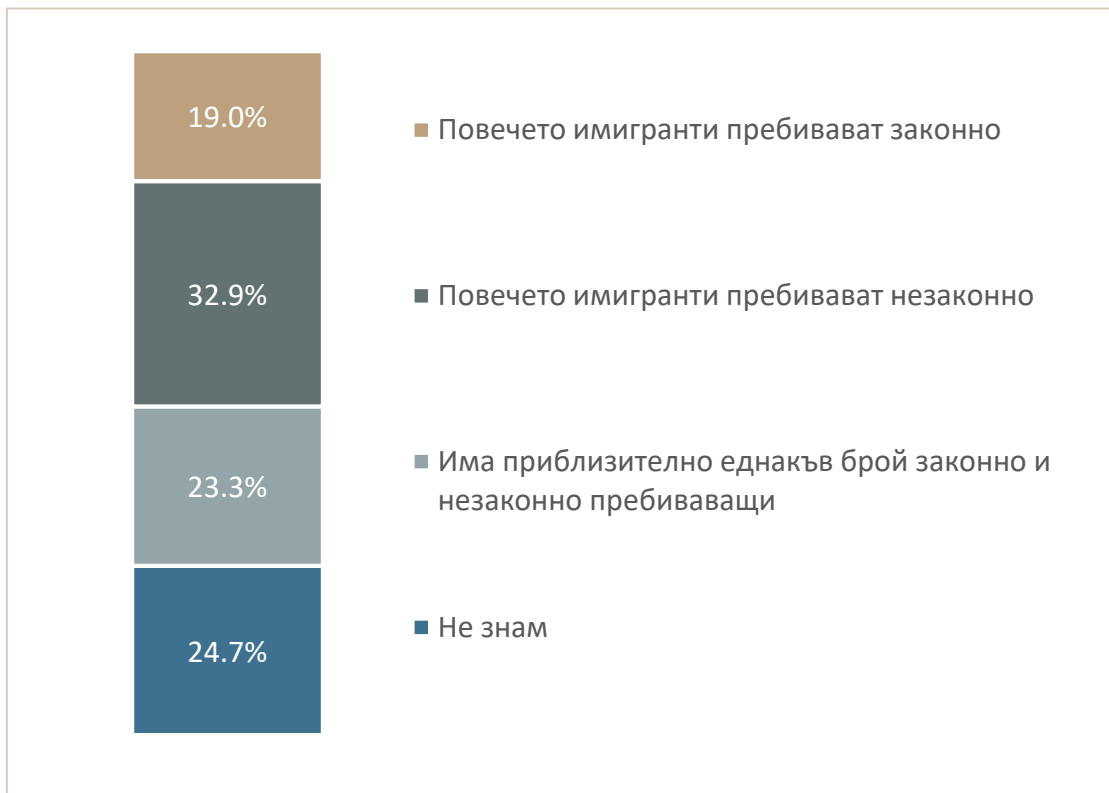
За средните и големите имиграцията е по-скоро възможност (39%), а за микро компаниите – проблем (35%).

Съответно 36% и 29% от предприемачите в районите в най-добро икономическо състояние – ЮЗ и ЮЦ, виждат в имиграцията възможност. Също 29% от ЮЦ район обаче я смятат за проблем. 27% от фирмите в ЮИ също са на това мнение.

Не се наблюдава зависимост по сектори.

ВИЖДАНИЯ ЗА СТАТУТА НА ИМИГРАНТИТЕ

СПОРЕД ВАС ЗАКОННО ИЛИ НЕЗАКОННО ПРЕБИВАВАТ ПОВЕЧЕТО ОТ ИМИГРАНТИТЕ В БЪЛГАРИЯ?



База: 800

Всеки трети представител на бизнеса смята, че повечето имигранти пребивават в страната незаконно. На противоположното мнение са 19%. Според 23% броят на незаконно и законно пребиваващите е почти равен.

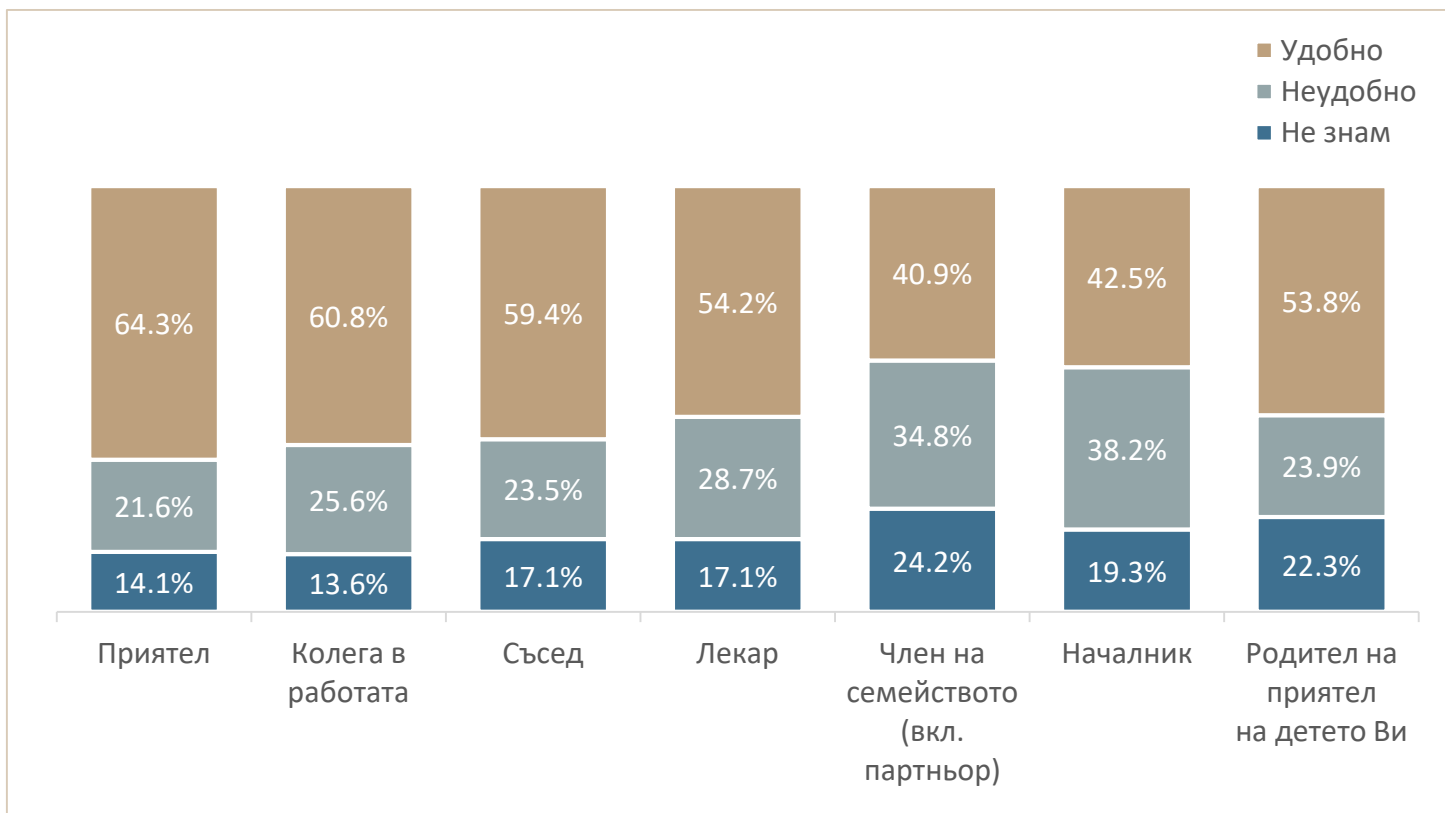
Най-скептични по въпроса са микро предприемачите – 44% от тях считат, че повечето пребивават незаконно. Сред средните и големите компании този дял е два пъти по-малък – 21%.

Над половината земеделски производители (52%) твърдят, че повечето имигранти пребивават незаконно. В останалите сектори делът е около средния за страната. Най-голям дял смятащи, че повечето имигрант пребивават законно има в строителството – 28%, както и в търговията, хотелиерството и ресторантьорството – 22%.

Най-много вярващи, че повечето имигранти пребивават незаконно има в ЮЦ район, където миграционният натиск е най-голям – 49%. С дялове значително над средния по този показател са и СЦ (40%) и СЗ (39%) райони.

ОТНОШЕНИЕ КЪМ ИМИГРАНТИТЕ

ВИЕ ЛИЧНО УДОБНО ИЛИ НЕУДОБНО БИХТЕ СЕ ЧУВСТВАЛИ, АКО ИМАТЕ ИМИГРАНТ ЗА ВАШ...?



Повечето от работодателите биха се чувствали добре с имигранти в близкия си приятелски / родителски кръг, но не и като членове на семейството им и най-вече не като началници. Делът на споделилите, че биха се чувствали неудобно при този сценарий е най-висок – 38%.

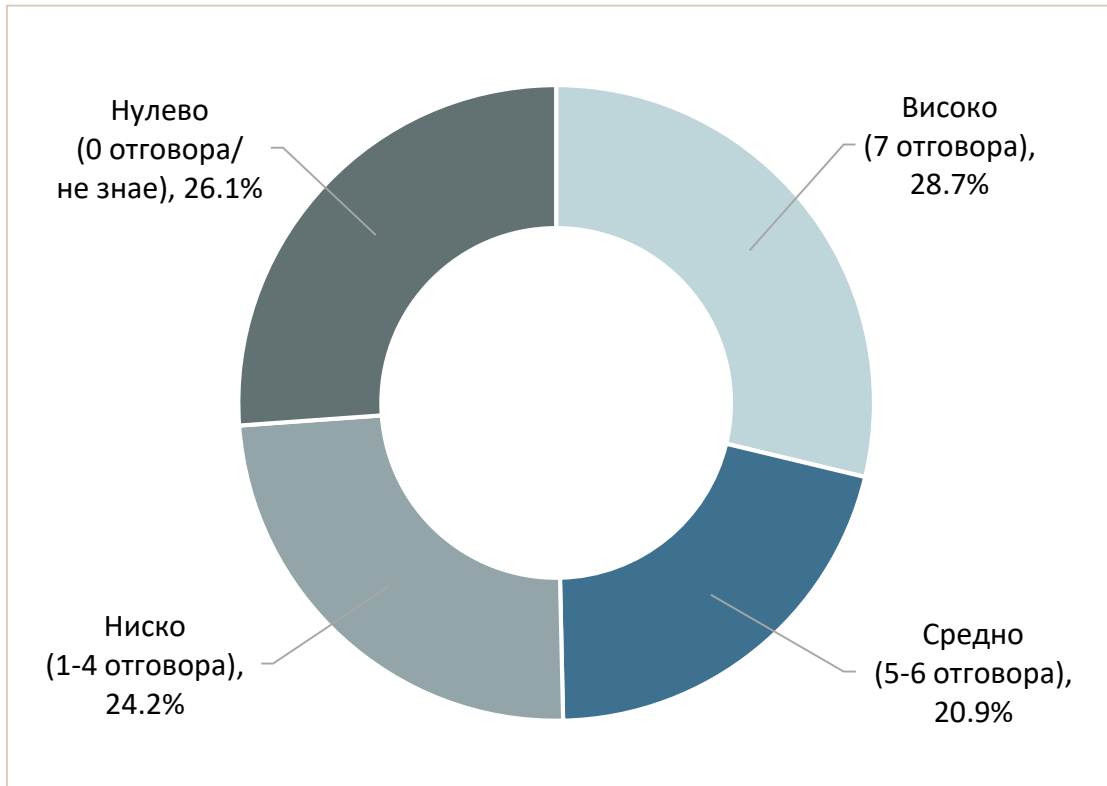
Най-голям дял такива хора има сред тези, които възприемат миграцията като проблем (достига до 73% от тях), както и сред тези, които смятат, че повечето имигранти пребивават в България незаконно (62% от тях).

База: 800

НИВО НА ТОЛЕРАНТНОСТ

НИВО НА ТОЛЕРАНТНОСТ

Брой отговорили „много удобно“ и „по-скоро удобно“.



База: 800

Нивото на толерантност е изчислено на база на броя отговорили „много удобно“ или „по-скоро удобно“ за всяка от опциите на предходния въпрос.

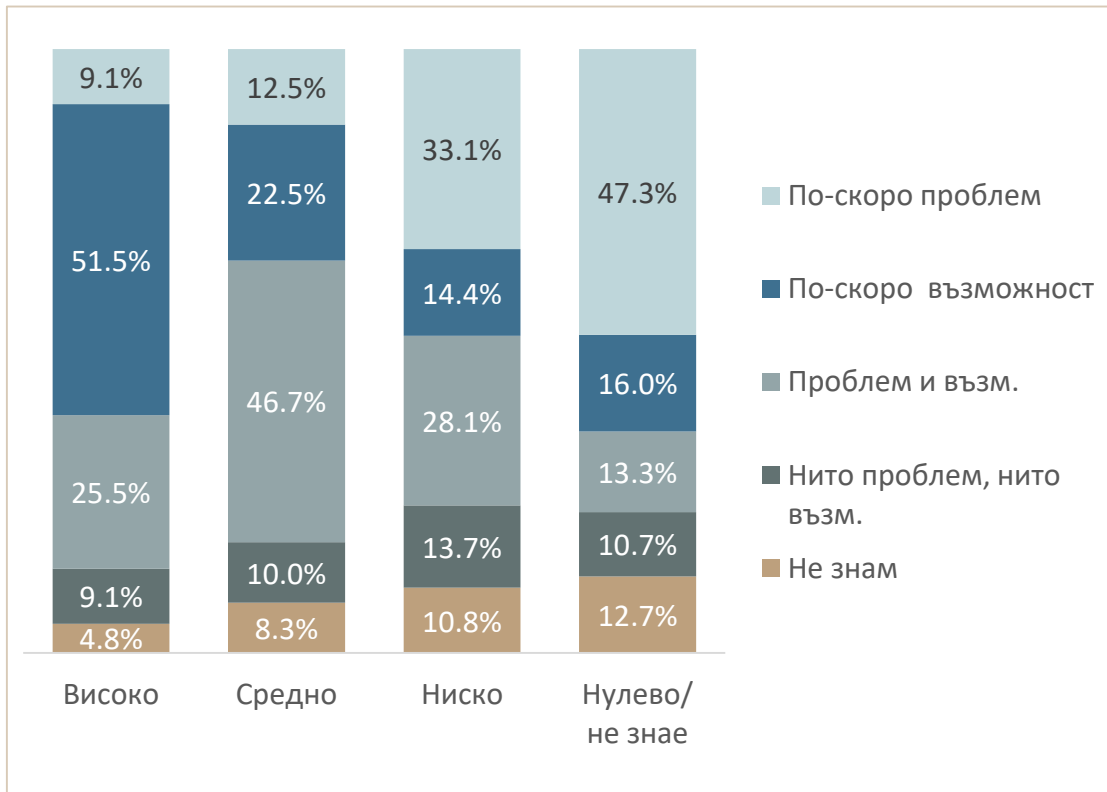
Данните показват, че висока толерантност към мигранти имат 29% от предприемачите. Приблизително толкова са и тези с нулева толерантност (26%).

Най-голям дял работодатели с високо ниво на толерантност има в СЦ и СЗ район, сред тези, които виждат миграцията като възможност, сред смятащите, че повечето мигранти пребивават законно (виж следващия слайд).

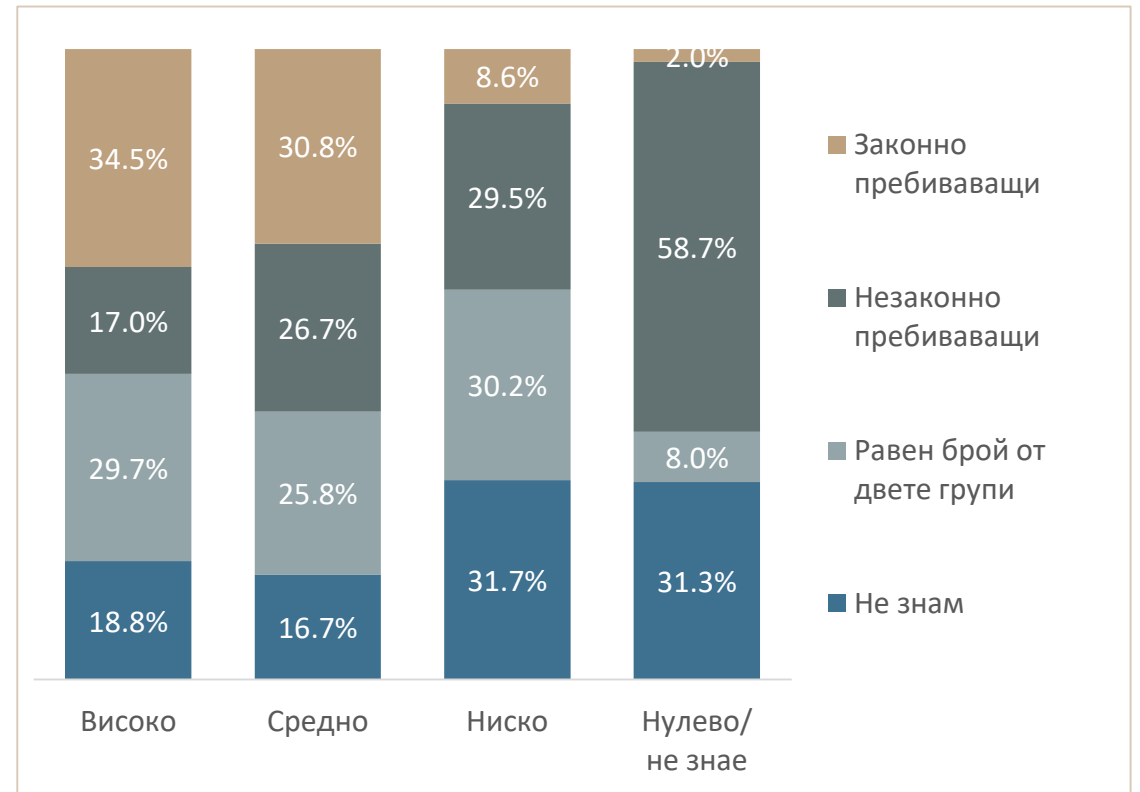
Най-голям дял предприемачи с нулево ниво на толерантност има в СИ район, сред работещите в селското стопанство, сред възприемащите миграцията като проблем и сред считащите, че повечето мигранти пребивават незаконно у нас (виж следващия слайд).

НИВО НА ТОЛЕРАНТНОСТ

ПРОБЛЕМ ИЛИ ВЪЗМОЖНОСТ Е МИГРАЦИЯТА ОТ ТРЕТИ СТРАНИ ПО НИВО НА ТОЛЕРАНТНОСТ



ЗАКОННО ИЛИ НЕЗАКОННО ПРЕБИВАВАТ ПОВЕЧЕТО ОТ ИМИГРАНТИТЕ У НАС ПО НИВО НА ТОЛЕРАНТНОСТ

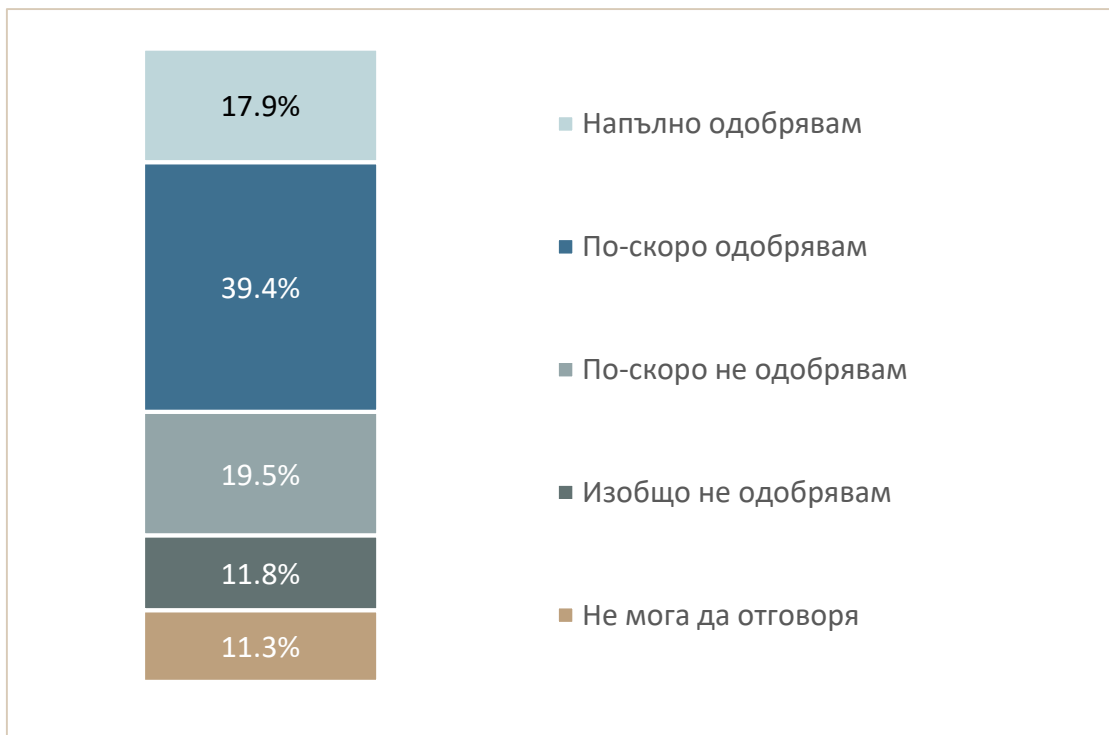


База: 800

База: 800

ОТНОШЕНИЕ КЪМ ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ

НАПОСЛЕДЪК МНОГО КОМПАНИИ НАЕМАТ ПЕРСОНАЛ ОТ ЧУЖБИНА ЗА ДЕЙНОСТИ, ЗА КОИТО НЕ МОГАТ ДА НАМЕРЯТ ДОСТАТЪЧНО ИЛИ ПОДХОДЯЩИ СЛУЖИТЕЛИ В БЪЛГАРИЯ. ОДОБРЯВАТЕ ЛИ ТАЗИ ПРАКТИКА?



База: 800

57% от работодателите одобряват „вноса“ на кадри от страна на компании, които не успяват да намерят подходящи служители в България. Малко над 30% не одобряват тази практика.

Делът на одобряващите достига до 79% в компаниите с недостиг на персонал, което е индикатор за нарастващия интерес към възможността за наемане на хора от чужбина.

Одобряват наемането на персонал от други държави и хората с високо и средно ниво на толерантност към имигрантите – съответно 90% и 79% от тях. Само за сравнение при нулево ниво на толерантност този дял е едва 22%.

Естествено средните и големи компании (50+ заети) са по-отворени към тази възможност (68%), тъй като те разполагат с финансов и административен капацитет да я реализират.

В индустрията и строителството, където има голям дял нискоквалифициран персонал, също одобряват тази практика – съответно 65% и 68%.

ПРЕДИМСТВА

КАКВИ СА ПРЕДИМСТВАТА НА НАЕМАНЕТО НА ПЕРСОНАЛ ОТ ЧУЖБИНА ЗА ОПРЕДЕЛЕНИ ДЕЙНОСТИ?

29.8%	Има повече кандидати
26.1%	Чужденците са по-мотивирани от българите
19.0%	Излиза по-евтино
18.1%	Подборът е по-лесен
17.4%	Ангажиментите към чужденците са твърди и ясно фиксирани
12.4%	Имаме по-добър контрол върху работниците и служителите от чужбина
8.4%	Чужденците работят по-качествено от българите
2.4%	Друго (моля, посочете)
29.6%	Не знам

База: 800

Основните предимства на наемането на персонал от чужбина са **големият „пул“ от кандидати (30%)** и **по-добрата мотивация за работа (26%)**. Последното се потвърждава и в качествено проучване.

Качественото проучване откроява още две важни предимства. Първото – **липсата на претенции от страна на чужденците към позицията**, на която ще бъдат наети.

„Категорично преимущество (б.а. на чужденците) е това, че хората от тези държави нямат претенции към естеството на работа и към изпълняване на задълженията в тази позиция, за разлика от българите. Друго преимущество със сигурност, са готовност и желание да работят.“

/ДИ, Ръководител „ЧР“, Ритейл индустрия/

И второто – наемането на чужденци има дисциплиниращ ефект върху българския персонал, вероятно заради засилената конкуренция.

„Тези, които ползват външен персонал, са много доволни, защото идването на един чужденец или на определен брой чужденци много дисциплинира българския персонал.“

/ДИ, Управител, Туроператор и регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

БАРИЕРИ

КАКВИ СА НЕДОСТАТЪЦИТЕ НА НАЕМАНЕТО НА ПЕРСОНАЛ ОТ ЧУЖБИНА ЗА ОПРЕДЕЛЕНИ ДЕЙНОСТИ?

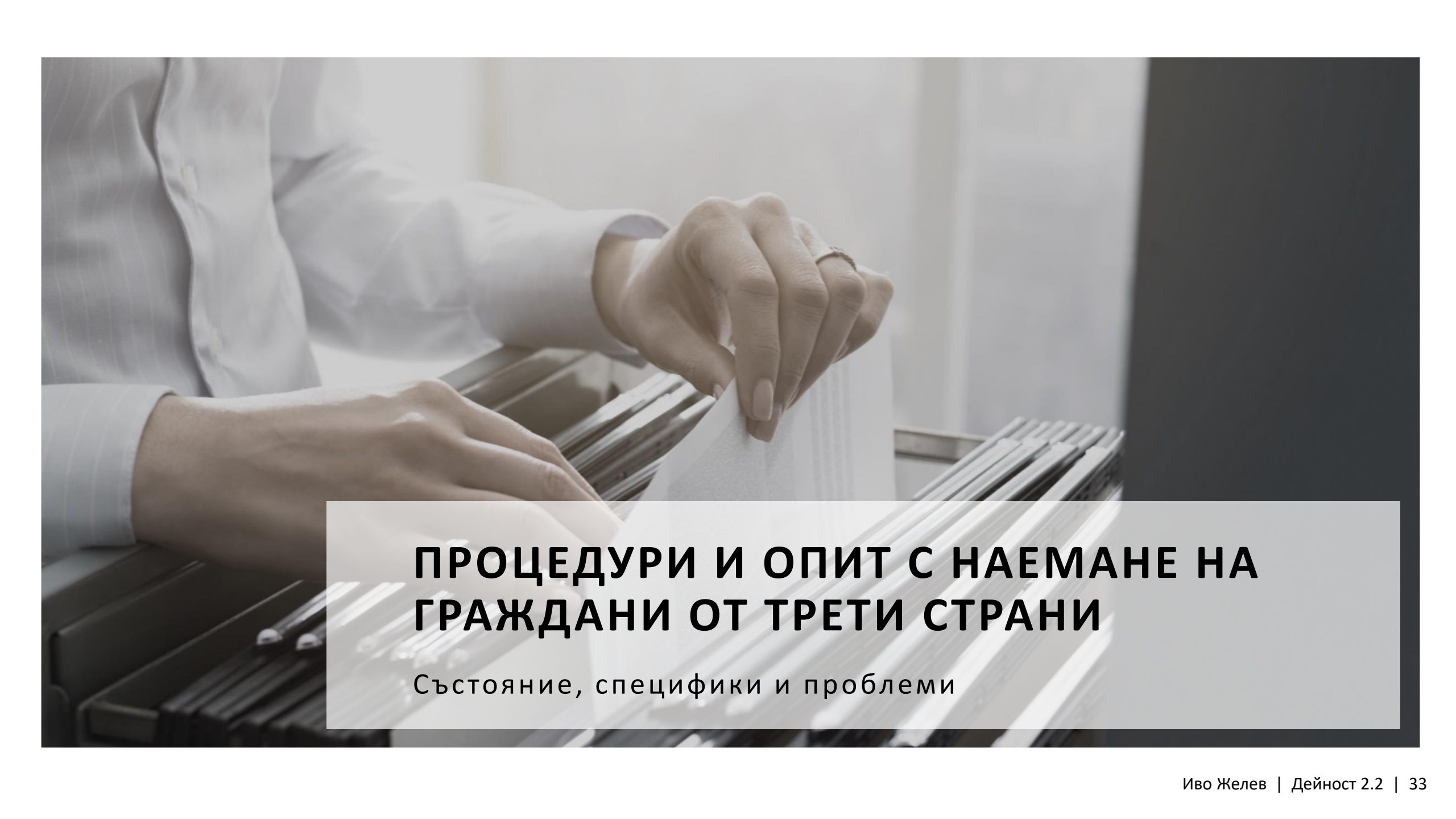
67.2%	Езикова бариера
31.7%	Тромава процедура по подбор и наемане
25.1%	Високи разходи за обезпечаване на престоя
24.2%	Високи разходи за наемане за сметка на работодателя – медицински прегледи и други
21.6%	Дълъг период на изчакване до пристигането на наетите лица
20.7%	Българите работят трудно с чужденци
11.7%	Разходите за заплати са същите или по-високи от тези за българи (т.е. фирмата не печели нищо)
11.3%	Има ограничения в периода на наемане
10.3%	Клиентите не харесват чужденци
5.2%	Необходимост от изваждане на всички разходи „на светло“
1.6%	Друго (моля, посочете)
12.7%	Не знам

База: 800

Основният проблем, свързан с наемането на кадри от чужбина е езиковата бариера – на това мнение са 67% от представителите на бизнеса. Тромавата процедура и високите разходи за престой и наемане също са сред бариерите, но със значително по-ниски дялове.

Различните компании имат различни механизми да преодолеят основното препятствие – липсата на познания по какъвто и да е чужд език. Голяма част от HR специалистите споделят, че осигуряват **курсове по български** за пристигащите работници. Други търсят работници от държави, в които владеят руски език, за да осигурят възможност за базова комуникация. Трети пък търсят поне 2 души, владеещи английски език, за всяка група от 10-15 души, които да поемат комуникацията на групата.

„Нашето изискване е на всеки 10-15 човека да има поне двама, които са с много добро владение на език. Ние проведохме видео интервю с доста по-голяма група от хора от Непал, за да можем да си селектираме тези, които ни допаднаха и съответно тествахме и английски език. Тук не говорим за Cambridge English, нали, говорим за нещо, което е ежедневно работно.“
/ДИ, Бизнес партньор „ЧР“, Логистика, Ритейл индустрия/

A person wearing a white shirt is shown from the chest down, handling a document in a filing cabinet. The person's hands are visible, and they are holding a white sheet of paper. The background is a blurred office setting with filing cabinets. The text is overlaid on a semi-transparent white box in the lower right quadrant of the image.

ПРОЦЕДУРИ И ОПИТ С НАЕМАНЕ НА ГРАЖДАНИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ

Състояние, специфики и проблеми

СТЪПКИ

ОБЩ СРОК НА ПРОЦЕДУРАТА:
8-10 МЕСЕЦА

Процедурите по наемане на кадри от чужбина са **трудоемки, бавни и скъпи**. Участниците в качественото проучване описват процедурата по получаване на право за продължително пребиваване в следните стъпки:



/ДИ, Ръководител проект „Внос на персонал“, Ритейл индустрия/
/ДИ, Управител, Регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/



СВЪРЗАНИ С
ПРОЦЕДУРАТА

ПРОБЛЕМИ

1

Документално, административно и юридически усложнена процедура

Процедурата по наемане на персонал от чужбина е сложна – административно, документално и юридически, и затова е почти непосилна за самостоятелно осъществяване от компаниите, с изключение на случаите, когато самото дружество има клон в избраната държава. Това налага използването на специализирани в областта трудови посредници и съответно – оскъпява процеса.

Подборът на посредник също не е лесна задача – тези компании са претоварени, заради големия интерес към наемане на кадри от чужбина. Част от работодателите са разочаровани, тъй като и при посредниците има забавяне.

„Ако тръгне една компания сама да го релокира този човек (б.а. кандидатът) и да му направи всичко, чисто административно, документално, юридически, няма да се получи. Обикновено компаниите работят с партньори, които са специализирани в тази сфера. И ние работим по този начин.“

/ДИ, Старши рекрутьор, ИТ индустрия (развлечения)/

„Оскъпява се самият процес, като трябва да платиш на компания, която да ги наеме. Тя си взима процент от годишната им заплата.“

/ДИ, Експерт по придобиване на таланти,
ИТ индустрия (авиосектор, B2B)/

„Като и забавянето е в самата агенция, ако трябва да бъде откровена, защото те работят с много други, не е само институционално забавянето.“

/ДИ, Старши мениджър „ЧР“,
Фармацевтична индустрия/



СВЪРЗАНИ С
ПРОЦЕДУРАТА

ПРОБЛЕМИ

2

Твърде дълги срокове, особено при дългосрочно пребиваване

Сроковете за осъществяване на процедурата по наемане са различни и зависят от продължителността на пребиваване на кандидатите. Колкото по-кратко е пребиваването, толкова по-кратка е и процедурата.

С последните промени в Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ) сроковете по процедурата за сезонна заетост до 90 дни се съкращават значително и работниците пристигат навреме. Тази процедура касае най-вече предприятията в туризма. По процедурите за сезонна заетост до 9 месеца обаче, е необходимо издаването на Виза D за дългосрочно пребиваване, което значително удължава срока.

Работодатели в туризма споделят, че се случва процедурата да е толкова бавна, че работниците да пристигнат след края на сезона. Това е сериозен проблем за компаниите, тъй като документите не могат да бъдат прехвърлени за следващата година и в резултат вложените средства и усилия са загубени.

„Процедурата в туризма е малко по-облекчена. Примерно имаме сезонна заетост до 90 дни – процедурата е максимално бърза и могат да дойдат навреме кандидатите. При останалите процедури, които са пак сезонна заетост, но за по-дълъг период – до 9 месеца, пак е свързано с виза D, което означава чакане на всички тези опашки пред консулската служба, и всъщност процедурата, дори да е по-бърза, този човек не може да дойде по-бързо.“

/ДИ, Управител, Регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

„В: Случвало ли ви се е процедурата толкова да ви забави, че работниците примерно да дойдат след края на сезона? О: Ами, това беше с визите, които като подадохме в Делхи март месец ни казаха, че има през ноември дата за виза. В: А може ли да се прехвърли за следващата година? О: Не, не, не. Абсолютно наново. Всички тия разходи, този труд, цялото усилие, просто отива на вятъра.“

/ДИ, Ръководител „ЧР“, Туризм (Курортна дейност)/



СВЪРЗАНИ С
ПРОЦЕДУРАТА

ПРОБЛЕМИ

3

Неефективно взаимодействие между институциите в България

Процесът се прекъсва първо при взаимодействието между институциите в България и конкретно между дирекция „Миграция“ на МВР и институциите, в които се извършват проверките – МВНР, НАП, Инспекция по труда, ДАНС.

Възможните причини за това са две:

- Липса (или недостатъчна) дигитализация на процеса;
- Липса на административен капацитет, заради повишения интерес към наемане на кадри от чужбина.

Решаването и на двата проблема изисква законови промени.

„В дирекция „Миграция“ отнема между 3-4 месеца самата процедура, докато минат всички проверки и всеки си каже одобрението.“
/ДИ, Управител, Регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

„В момента всичко върви на хартия и понякога има едно лутане къде се намира точно преписката ти, през други неща, които на пръв поглед изглеждат детайли, но всъщност те забавят процедурата.“
/ДИ, Ръководител отдел „Трудово право“, Ритейл индустрия/

„Защото, ако преди са били единици фирмите (б.а. наемащи персонал от чужбина), наистина в последната една година, да кажем, особено в последните месеци, това става масово желание на бизнеса да внесе работници от чужбина, което води до претоварване на нашите държавни институции и съответно удължаване на сроковете.“
/ДИ, Бизнес партньор „ЧР“, Логистика, Ритейл индустрия/



СВЪРЗАНИ С
ПРОЦЕДУРАТА

ПРОБЛЕМИ

4

Недостиг на персонал и неефективна организация на работа в консулските служби

Второто прекъсване в процеса е при консулските служби. Причините за това са две.

Първата е недостигът на персонал. В консулствата работят малко хора, които не успяват да се справят с обема документи, особено при засиления интерес. Проблемът е масов, но е най-сериозен на места, които обслужват огромни територии – напр. консулството в Делхи, което отговаря за Индия и Непал. Това води до значително забавяне и голям процент откази, поради невъзможност да бъдат обработени документите.

Втората причина е неефективната организация на работа в самите служби – няма унифицирани изисквания и методика за процедурата по издаване на визи и всяко консулство работи по свой начин. Това затруднява и работодателите, и служители в консулствата.

За да се движи бързо и без спънки, процесът трябва да бъде осигурен ресурсно – с техника, софтуер и хора.

„В консулските служби работят по 1-2 човека. Примерно в Индия имаме двама човека. Аз не знам как повече от 1.5 млрд. души (говорим за общото население, което обхваща консулската служба) ще се обслужват от двама човека. Това е невъзможно – опашките там са постоянни.“

/ДИ, Управител, Регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

„Изискванията на самите консулства към издаване на визите също – всяко консулство си има различни изисквания. Според мен трябва да се уеднакви тази методика, защото касае работници в нашата страна.“

/ДИ, Ръководител „ЧР“, Туризм (Курортна дейност)/

„Ако искаме да имаме внос на работници от чужбина, този процес трябва да се подсигури ресурсно – с автоматизации, софтуери, хора, защото давам пример – в консулството ни в Делхи, което отговаря за Непал, се оказва, че са двама човека, които разглеждат всички молби и работят събота и неделя и не могат да смогнат и закъсняват.“

/ДИ, Бизнес партньор „ЧР“, Логистика, Ритейл индустрия/



СВЪРЗАНИ С
ПРОЦЕДУРАТА

ПРОБЛЕМИ

5

Напрежение, свързано с подновяването на визите на дългосрочно заети служители

Проблем се оказва и подновяването на визата на дългосрочно заети в компанията служители.

От една страна, работодателят трябва да планира започването на процедурата близо година предварително, за да е сигурен, че няма да се окаже с незаконно пребиваващ в страната служител.

От друга страна, напрежението при служителите е огромно, знаейки, че могат да загубят добра работа и прехрана, заради административен проблем.

„Имаме един двама колеги от Индия. При тях става въпрос за подновяване на визата, защото знаеш, че тя изтича след определено време и ето там също е големият проблем – за да се поднови, ако визата и разрешителното за работа ще изтече след една година, ние трябва горе-долу сега да започнем процеса с подновяване, защото наистина е много тромав.“
[...]

„При подновяване на виза, разрешително за работа, напрежението е много голямо в тези хора. Аз го видях с очите си, колко е тежко всъщност ти да знаеш, че визата ти изтича и ти трябва да се върнеш в страната, защото нямаш право да стоиш тук без разрешително за работа, без виза и без работа изобщо.“

/ДИ, Старши рекрутер, ИТ индустрия (развлечения)/



СВЪРЗАНИ С НАЕТИТЕ
ЛИЦА

ПРОБЛЕМИ

1

Липса на гъвкавост при използването на човешките ресурси

Според чл.7, т.2 от ЗТМТМ „Работниците - граждани на трета държава, с разрешен достъп до пазара на труда могат да работят [...] само за местния работодател или местното лице, приело на работа командировани или изпратени работници или служители, и за посочените в разрешението, издадено от компетентните органи, място, длъжност и срок на работа“.

Това създава проблем за работодателя, тъй като при изчакване от 8-10 месеца, е възможно ситуацията в компанията да е променена и той да има нужда от същия кандидат, но на друга позиция или в друга структура или обект на същата компания.

Предвид факта, че трудовите и осигурителните отношения на работниците се уреждат при условията и по реда на българското трудово и осигурително законодателство, би следвало този проблем да бъде решен като се приложат правилата, които важат за българските служители.

„Изключително неудобно е, защото ние ги вкарваме за една позиция в конкретна компания. Тоест тези хора, идвайки тук, ако искаме да ги преназначим от една позиция на друга, ние трябва да ги върнем пак в Узбекистан и наново да започнем цялата процедура. Работната им виза е за конкретната позиция, което е много неприятно, защото ние пък доста често сега имаме нужда от общ работник, а утре – от електрокарист. Защо да не го сертифицирам този човек и да стане електрокарист? Не разбирам защо е това ограничение.

/ДИ, Старши мениджър „ЧР“, Фармацевтична индустрия/

„Специално за нашата магазинна мрежа какво се получава? Ние назначаваме някой в определен магазин, с определен адрес в София. Този адрес се записва в разрешението за пребиваване и това пък ни води до още по-големия абсурд, че и в рамките на същия град не можеш този човек да го местиш.“

/ДИ, Ръководител отдел „Трудово право“, Ритейл индустрия/



СВЪРЗАНИ С НАЕТИТЕ
ЛИЦА

ПРОБЛЕМИ

2

Финансови и организационни рискове при неподходящи кандидати

Процедурата по наемане на кадри от чужбина носи значителни рискове за работодателя.

От една страна, финансови – кандидат, който се оказва неподходящ за позицията, за която е избран, трябва да бъде върнат обратно за сметка на работодателя. Той няма как да бъде заменен, а ЗТМТМ не допуска пренасочването му към друга позиция, за която може би е подходящ.

От друга страна, организационни – позицията остава свободна, а работодателят трябва да я попълни чрез нов подбор, но сред български кандидати, тъй като сроковете за наемане не позволяват да се търси нов кандидат от чужбина. В някои предприятия (напр. в големи компании в туризма) е възможно служителите от други обекти да бъдат пренасочени, за да се покрие дефицитът, но в други няма такава възможност.

„А при чужденците, ако се получи, че не е окей този работник, ти вече си реализирал доста разходи след него. Тоест работодателят е длъжен да закупи самолетния билет и изобщо пътуването, транспорта [...] При тия работници вече не е желателно да отпаднат. Гледаме предварително да сме си направили подбора, за да нямаме такива, но така или иначе човешко същество е. Ако отпадне някой, връщаме го. Няма какво да го правим тук.“
/ДИ, Ръководител „ЧР“, Туризм (Курортна дейност)/

ПРЕДИМСТВА НА СПОГОДБИТЕ

Процедурата, описана по-горе, с всички нейни проблеми и „тесни“ места, **може да бъде облекчена значително, ако България има спогодба за регулиране на трудовата миграция с държавата, от която се осъществява наемането.**

Наличието на спогодба позволява да бъде **избегнат трудовият посредник**, тъй като комуникацията се осъществява директно между службите по заетостта в двете държави. Това значително поевтинява процеса на наемане и освобождава средства, които могат да бъдат вложени в интеграцията на наетите.

Спогодбата **гарантира законността и сигурността на работата** в приемащата държава и осигурява възможност за получаване на съдействие при измама например.

Тъй като се работи с държавни служби по труда, **могат да бъдат наемани големи групи работници – „бързо и компактно“**, което е голямо предимство за предприятията със сезонна заетост.

„Хората, които пристигат по сключена спогодба, не се нуждаят от разрешение за работа, те кандидатстват в местно Бюро по труда, т.е. в една държавна институция, която малко или много им дава увереност, че пристигайки в България, ще имат законна и сигурна работа и че най-вече ще има на кого да се оплачат. Самият факт, че те имат един телефон, на който могат да звъннат и да кажат „Този тук ме измами, вижте, направете нещо!“, за тях е наистина от голямо облекчение.

Другото предимство на една спогодба би било, че кандидатствайки чрез Бюро по труда, все пак всяка държава има някакви такива структури дали ще са Бюро по труда, или наричани по друг начин, се достига до една масовост и ако някой работодател има нужда от 300 човека, които да берат рози за период от 20 дена, те могат да бъдат намерени бързо и компактно“

/ФГ, Представител на АЗ/

„Предимството на спогодбата е, че става много по-бързо и много по-лесно, защото минавайки през Закона за трудовата миграция, всички чужденци, които трябва да дойдат, трябва да имат търпението да изчакат между 5 и 6 месеца, за да пристигнат при работодателя си“

/ДИ, Управител, Туроператор и регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

СЪСТОЯНИЕ НА ДОГОВАРЯНЕТО

Към настоящия момент България има подписани спогодби и споразумения за обмен на работна сила с:

Държавата Израел

- за посредничество и временна заетост на граждани на двете държави

Република Молдова

- за регулиране на трудовата миграция

Република Армения

- за регулиране на трудовата миграция

Република Грузия

- за регулиране на трудовата миграция

Федерална агенция по труда – Нюрнберг, Германия

- за посредничество на български студенти за лятна ваканционна заетост

От страницата на Агенцията по заетостта (<https://www.az.government.bg/pages/spogodbi-i-sporazumenia-za-zaetost/>) е видно, че действащи са само три от спогодбите – с Израел, с Молдова и с Федералната агенция по труда в Германия.

По спогодбите с Грузия и Армения не са разработени документи.

Според представител на един от големите ритейлъри, позоваващ се на писмо на МТСП, са правени опити за подписване на спогодби с Украйна и Беларус, но преговорите са прекратени, заради войната. С Узбекистан, Киргизстан, Азербайджан, Албания и Туркменистан има одобрени проекти на спогодби, но няма изразено по официален път желание от другата страна за стартиране на преговори. Официален отказ е получен от Казахстан.

Информацията се потвърждава и във фокус групата с представители на тристранните партньори.

Източник: Агенция по заетостта

СЪСТОЯНИЕ НА ДОГОВАРЯНЕТО

Представителите на МТСП споделят, че **България няма особен успех в договарянето за обмен на кадри.**

Хронологията накратко:

През 2008 г. са стартират преговори с Украйна, Беларус, Грузия, Азербайджан, Армения. Кризата от 2009 г. стопира преговорите. Възобновяват се през 2017 г., когато са подписани три спогодби – с Армения, Грузия и Молдова.

„През 2008 г., в изпълнение на партньорствата за мобилност, които ЕС има точно с тези държави – Украйна, Беларус, Грузия, Азербайджан, Армения и т.н., започнаха една група преговори и всички държави от тази група бяха добре настроени към това да се пристъпи към сключване на подобен род спогодби. После обаче настъпи кризата през 2009 г. и тези преговори бяха замразени. През 2017 г. ние инициирахме възобновяването на тези преговори и се стигна до сключване на три спогодби. Оставаме обаче с впечатлението, че за две от тези държави – Армения и Грузия, сключването на тези спогодби не беше нищо друго, освен за престиж и с политически и вътрешнополитическа цена.“

/ФГ, представител на МТСП/

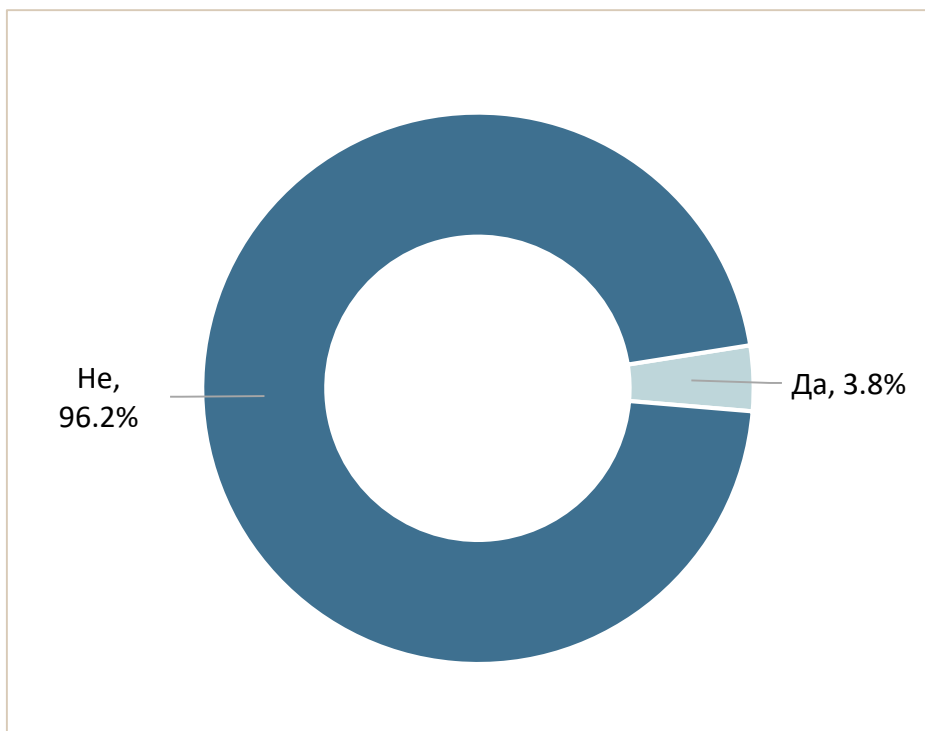
През 2017 и 2019 г. е направен опит да за договаряне с републиките от бившия Съветски съюз, като близки по манталитет и език. От тяхна страна и до момента няма заявен интерес за сключване на спогодба. Получен е един директен отказ от страна на Казахстан.

„През 2017 и 2019 г. имаше активна работа да се установят по дипломатически път контакти държави, с които имаме културна и езикова близост, за да има по-голяма възможност тези лица бързо да се интегрират и да влязат на пазара на труда. Какво имам предвид? Това са републиките от бившия Съветски съюз. С всички от тях, с изключение на няколко, имаме взет мандат за водене на преговори с решение на МС. Обаче тук правя една голяма вметка, че воденето на преговори е двустранен процес, т.е. насрещната страна също трябва да заяви своя интерес от сключване на спогодба. За съжаление към настоящия момент не сме получили никаква обратна връзка за наличие на такъв интерес, с изключение на Казахстан, които категорично казаха, че техните работници са по-добре възнаградени от нашите и не проявяват никакъв интерес да работят в България и то въз основа на такъв двустранен международен договор.“

/ФГ, представител на МТСП/

ОПИТ С НАЕМАНЕ ПО СПОГОДБИ

ВЪВ ВАШАТА КОМПАНИЯ НАЕМАЛИ ЛИ СТЕ ПРЕЗ ПОСЛЕДНИТЕ 3 ГОДИНИ ПЕРСОНАЛ ПО МЕЖДУНАРОДНИ СПОГОДБИ ЗА РЕГУЛИРАНЕ НА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ?



База: 800

Според количественото проучване около **4% от компаниите (~17 700 бр.) са наемали персонал** по спогодби за регулиране на трудовата миграция в последните три години. Най-голям дял от наетите лица са граждани на Украйна (36%) и африканските държави (27%). Наетите от Молдова са 11%, а от Грузия – 4%.

Списъкът на наетите лица по държави обаче показва, че **бизнесът не е наясно с кои държави има сключени спогодби** и сред посочванията има и наемане по реда на ЗТМТМ.

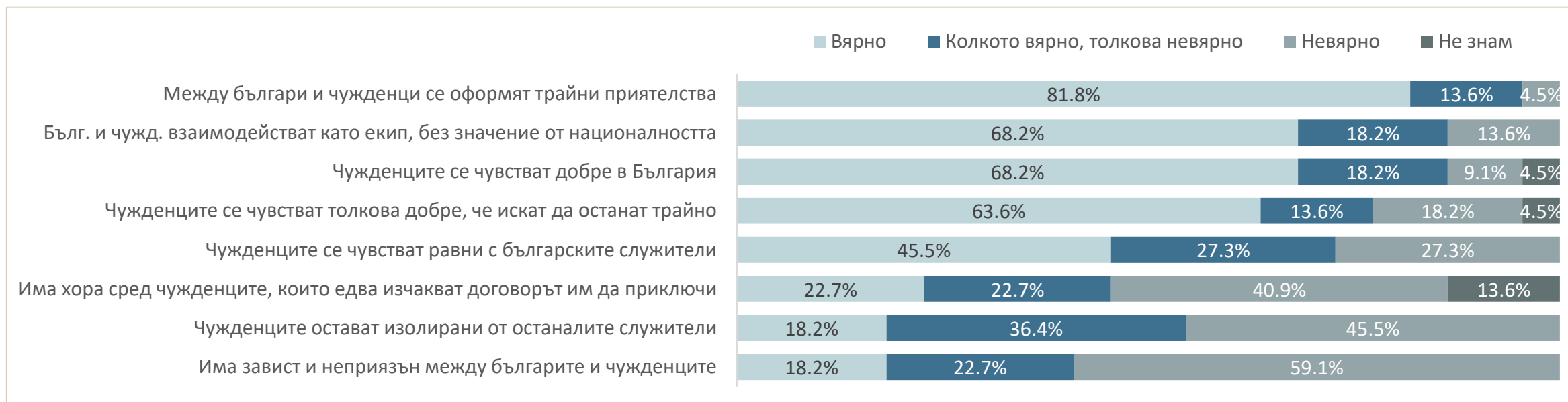


База: 31, наемали персонал по спогодба

Средният срок на наемане е 14 месеца, минималният – 3 месеца, а максималният – 36 месеца.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В ЕКИПА

ДОКОЛКО ВЕРНИ ИЛИ НЕВЕРНИ СА СЛЕДНИТЕ ТВЪРДЕНИЯ, СВЪРЗАНИ С ВЗАИМООТНОШЕНИЯТА МЕЖДУ ОСТАНАЛИТЕ ВАШИ СЛУЖИТЕЛИ И ПЕРСОНАЛА ОТ ЧУЖБИНА?



База: 31, наемали персонал по спогодба

Като цяло **взаимоотношенията между българите и чужденците в компаниите с нает по спогодба персонал са отлични** – оформят се трайни приятелства, работата е екипна. Новодошлите се чувстват добре в България, създават се нагласи към трайна емиграция. На фона на тази благоприятна картина, все пак си струва да се отбележи, че в 18% от компаниите чужденците остават изолирани и към тях има завист и неприязън, а в 27% от фирмите чужденците не се чувстват равни с българите.

ОТНОШЕНИЕ КЪМ МОЛДОВА И ГРУЗИЯ

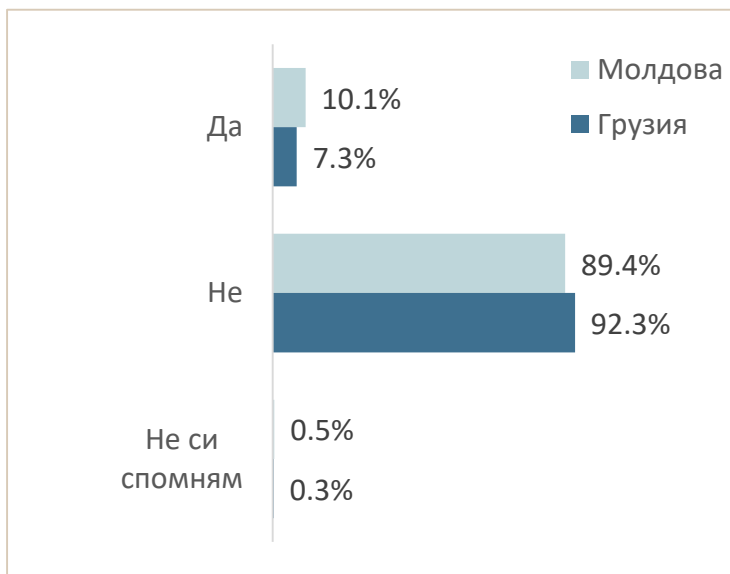
Отношението на българските работодатели към Молдова и Грузия е положително или неутрално – съответно около 1/3 и малко над 50% от посочванията. 10% и 7% от работодателите са посещавали Молдова и Грузия. Общо 3.6% са имали или имат бизнес взаимоотношения с Молдова и 3.3% - с Грузия.

КАКВО Е ОТНОШЕНИЕТО ВИ КЪМ ГРУЗИЯ И МОЛДОВА КАТО ДЪРЖАВИ?



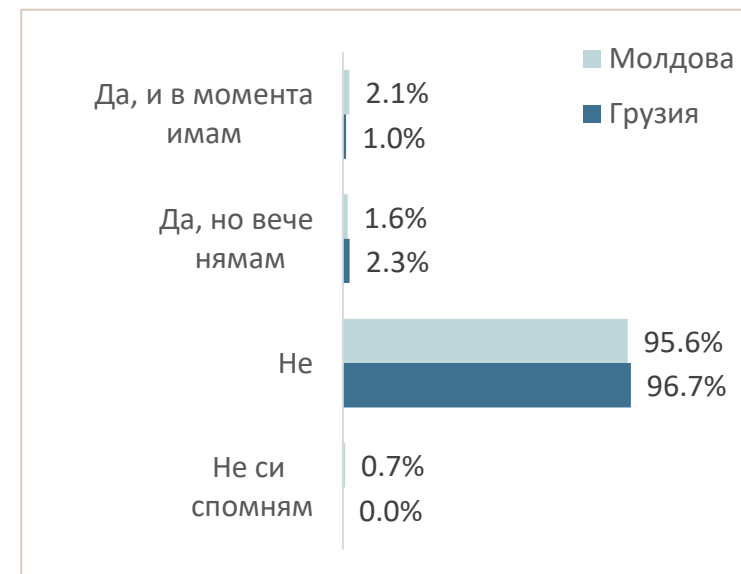
База: 800

ПОСЕЩАВАЛИ ЛИ СТЕ НЯКОГА ГРУЗИЯ И/ИЛИ МОЛДОВА ПО РАБОТА ИЛИ ЗА УДОВОЛСТВИЕ?



База: 800

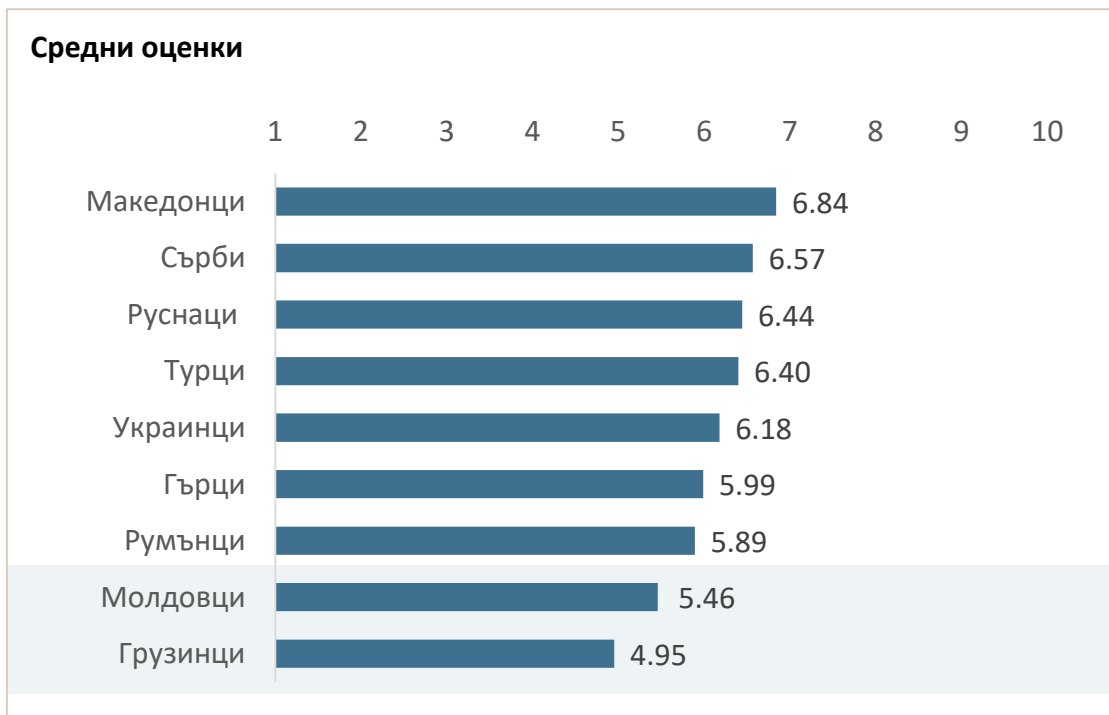
ИМАЛИ ЛИ СТЕ НЯКОГА БИЗНЕС ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОМПАНИИ ОТ ГРУЗИЯ И/ИЛИ МОЛДОВА?



База: 800

КУЛТУРНА БЛИЗОСТ

ДОКОЛКО БЛИЗКИ ИЛИ ДАЛЕЧНИ ПО МАНТАЛИТЕТ СМЯТАТЕ СЛЕДНИТЕ НАЦИИ? МОЛЯ ОТГОВОРЕТЕ ПО СКАЛА ОТ 1 ДО 10, КЪДЕТО 1 ОЗНАЧАВА МНОГО ДАЛЕЧЕН, А 10 – МНОГО БЛИЗЪК ПО МАНТАЛИТЕТ.



База: 800

Молдовци и грузинци са най-отдалечените по менталитет нации от България сред тестваните девет, според работодателите, участвали в количественото изследване.

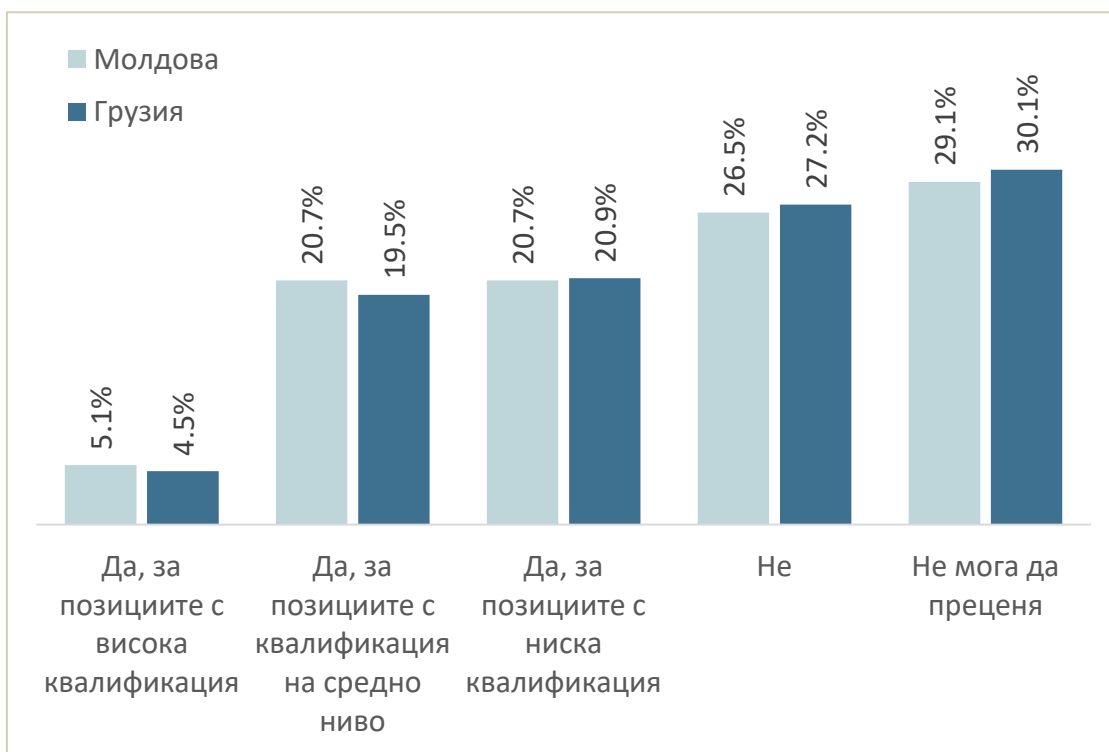
По скала за близост от 1 до 10, средната оценка за молдовците е 5.46, а за грузинците – 4.95. Най-близки до нас са македонците – с 6.84, следвани от сърбите – с 6.57.

Делът на посочените оценки от 1 до 3 (т.е. далечни по менталитет) за Молдова е 16%, а за Грузия – 21%, а на оценки от 7 до 10 (т.е. близки по менталитет) – съответно 15% за Молдова и 10% за Грузия.

За сравнение 8% определят македонците като далечни по менталитет, а 40% - като близки. Съответните дялове за сърбите са 9% и 35%.

НАЕМАНЕ ОТ МОЛДОВА И ГРУЗИЯ

БИХТЕ ЛИ НАЕЛИ ГРАЖДАНИ ОТ МОЛДОВА И/ИЛИ ГРУЗИЯ ПО СПОГОДБИТЕ ЗА РЕГУЛИРАНЕ НА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ, ЗА ДА ПОПЪЛНИТЕ ДЕФИЦИТА НА ПЕРСОНАЛ НА РАЗЛИЧНИ НИВА?



База: 800

Декларираната склонност към наемане на граждани от Молдова и/или Грузия е висока – около 44% за всички позиции за Молдова и 43% за всички позиции за Грузия. Всеки пети би наел персонал за позиции със средно ниво. Също толкова са склонните да наемат кадри за работни места с ниска квалификация.

Опитът на регистрираните трудови посредници и информацията от АЗ обаче показват, че тези държави не са предпочитани за внос на кадри и броят на наетите е много нисък. Предвид това, **тези данни по-скоро демонстрират готовност, но не и реални намерения да се предприемат действия и не могат да бъдат основание за активности по спогодбите.**

Най-висока склонност към наемане на кадри от Грузия и Молдова с ниска квалификация има в строителството. Данните от предходни въпроси обаче показват, че в този сектор просто имат нужда от кадри и вероятно отговорите биха били сходни и за други държави.

Кадри за позиции със средна и ниска квалификация биха наели и компаниите, които в момента изпитват недостиг на персонал. При тях ситуацията е аналогична на тази в строителството.

ПРИЧИНИ ЗА ОТКАЗ ОТ НАЕМАНЕ

ЗАЩО НЕ БИХТЕ НАЕЛИ ГРАЖДАНИ ОТ МОЛДОВА И/ИЛИ ГРУЗИЯ?

27.4%	Предпочита да наема българи
26.7%	Няма нужда от персонал
15.8%	Езикова бариера, работата изисква много добър български
15.1%	Спецификата на работата/ квалификацията/ обучението и очаквания на клиентите
12.3%	Съмнения относно уменията и качествата за изпълнение на задълженията
4.1%	Трудности за екипа
4.1%	Административни пречки/тромава процедура
3.4%	Не желае да отговори

Основна част от работодателите, които не биха наели персонал от Грузия и Молдова, предпочитат българи (27%) или нямат нужда от персонал (27%).

Съществени причини за отказ от наемане са и езиковата бариера, когато работата изисква много добър български (както например във фармацията и работата в аптеките) и спецификата на работа и очакванията на клиентите.

База: 203, посочили, че не биха наели персонал от Молдова и/или Грузия

СПОГОДБИТЕ С МОЛДОВА И ГРУЗИЯ

Спогодбите с Молдова и Грузия са непознати за бизнеса – голяма част от участниците в качественото проучване научават за тях от представянето на проекта.

Представителите на АЗ във фокус-групата с тристранните партньори споделят, че е **работеща само спогодбата с Молдова, и то – при ограничен резултат**. „Спогодбите с Армения и Грузия – те са си мъртвородени“. Поставя се въпросът защо изобщо е било необходимо да бъдат сключвани спогодби точно с тези държави.

„Не знам, не искам и да коментирам чие виждане е било сключването на тези спогодби. В лични срещи с колеги от Молдова и Грузия по време на международни събития сме коментирали защо те не работят – заплащането вече е почти същото при тях. Те естествено ще се стремят да отидат в държава, която предлага по-високо заплащане, а не почти равно на това, което могат да получат и в собствената си държава.“

/ФГ, представител на АЗ/

„В: Тоест ние сме сключили спогодби с неправилните държави? О: Ами, според мен, да. Но имайте предвид, че спогодбата с Молдова е мисля, че от 2017 или 2018 г., тя може би е била правилно подбрана като дестинация към онзи момент.“

/ДИ, Управител, Туроператор и регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

Наетите по спогодбата с Молдова са малко и намаляват.

През 2018-2019 г., веднага след подписването ѝ, офертите са 245, а през 2024 г. – едва 38. „Платото“ се поддържа от няколко постоянни клиенти, но като цяло няма интерес към тази спогодба. Молдовците, които идват в България, работят като сезонни работници през лятото.

„Интересът към Молдовската спогодба определено върви надолу. Само няколко цифри ще ви дам. Значи тя е подписана 2018 г. За 2018 и 2019 г. сме имали 245 оферти, 2020 г. – 93 оферти от български работодатели, вече след това идва Ковид, 2021 г. офертата става 52, после 2022 г. имаме едно пак раздвижване – 69 оферти, 2023 година – 35 оферти. До момента имаме 38 оферти. Тоест има някакво плато, което е достигнато, но имаме и няколко постоянни клиенти, да ги наречем фирми, които периодично си обявяват набиране. Много малко фирми се престахват да действат по тази спогодба. Не знам защо. Тя не е рестриктивна, като изключим единствено тези финансови ограничения за молдовските граждани, които те трябва да си ги решат там на място, но от страна на работодател, от страна на документация, спогодбата е доста облекчена в сравнение с другите режими“

/ФГ, представител на АЗ/

СПОГОДБИТЕ С МОЛДОВА И ГРУЗИЯ

Ограниченият резултат за България по Молдовската спогодба има няколко причини.

Първата причина: **Румънският пазар е естествен избор за Молдова** – държавите са обвързани икономически и културно, говорят един и същи език, а румънският пазар предлага по-добри условия за труд от българския.

„Аз не съм съгласен с колежката, че са с изравнени заплати, това съм категоричен. Следя ги, знам ги – по-зле са от нас. Обаче румънският пазар предлага по-добри условия на труд. Съответно и молдовците нямат проблеми с езика.“

/ФГ, представител на АЗ/

„Румъния на практика си е „купила“ Молдова – обвързала ги е икономически и културно, в страната се говори вече изключително румънски език – няма руски, да не говорим български. Румъния никога няма да позволи на молдовците „да прескочат“ Румъния“. Тази политика започна преди 10 години и преди войната даде резултат.“

/ДИ, Управител, Регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

Втората причина: **и молдовците, както украинците, имат възможност да работят в цяла Европа**. С оглед на това, България – с ниското заплащане, политическата нестабилност и липсата на последователна и активна интеграционна политика, става непривлекателна дестинация за трудова миграция.

„Молдова всъщност получи възможност, благодарение на това, че нямат нужда от визи, както и Украйна в този момент, да работят в цяла Европа, не само в България. А европейските условия са много по-интересни, отколкото на нашите работодатели. Знаете, заплатите на Запад са чувствително по-високи. Това всъщност ги привлича там повече и затова отиват с удоволствие в западните страни.“

/ДИ, Управител, Туроператор и регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

„Недостатъците на молдовския пазар са, че е твърде малък, силно повлиян е от руската култура и ценностна система, а напоследък стандартът им на живот се подобрява и те гледат на Запад, доходите в България са твърде ниски, за да представляват интерес за тях.“

/ДИ, Управител, Регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

СПОГОДБИТЕ С МОЛДОВА И ГРУЗИЯ

Третата причина: условията на спогодбата с Молдова предвиждат **някои от съществените разходи, свързани с организацията на пътуването, да се поемат от кандидатите**. Това, заедно с разходите по време на престоя, прави неприемлив крайният финансов резултат от заетостта.

„Има много неща, които кандидатите трябва да платят от собствения си джоб и финансовата принуда и евентуалната невъзвращаемост на вече вложени пари отблъсква голяма част от хората, които биха дошли на работа в България. Специално в случая визирам спогодбата с Молдова. Нееднократно сме получавали запитвания, молби от молдовски колеги – защо работодателят не поеме, ако не всички, то поне част от медицинските, които са задължителни по тази спогодба. Те са доста скъпи там, но това просто няма как да се случи. Не е регламентирано.“

/ФГ, представител на АЗ/

Трудов посредник споделя, че не работи активно с молдовския пазар, защото **процентът на върнатите от работодателите работници е твърде голям в сравнение с останалите пазари**.

„От 50 човека работници – молдовци, 10-15 са пияници. Влизам заедно с тях в закувалня, аз си купувам кафе, а те – водка. Кажете ми може ли такъв човек да работи ефективно? Връщаме ги, но и това отнема усилия и средства. Такива проблемни работници обикновено първо ги гонят от Германия, и то веднага, после идват при нас и тук по-дълго се задържат, накрая и ние ги гоним.“

/ДИ, Управител, Регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

СПОГОДБИТЕ С МОЛДОВА И ГРУЗИЯ

Спогодбата с Грузия не работи, от една страна, заради липса на кандидати, а от друга – заради нерешени документални въпроси.

„По Грузинската спогодба всичко е нула, както при арменската. На последната среща, с която се видяхме с грузински колеги, те ни заявиха в прав текст, че просто няма смисъл, няма интерес, няма да има кой да кандидатства по тази спогодба, защото заплащането е идентично в Грузия и в България. Отделно останали са неразрешени някои технически въпроси, по отношение на документация. Ние сме поставяли два-три пъти въпроса пред грузинските колеги, но нямаме обратна връзка, което за мен означава, че те просто не искат да се занимават с това. И както вече беше казано – сключена е спогодбата за престиж.“

/ФГ, представител на АЗ/

В ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Спогодбите с Молдова и Грузия са с ниска (Грузия – с никаква) ефективност и много нисък потенциал.

Макар представителите на бизнеса да твърдят, че имат принципен интерес, тези дестинации за „внос“ на кадри не се препоръчват от посредниците, поради слабия интерес към позиции в България. С оглед на това, **шансът реално да бъдат наети кандидати от тези държави, е минимален.**

Най-оптимистичните очаквания по отношение на Молдова са, че платото от 35-40 оферти годишно ще се запази.

Потенциалът на Грузия е нулев, ако не бъдат решени документалните проблеми. Вероятността за това обаче е много слаба, тъй като от тяхна страна няма обратна връзка.

КРИТЕРИИ ЗА ИЗБОР НА ЦЕЛЕВИ ДЪРЖАВИ

Изборът на целеви държави, към които България да насочи дипломатическите си усилия във връзка с трудовата миграция, **е сложен**. Необходимо е да се покрият няколко базови критерия:

1. Население

- Необходимо е целевата държава да е с голям брой на населението, за да има физически потенциал да изпраща човешки ресурси в чужбина

2. Жизнен стандарт

- Жизненият стандарт в целевата държава трябва да е по-нисък от този в България, за да има финансова изгода за кандидатите

3. Достъп до ЕС

- Целевата държава не трябва да има свободен достъп до ЕС, за да може България да е привлекателна като точка за достъп до Съюза

4. Потенциал за сътрудничество

- Целевата държава или трябва да има интерес към сключване на такъв тип споразумение, или до момента да не са правени опити за сътрудничество

При избора на целеви държави трябва да се има предвид, че България е член на ЕС и като такъв трябва да следва политиките на Съюза, в т.ч. ако е необходимо, да прецизира подхода си.

„Да се мисли евентуално, ако ще се правят някакви спогодби, те да бъдат от вида, който в момента Европейският съюз насърчава. Това са тези партньорства за таланти. [...] Българските работодатели да приемат от тези държави, които се идентифицират с Европейската комисия за партньорски държави. Ние, за съжаление, доколкото знам, не проявяваме особен интерес към тези държави – говоря за Пакистан, Тунис, Мароко, Египет и други подобни. Но има тенденция за разширяване на кръга от държави и идеята е работодателите да използват определен период от време граждани на тези държави, да ги подготвят професионално, след което те да се завърнат от страната на произход и там да допринасят за тяхната икономика, като основната идея е да се спре този миграционен поток към Европа.

/ФГ, представител на МТСП/

ДЪРЖАВИ С ПОТЕНЦИАЛ

Представителите на бизнеса и трудовите посредници работят с и определят като пазари с потенциал следните държави:



Узбекистан



Виетнам *



Шри Ланка



Индия **



Киргизстан



Непал

* За определени дейности
** С уговорката, че процедурата е изключително бавна



Индонезия

„Узбекистан и Киргизстан в момента са пазарите с потенциал, особено Узбекистан. Те са по-бедни, три пъти по-работливи и са мюсюлмани, което е голям плюс. Имам 300 узбеки, всички имат от 2 до 4 деца, сега са 30 милиона, правите ли си сметка колко ще бъдат след 10 години? Там работодателят, бригадирът са на почит и това се учи в училището, в семейството, част от културата им е, страхотни работници. Но ако Германия отвори вратите си за Узбеките, тогава ни остава само Киргизстан.“

/ДИ, Управител, Регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

„В Шри Ланка и Непал са много добри и много добре подготвени за обслужващ персонал, туризъм, ресторант. Ето, имаме примерно много голяма бройка от хора в старчески домове, които се грижат за възрастните и пак са от Непал и от Шри Ланка. Те се грижат за и обгрижват хора, което при тях е като национална положителна черта.“

/ДИ, Управител, Туроператор и регистриран посредник за извършване на посредническа дейност в чужбина/

„На въпроса с кои държави работят: Киргизстан, Узбекистан, Индонезия, Непал, има и малко от Украйна. Това са от третите страни, също и от Турция. Общо около ¼ от персонала на курорта. [...] С тези държави, които ние работим, нямат спогодби.“

/ДИ, Ръководител „ЧР“, Туризъм (Курортна дейност)/

ДАНИИ ЗА ОСНОВНИТЕ ПАЗАРИ

Таблицата съдържа кратък преглед на съответствието на държавите – обект на интерес, по четирите базови критерия в сравнение с България. При разминаване по някой/ някои от критериите, общата оценка е негативна.

Показател	България	Молдова	Грузия	Армения	Казахстан	Киргизстан	Узбекистан	Непал	Индия	Шри Ланка	Виет-нам
Брой на населението	6.4 млн.	2.5 млн.	3.8 млн.	2.8 млн.	19.9 млн.	7.1 млн.	36.4 млн.	30.9 млн.	1.4 млрд.	22.0 млн.	98.8 млн.
Средна възраст	45.1 г.	39.9 г.	38.3	38.9 г.	31.9 г.	28.3 г.	28.9 г.	27.7 г.	29.8 г.	34.1 г.	33.1 г.
Критерий „Население“	--	НЕ	НЕ	НЕ	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА
Среден доход / г.н.	14 460 \$	6110 \$	6 680 \$	7 330 \$	10 940 \$	1 700 \$	2 360 \$	1 370 \$	2 540 \$	3 540 \$	4 180 \$
Безработица	4.3%	1.6%	11.6%	8.6%	4.8%	4.0%	4.5%	10.7%	4.2%	6.4%	1.6%
Критерий „Стандарт“	--	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА
Достъп до ЕС	Член	Да	Да	Не	Не	Не	Не	Не	Не	Не	Не
Критерий „Достъп до ЕС“	--	НЕ	НЕ	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА	ДА
Спогодба за тр. миграция	--	Да	Да	Да	Проект	Не	Проект	Не	Не	Не	Не
Конкр. дейности /Преговори	--	Да	Не	Не	Не, отказ	Не	Не	Не	Не	Не	Не
Критерий „Сътрудничество“	--	ДА	НЕ	НЕ	НЕ	ДА	НЕ	ДА	ДА	ДА	Да
ОБЩА ОЦЕНКА	--	☒	☒	☒	☒	☑	☒	☑	☒	☑	☑

Източник: <https://www.worlddata.info/> и МВР



ИНТЕГРАЦИОНЕН КАПАЦИТЕТ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

Взаимоотношения, подкрепа и приемане

ОПИТЪТ ОТ ВОЙНАТА В УКРАИНА

Войната в Украйна позволи на фирмите (както и на държавата и гражданите) да проверят как биха се справили с осигуряване на заетост и интеграция на чужденци в действителност. От една страна, това даде **увереност на мениджърските екипи, че биха се справили успешно и с целенасочен и контролиран от тях внос на работна ръка.**

„Имаме много украинци, които, когато избухна войната, дойдоха тук със семействата си, които успяха и децата им учат тука. В: А вие по някакъв начин участвали ли сте в това преместване? Някакво съдействие наложили се? О: Да, абсолютно, компанията много, много добре подходи към тях. Аз бях супер очарована. Намериха им се квартири и им се платиха първите месеци по тия квартири. Пратихме им транспорт, който да ги вземе. И беше много хубаво. За хората, които останаха там, инвестирахме в сателита на Тесла, за да могат да имат интернет, защото те нямаха и ток. Въобще бях супер очарована от компанията и начинът, по който постъпи с тях ми разтопи сърцето, честно казано.“

/ДИ, Експерт по придобиване на таланти,
ИТ индустрия (авиосектор, B2B)/

От друга страна обаче, **изведе на преден план въпроса за капацитета на България да задържи чужденците и семействата им в дългосрочен план.** Малкият процент украинци, които избраха да останат, показва, че са нужни допълнителни усилия за повишаване на интеграционния капацитет на страната.

„Самият факт, че малко хора останаха тук, говори за трудност да се реализират цели семейства в България. Ако говорим за интеграционна политика и капацитет – според мен възможности има, но не сме подготвени да посрещнем и да предложим условия на цели семейства да дойдат, а това е една логична стъпка. [...] Заключение ми е, че сме в начален етап и трябва да осмислим процеса и да се подготвим за него, защото той трябва да бъде обърнат не само към страни, които считаме, че са на нашето или на по-ниско икономическо ниво, но и към всички европейски граждани, на които би следвало да кажем добре дошли в страната под формата на всякакви служебни взаимоотношения и трудови взаимоотношения с нашите работодатели.“

/ФГ, представител на КРИБ/

ПОДГОТОВКА ЗА ПРИЕМАНЕ НА КАДРИТЕ

Работодателите осъзнават, че **наемането на работници от чужбина е процес, изпълнен с предизвикателства на много нива**, сред които процедурата по осигуряване на пребиваването им в страната, макар и тромава и бавна, е най-лесно преодолимото.

По тази причина подготовката за осигуряване на нормален работен процес стартира с подбора на кандидатите.

„Ние държахме страшно много те да знаят къде идват, да знаят, че идват в България. Съответно да знаят, че идват в нашата компания и всеки един кандидат го питахме „Знаеш ли къде идваш? Знаеш ли къде се намира България? Знаеш ли кои сме и с какво се занимаваме?“. Тоест искахме да сме наясно, че хората наистина са информирани, за да избегнем всякакви ситуации, в които им е казано или обещано нещо. Идвайки на място, те виждат друго, различно. В допълнение направих-ме кратки клипчета в склада, с които се показваме как се работи.“

/ДИ, Бизнес партньор „ЧР“, Логистика, Ритейл индустрия/

Търсят се **възможности за преодоляване на езиковата бариера**. В повечето компании са предвидени курсове по български език. Някои осигуряват и координатори, особено ако групите от наети са по-големи.

Предвиждат т.нар. **onboarding обучения** за въвеждане в работните процеси, както и обучения за уеднаквяване и заучаване на основните термини в съответната сфера на дейност на български език.

„Ще има такъв тип обучение го наричаме ние onboarding. [...] Ще имаме курсове по български език, в които ще ги обучим на най-основните термини, които се използват в работата в логистика на английски език и съответно техния превод на български. Така ще могат поне да свикнат с думите и да правят паралел с английски.“

/ДИ, Бизнес партньор „ЧР“, Логистика, Ритейл индустрия/

Практиката показва, че процесът е по-улеснен в компании, които имат стандарти за обучение на персонала.

„Фирмите, които са с повече персонал, имат стандарти по отношение на персонала, без значение дали е български или чуждестранен. Те имат стандарт за навлизането на този човек в производствената им практика. Там е лесна интеграцията, защото те знаят как да го направят, докато при малките фирми има понякога конфликти, защото не са подготвени да приемат този персонал и да го внедрят бързо.“

/ДИ, Управител, Туроператор и регистриран посредник за Извършване на посредническа дейност в чужбина/

ПОДГОТОВКА ЗА ПРИЕМАНЕ НА КАДРИТЕ

Подготовката за приемане на кадрите продължава с изработката на стриктни схеми къде ще бъдат използван новият персонал. Този процес стартира още при подаването на документите, заради нормативните изисквания за посочване на конкретна позиция и работно място за всеки кандидат.

„Наясно сме, че трябва изключително голямо и постоянно внимание да имаме към ситуацията в склада. Трябва много добро планиране кой, с кого и как ще работи, за да може да стане тази интеграция, въвеждането не само в работата, но и в екипа да стане по-плавно. Мислим, че сме помислили, а дали сме помислили и какво ще стане – не се знае.“

/ДИ, Бизнес партньор „ЧР“, Логистика, Ритейл индустрия/

Един от основните проблеми, на които се търси решение, е **подкрепата на работниците след пристигането им в България**. Тя трябва да се случи на няколко нива – административно (издаване на документи, откриване на банкови сметки и приключване на процеса по назначаване), битово (настаняване и организация на живота на мястото на настаняване) и социално (опознаване и ежедневна подкрепа).

Стратегиите на компаниите са различни, но **всички са мотивирани да окажат необходимата подкрепа на новоназначените служители** и да запазят възможно най-голяма част от тях поне до края на периода, за който са наети.

„Поемаме квартирата и комуналните разходи до 75 лева с ДДС на месец. Допълнително курсът по български език в началото е безплатен. Също така, всички разходи, свързани с кандидатстването при нас – за документи, легализации и преводи, ги поемаме ние, както и транспортните разходи от Узбекистан до България и обратно, ако си изпълнят трудовия договор. В жилищата, в които живеят, ако е необходимо да се закупят някакви неща от сорта на чаршафи, тигани, тенджери, най-необходимите неща за живот, ние им ги подсигурираме в началото.“

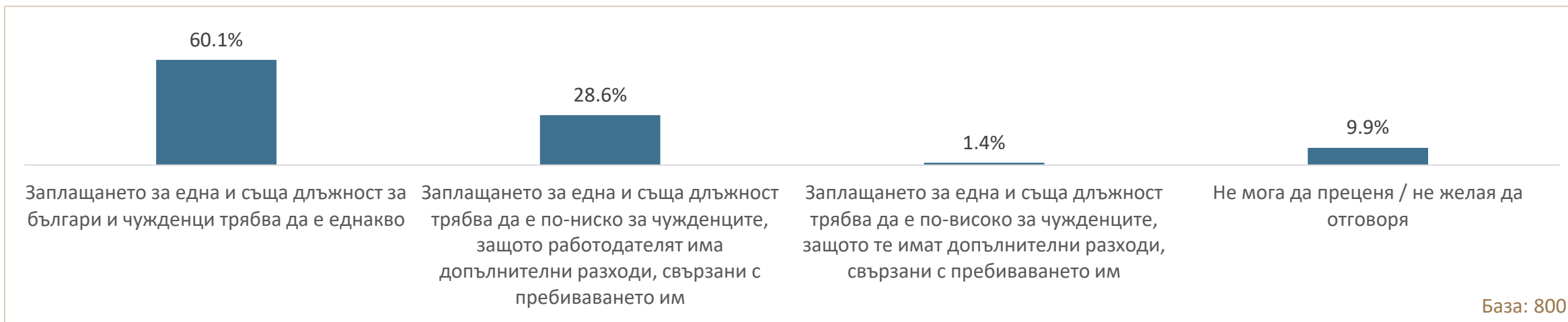
/ДИ, Ръководител проект „Внос на персонал“, Ритейл индустрия/

„Агенцията, с която работим, също има ангажименти. Това сме догово-рили – да имат непрекъснат контакт с работниците при казуси извън работно време. Тоест, ако имат нужда от съдействие с информация или с нещо друго, агенцията е поела ангажимент да напътства хората поне в първите месеци, докато свикнат с обстановката в България. Това естествено не ни освобождава нас от грижата за тях, но някак си няма как да сме 24 часа на разположение, ако се случи нещо.“

/ДИ, Бизнес партньор „ЧР“, Логистика, Ритейл индустрия/

ЗАПЛАЩАНЕ

КОЕ ОТ ТВЪРДЕНИЯТА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ЗАПЛАЩАНЕТО НА БЪЛГАРИ И ЧУЖДЕНЦИ ОТГОВАРЯ В ПО-ГОЛЯМА СТЕПЕН НА ВАШЕТО МНЕНИЕ, НЕЗАВИСИМО ДАЛИ ЩЕ НАЕМАТЕ ПЕРСОНАЛ ОТ ЧУЖБИНА ИЛИ НЕ?



Макар работодателите в качествено проучване да твърдят, че осигуряват равнопоставеност в заплащането на българи и чужденци (което е изискване и на ЗТМТМ), 29% от компаниите, участвали в количественото проучване, смятат, че заплащането за една и съща длъжност трябва да е по-ниско за чужденците, защото работодателят има допълнителни разходи, свързани с пребиваването им.

Повече съгласни с това твърдение има сред микропредприятията (35%), сред компаниите, в които няма недостиг на персонал (32%), сред работодателите с нулева толерантност към имигранти (44%), сред тези, които изобщо не одобряват практиката за наемане на чужденци, когато не достига български персонал (57%).

ПРАВА, ЗАДЪЛЖЕНИЯ И ПРИВИЛЕГИИ

КОЕ ОТ ТВЪРДЕНИЯТА ЗА ПРАВАТА, ЗАДЪЛЖЕНИЯТА И ПРИВИЛЕГИИТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО ОТГОВАРЯ В ПО-ГОЛЯМА СТЕПЕН НА ВАШЕТО МНЕНИЕ, НЕЗАВИСИМО ДАЛИ ЩЕ НАЕМАТЕ ПЕРСОНАЛ ОТ ЧУЖБИНА ИЛИ НЕ?



Дискриминационната „нишка“ се вижда и по отношение на правата, задълженията и привилегиите. Всеки пети представител на бизнеса смята, че чужденците трябва да имат същите права и задължения, но по-малко привилегии, защото са временно пребиваващи.

Това мнение отново е по-застъпено сред микропредприятията (26%), сред фирмите, в които няма недостиг на персонал (23%), сред работодателите с нулева толерантност към имигранти (42%), както и сред тези, които изобщо не одобряват практиката за наемане на чужденци, когато не достига български персонал (57%).

ПРИТЕСНЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

Процесът по осигуряване на условия за живот в България на новонаетите служители **изисква висока степен на ангажираност от страна на отделите, отговарящи за човешките ресурси**. Макар да изглеждат ентузиазирани, те са и доста притеснени – за организацията преди пристигането, за настаняването и интеграцията и за успеха на начинанието като цяло – какви хора ще дойдат всъщност, ще се впишат ли в работната среда, ще успеят ли да изпълнят задълженията си за периода, за който са наети.

„В момента сме в процес на търсене на жилище и то сме от доста време в процес на търсене на жилище. Много е трудно, защото много голяма част от хазяите изобщо не искат такива хора да бъдат в техния апартамент. [...] Бяхме харесали един апартамент в центъра, от който се звънна и след това хазяйката каза „Ми не, по-скоро се отказвам, защото се притеснявам, че ще има голямо текучество – те ще идват, ще си отиват някакви хора, тук съседите ще правят проблеми, отказвам се от тази идея“. Много ще ни е трудно да им намерим жилище. В момента вече започваме да търсим и някакви тип общежития, въпреки че на нас не ни се иска да ги настаняваме на такова място, защото там пък има наистина всякакви хора и роми и знам, че доста се краде. Все пак ние носим отговорност, тези хора сме ги докарвали от другия край на света.“

/ДИ, Старши мениджър „ЧР“, Фармацевтична индустрия/

„Нашите конкуренти вече работят с чужденци, пак в складовата дейност обаче. Отзивите са смесени. Част от компаниите казват, че хората са много съвестни и са дошли тук да работят. Готови са да overperform-ват, по-висока производителност да имат, за да изкарват повече пари, да вземат съботни, неделни дежурства и т.н. Други казват, че много е трудна адаптацията и езиковата бариера е много сложна. Те не се чувстват добре тук. Явно много зависи на какво personality ще попаднат.

/ДИ, Старши мениджър „ЧР“, Фармацевтична индустрия/

Работодателите ясно осъзнават, че със стартирането на процедурата по подбор, те **поемат отговорност за чужденците, които ще пристигнат в България и тяхното благосъстояние и развитие**. Същевременно си дават сметка, че е по-лесно да се планира, отколкото да се осъществи на практика. Мотивацията им е висока, но си струва да се проследи какво ще им поднесе реалността.

„Според мен ролята тук на работодателите е по-скоро в посока как интегрираме тези хора, как правим така, че България и конкретното работно място, за което сме преценили, че искаме да привлечем хора от трети страни, дългосрочно да бъде решение и за тях, и за нас.“

/ДИ, Ръководител „ЧР“, Ритейл индустрия/

ПРИТЕСНЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

СМЯТАТЕ ЛИ, ЧЕ ВАШИТЕ СЛУЖИТЕЛИ БИХА СЕ СПРАВИЛИ ДОБРЕ (ТАКА ЧЕ РАБОТАТА ДА НЕ СТРАДА) С ВЗАИМОДЕЙСТВИЕТО С КОЛЕГИ ОТ ЧУЖБИНА?



База: 800

Количественото проучване извежда още едно притеснение на работодателите – **ще се справят ли служителите им с взаимодействието с колеги от чужбина, така че работата да не страда.**

В близо половината от компаниите (49%) очакванията са оптимистични – ще се справят отлично или по-скоро добре. 26% очакват, че ще се справят, но трудно, а 13% - че ще е много трудно (общо 39%).

По-голям дял посочили, че ще е трудно или много трудно има сред малките фирми – 10-49 заети (47%), сред тези, които изобщо не одобряват практиката за наемане на чужденци, когато не достига български персонал (62%), както и сред тези, които не са наемали персонал по спогодби в последните 3 години (41%).

Интересен е фактът, че **при наемалите персонал по спогодби делът на посочилите, че е трудно е само 14%, а на посочилите, че ще се справят – 86%. Тези данни са сериозен повод за оптимизъм за всички компании, на които предстои да наемат персонал от чужбина.**

ПРИТЕСНЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

АКО НАЕТЕТЕ ГРАЖДАНИ ОТ МОЛДОВА И/ИЛИ ГРУЗИЯ ПО СПОГОДБИТЕ ЗА РЕГУЛИРАНЕ НА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ (НЕЗАВИСИМО ДАЛИ РЕАЛНО ИМАТЕ НАМЕРЕНИЕ ИЛИ НЕ), НА КАКЪВ ЕЗИК БИХТЕ ОЧАКВАЛИ ТЕ ДА КОМУНИКИРАТ С ВАШИЯ ПЕРСОНАЛ?



База: 800

Както стана ясно по-горе, една от причините за отказ от наемане на персонал от чужбина е езиковата бариера. Това се дължи на факта, че на нискоквалифицираните позиции нито наетите работници от чужбина, нито българите владеят други езици освен собствения си.

„Тук отново стигаме до казуса с владенето на езика – колкото и да искаме да има средно ниво на владене на език – английски, за да се разберем, факт е, че не са такива работниците.“

/ДИ, Бизнес партньор „ЧР“, Логистика, Ритейл индустрия/

Предвид това, **очакванията на работодателите да комуникират с гражданите на Молдова и Грузия (но и вероятно с представители на други държави), работещи у нас, основно на български (60%), изглеждат оправдани.**

За покриване на това изискване се предвиждат курсове по български език, подбор на знаещи език хора в пристигащите групи, наемане на координатори в България или комбинация от посочените мерки.

Това изискване е по-скоро пожелателно, а практиката ще покаже в какви срокове може да бъде изпълнено и в каква степен, особено за краткосрочно заетите.

A 3D rendering of three red map pins of varying sizes on a light-colored surface. A white dashed line path leads from the foreground towards the pins. The background is a soft-focus landscape with a blue sky and a horizon line.

РОЛЯ НА ДЪРЖАВАТА

Политика, позициониране, подкрепа, законодателство

ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ

Представителите на институциите извеждат като **основен проблем липсата на цялостна държавна политика и стратегия в областта на трудовата миграция.**

Прегледът на Национална стратегия по миграция на Република България 2021-2025 г. (НСМРБ) показва, че **фразата „трудова миграция“ се споменава два пъти** – веднъж във връзка с интернет страницата на АЗ (стр.16) и веднъж – във връзка с ролята на Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност (стр.51).

Стратегията включва **3 (три) абзаца, свързани с привличането на гражданите от трети държави** (стр.14-15).

В плана за 2022 г. (единственият наличен) за изпълнение на приоритетите от НСМРБ 2021-2025 г. са предвидени мерки по отношение на трудовата миграция, но очакваните резултати от тях са формулирани твърде общо, напр. „Плавно и срочно провеждане на процедурите по разглеждане на заявления, съгласуване и прием на граждани на трети страни“ с индикатор за изпълнение „оптимизация на процедурите по разглеждане на заявления, съгласуване и прием на граждани на трети страни, брой проведени срещи“.

„Проблемът е там, че в България няма абсолютно никаква миграционна стратегия. Ако отворите стратегията на Република България в областта на миграцията 2021-2025 г., на трудовата миграция са посветени страничка и малко, като в нея се посочва как с няколко тирета ще облекчаваме процедури и така нататък. Нито имаме идентифицирани държави, към които българските работодатели проявяват интерес, нито имаме представа, какво е реалното състояние на двустранните отношения с тези държави, нито имаме никаква идея за нуждите на българския бизнес – говоря за този стратегически документ, но аз нямам предвид само документа като такъв. Ние, в представата на политическите ни ръководства на тази държава, нямаме идея къде да се развива тази политика, никаква представа.“

/ФГ, представител на МТСП/

Липсата на цялостна визия за привличане на кадри от чужбина с цел покриване на дефицитите на пазара на труда от страна на държавата **прехвърля цялата отговорност за този процес върху работодателите.** Те, както е ясно от всичко дотук, се справят, но бюрокрацията, продължителността на процедурите и в крайна сметка тяхната цена, със сигурност значително забавят развитието в тази посока.

ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ

Представителите на институциите и бизнеса критикуват държавата за **липсата на последователност и активност в политиката по отношение на трудовата миграция и позиционирането на България като трудова дестинация.**

„България, за нейното по-добро позициониране (б.а. като трудова дестинация), трябва да бъде проактивна, да има трайна политика, а пък нашите държавни институции са по-скоро в една, така да я нарека, пасивна и доста въздържана роля. И тук имам предвид всички институции, свързани с този процес – Агенция по заетостта, Министерство на вътрешните работи, ДАНС, Социалното министерство, Министерство на външните работи, като водещо в тази дейност.“

/ФГ, представител на Националния борд по туризъм и БСК/

Смятат, че е необходимо да се мисли мащабно и в перспектива за тези процеси, като се отчитат всички техни аспекти – от процедурата по наемане до интеграцията на семействата и задържането на работещите в дългосрочен план. **Заключението обаче е, че България все още не е достигнала зрелостта и готовността за реализиране на дългосрочни политики.**

„Когато говорим за работници, които вече са в България и които работят в туристическия сектор, от много далечни и като култура, и като манталитет, и като въобще светоусещане, страни като Непал или Индия, мога да кажа, че по мнението на колегите ми, те са отлични работници, справят се чудесно с работата си. Въобще моделът на взаимоотношения е много, много дисциплиниран, много адекватен. Но на този етап не съм сигурна, че към тях реално има ясна, дефинирана възможност за интеграция и за интеграция на техните семейства и, в по-дългосрочен план, за работа и за живот в България. Всички ключови процеси в държавата могат да бъдат единствено и само функция на държавна политика, осмислена държавна политика. А ние като общество и като държавна политика сякаш все още нямаме необходимата степен на зрялост и на готовност да реализираме дългосрочни политики.“

/ФГ, представител на Националния борд по туризъм и БСК/

ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ

Според представителите на институциите, **България няма приоритети и ясна позиция по отношение на това с кои държави иска да сътрудничи и съответно – не лобира за решения в нейна полза пред ЕС**. Това води до необходимост да се съобразява с политики, които не отговарят на нуждите ѝ.

„Докато не се вземе решение на национално ниво, България какво поставя като приоритет, какви държави са и не са приоритет, респективно да го защитава това в Европа, какво общо има България с Египет, Тунис и Мароко, за да бъдат с тях партньорствата за мобилност? Държавите, които са си поставили техните проблеми, са успели да надделеят на европейско ниво. А ние, като нямаме позиция по тези въпроси, касаещи емиграцията, стоим встрани. Ние (б.а. представителите на АЗ и МТСП) нямаме интерес и не участваме, защото пак тези процеси вървят през МВР, защото те трябва да осигурят достъпа на тези лица до българската територия, било като работници, било като стажанти, било под всякаква друга форма. Ние сме участници в процеса.“

/ФГ, представител на МТСП/

Сериозна пречка за сключването на споразумения и спогодби за регулиране на трудовата миграция е **нестабилната политическа ситуация в страната**. Липсата на редовно правителство блокира международното договаряне.

„Другото, което е пречка за развитието на този процес, е нестабилната политическа ситуация в нашата страна. Липсата на трайно редовно правителство в страната ги възпира да се обвържат с международен договор, дори и да има желание от тези държави да се пристъпи към такова нещо. Това е разбираемо, защото в крайна сметка всяка държава се грижи за правата на своите граждани.“

/ФГ, представител на МТСП/

НУЖДА ОТ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

Направените промени в Закона за чужденците и ЗТМТМ са добра отправна точка, но **според бизнеса и институциите има нужда от още работа**. Важно е промените да бъдат последователни и да бъдат осъществявани като елементи от обща визия за насърчаване на трудовата миграция.

„Държавните институции трябва да установят един по-добре работещ механизъм за внос на кадри от трети страни – по-оперативен, по-гъвкав.“
/ФГ, представител на Националния борд по туризъм и БСК/

Един от основните приоритети в това направление трябва да бъде **дигитализацията на всички процедури**, свързани с наемането на кадри от чужбина – от заявленията до издаването на визи.

„Да се дигитализира цялата тази процедура. В момента всичко върви на хартия и понякога има едно лутане къде се намира точно преписката ти, през други неща, които на пръв поглед изглеждат детайли, но всъщност те забавят процедурата.“
/ДИ, Ръководител отдел „Трудово право“, Ритейл индустрия/

Наемането по спогодби, вместо по ЗТМТМ, също би било голямо облекчение за бизнеса.

Необходимо е **значително да се намали административната тежест** за компаниите-кандидати за персонал.

„По съществуващата законодателна рамка, която касае единното разрешение за пребиваване и работа (което е режимът, по който внасяме всъщност персонал) има възможност за облекчаване. Например, за да можеш изобщо да кандидатстваш по тази процедура, ти трябва да имаш сключен трудов договор. Този сключен трудов договор реално се получава като ти изпратиш трудовия договор. В нашия случай в Узбекистан, там трябва да го разпишат, след това да ти го върнат, ако вървиш по закона, и ти го върнем в България да бъде подписан от работодателя или обратно, но при всяко положение в тридневен срок от подписването от двете страни, той трябва да бъде регистриран. За да бъде регистриран в НАП, ти трябва да имаш единния служебен номер, който е идентификаторът на чужденеца, защото той няма ЕГН, както българите. Тоест това е една такава административна тежест, която те води към това, че трябва да имаш такъв служебен номер, за да можеш изобщо да регистрираш този договор, а той ще влезе в сила няколко месеца след това, едни 4-5 месеца след това. И това е нещо, което например би могло да се облекчи, като се въведе някакво изключение за регистрацията на подобни договори.“

/ДИ, Ръководител отдел „Трудово право“, Ритейл индустрия/

НУЖДА ОТ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

Огромна нужда от внимание имат консулските служби.

Засиленият интерес към наемането на кадри от чужбина, особено в огромни държави като Индия, увеличава неимоверно натиска върху тях. Освен че служителите са претоварени, невъзможността за обработка на документите, води и до много откази за издаване на визи, което пък резултира в загуба на ресурсите, вложени в подбора на кадри в българските предприятия.

Необходимо и да се уеднакви, доколкото е възможно, методиката за издаване на визи. Това ще облекчи процеса по подготовка на документите на кандидатите.

Тези дейности трябва да бъдат осъществени изключително бързо, тъй като очакванията са, че пълноправното членство на България в Шенген, ще блокира процесите още повече.

„Изискванията на самите посолства към издаване на визите също – всяко посолство си има различни изисквания. Според мен трябва да се уеднакви тази методика, защото касае работници в нашата страна. А сега не знам с отварянето на Шенгенското пространство. [...] Но предполагам, че това нещо ще се засили сигурно през следващата година.“

/ДИ, Ръководител „ЧР“, Туризм (Курортна дейност)/

„Един голям апел към държавната администрация, защото всички говорим, че е раздута, съкращават хора и т.н., но явно този процес, ако искаме да имаме внос на работници от чужбина, трябва да се подсигури ресурсно, било то с някакви автоматизации, софтуери, повече хора. [...] Тук трябва не само да има такива на хартия, спогодби и споразумения, да се види в действителност ресурсът, който е необходим, за да се спазят сроковете и да се знае наистина.“

/ДИ, Бизнес партньор „ЧР“, Логистика, Ритейл индустрия/

В ЗАКЛЮЧЕНИЕ

България има нужда от **ясна визия, политика и стратегия** по отношение на трудовата миграция, а бизнесът има нужда държавата да се намеси, за да облекчи административната и финансова тежест на процедурите.

Необходимо е **участието на всички институции и добра координация между тях**, защото прехвърлянето на отговорности в крайна сметка резултира върху бизнеса.

Дигитализацията е задължителна. Нужна е **реорганизация на дейността в консулските служби** на държавите, които изпращат най-много кадри у нас.



НАЙ-ВАЖНОТО

Основни изводи и препоръки

ОСНОВНИ ИЗВОДИ

ПРЕДПРИЯТИЯ, ЗАЕТИ, РАБОТНА СИЛА

В България работят близо 462 хил. нефинансови предприятия. 40% от тях извършват дейност в сферата на търговията, транспорта, хотелиерството и ресторантьорството (186 хил.), а 36% - в сферата на услугите (165 хил.). 432 хил. от компаниите са с до 9 заети (микро предприятия).

В нефинансовите предприятия са заети над 2.2 млн. души. 25% от тях са в компании с над 250 души персонал, а 33% - в микро предприятия. Най-голям дял от заетите лица са в сферата на търговията, транспорта, хотелиерството и ресторантьорството – 35%, в услугите – 27% и в индустрията – 25%.

Общият брой на заетите в икономиката лица на възраст между 15 и 64 г. е над 2.8 млн. души. Безработните са 108 хил. души.

Лицата извън работната сила, т.е. нито заети, нито безработни, са над 1 млн. души. Около половината от тези лица са в образование или обучение.

НАЕМАНЕ, НЕДОСТИГ, ТЕКУЧЕСТВО

Данните от количественото изследване показват, че 43% от компаниите (~ 198.1 хил.) са наели персонал в последната година. Персонал наемат най-вече фирмите с над 50 заети. Най-голям дял компании, наемали персонал в последната година, има в строителството.

18% от компаниите (~ 83.6 хил.) изпитват недостиг на персонал. Търсят се най-вече служители за позиции с квалификация на средно ниво. Дефицит на персонал има във всички компании, но най-голям е в средните и големите. Недостиг на персонал има най-вече в индустрията, строителството и търговията.

В 66% от компаниите (~ 304.8 хил.) няма напуснали или освободени служители. В останалите 34% от компаниите текучеството е средно 13%. Най-голямо текучество има в микро предприятията – 28%. Търговията и индустрията са секторите с най-голямо текучество.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ

СЪСТОЯНИЕ, МОТИВАЦИЯ, РОЛЯ НА ОБРАЗОВАНИЕТО

Състоянието на пазара на труда е критично. Демографската криза и възможностите за по-добра реализация в чужбина „обезлюдяват“ ниските позиции в ключови икономически сектори. Проблемът е особено значим в големите градове, където нивата на безработица са много ниски.

Мотивацията на българите за работа е слаба, изискванията – високи. Физическият труд и работата на смени са „непрестижни“ и затова не се предпочитат, независимо от условията.

Образователната система не успява да удовлетвори нуждите на бизнеса от специфични кадри. Взаимодействието на компаниите с образователните институции е регулярно, но „на парче“ и за собствени нужди. Завършващите сега имат недостатъчно знания и умения, което изисква от работодателите значителни допълнителни инвестиции за покриване на базовите изисквания. В сектор „Образование“ липсва цялостна стратегия за справяне с предизвикателствата на пазара на труда в следващите години.

GEN Z, МОБИЛИЗАЦИЯ, АЛТЕРНАТИВА

Навлиза поколението Z – крайно различно от предходните, „дигитализирано“, предпочита да комуникира писмено, с конкретни изисквания и завишени очаквания, които се разминават в значителна степен с реалността на пазара на труда.

Дефицитите стимулират в максимална степен креативността в дейността на отделите за набиране на кадри – използват се всички лостове (заплащане, среда, придобивки), всички канали (job бордове, социални мрежи, LinkedIn, колеги) и всички ресурси с потенциал, вкл. роми, младежи от домове, бежанци, затворници, хора с увреждания. Инвестициите в привличане, обучения и задържане на кадрите са значителни, но в крайна сметка, част от нуждите остават неудовлетворени.

„Вносът“ на кадри от чужбина е неизбежен. Компаниите вече са предприели мерки в тази посока. Някои очакват първите си хора догодина, а други имат постоянен контингент от чужденци, с които работят от няколко години.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ

ПРОЦЕДУРИ ПО „ВНОС“ НА КАДРИ

Процедурите по наемане на кадри от чужбина са трудоемки, бавни и скъпи.

Общата продължителност на процедурата при дългосрочно наемане (над 90 дни) достига до 8-10 месеца. Сезонната заетост под 90 дни е с олекотена и значително по-бърза процедура.

Слабите места са две – при взаимодействието между дирекция „Миграция“ и останалите институции (тромаво, на хартия и недостатъчно обезпечено с персонал); при обработката на документите и издаването на визи в консулските служби (без единна методика за работа и в условия на драстична липса на хора). За да се движи бързо и без спънки, процесът трябва да бъде осигурен ресурсно – с техника, софтуер и хора.

Работодателите смятат за сериозна пречка за ефективното използване на новонаетите ограничения, свързани с използването им за други длъжности, невъзможността да бъдат командировани и прехвърляни в други структури на компанията.

СЪСТОЯНИЕ НА ДОГОВАРЯНЕТО

България няма особен успех в договарянето за обмен на кадри. В момента има пет действащи споразумения, а реално сътрудничество – само по три от тях.

Около 4% от компаниите (~17 700 бр.) твърдят, че са наемали персонал по спогодби за регулиране на трудовата миграция в последните три години. Най-голям дял от наетите лица са граждани на Украйна и африканските държави. Наетите от Молдова са 11%, а от Грузия – 4%. Списъкът по държави обаче показва, че бизнесът не е наясно с кои държави има сключени спогодби и сред посочванията има и наемане по реда на ЗТМТМ.

Като цяло взаимоотношенията между българите и чужденците в компаниите с нает по спогодба персонал са отлични. И все пак в 18% от компаниите чужденците остават изолирани и към тях има завист и неприязън, а в 27% от фирмите чужденците не се чувстват равни с българите.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ

ОТНОШЕНИЕ КЪМ МОЛДОВА И ГРУЗИЯ

Отношението на българските работодатели към Молдова и Грузия е положително или неутрално. Малък дял работодатели са осъществили посещения или са имали бизнес взаимоотношения с тези държави.

Молдовци и грузинци са най-отдалечените по манталитет нации от България.

Декларираната склонност към наемане на граждани от Молдова и/или Грузия е много висока – около 44% общо Молдова и 43% общо за Грузия. Опитът на регистрираните трудови посредници и информацията от АЗ обаче показват, че тези държави не са предпочитани за внос на кадри и броят на наетите от тях е много нисък. Предвид това, данните не могат да се възприемат като основание за активности по спогодбите.

Основна част от работодателите, които не биха наели персонал от Грузия и Молдова предпочитат българи или нямат нужда от персонал.

СПОГОДБИТЕ С МОЛДОВА И ГРУЗИЯ

Бизнесът няма информация за наличието на спогодби за регулация на трудовата миграция с Молдова и Грузия.

Спогодбите с Молдова и Грузия са с ниска (Грузия – с никаква) ефективност и много нисък потенциал.

Макар представителите на бизнеса да твърдят, че имат принципен интерес, тези дестинации за „внос“ на кадри не се препоръчват от посредниците, поради слабия интерес към позиции в България. С оглед на това, шансът реално да бъдат наети кандидати от тези държави, е минимален.

Най-оптимистичните очаквания по отношение на Молдова са, че платото от 35-40 оферти годишно ще се запази.

Потенциалът на Грузия е нулев, ако не бъдат решени документалните проблеми. Вероятността за това обаче е много слаба.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ

ИЗБОР НА ЦЕЛЕВИ ДЪРЖАВИ

Изборът на целеви държави, към които България да насочи дипломатическите си усилия във връзка с трудовата миграция, е сложен. Необходимо е да се покрият няколко базови критерия – население, жизнен стандарт, достъп до ЕС, потенциал за договаряне. На тази база и на база на актуалния опит на трудовите посредници и работодателите с потенциал са пазарите Киргизстан, Непал, Индия, Шри Ланка и Виетнам.

При избора целеви държави трябва да се има предвид, че България е член на ЕС и като такъв трябва да следва политиките на Съюза, в т.ч. ако е необходимо, да прецизира подхода си.

ИНТЕГРАЦИОНЕН КАПАЦИТЕТ

Опитът с бежанците от Украйна дава увереност на бизнеса, че може да се справи с имигрантите и да осигури подходящи условия за работа и живот, поне в краткосро-чен план. Малкото украинци, които остават в България обаче поставят въпроса за задържането на кадрите и цялостния интеграционен капацитет на страната.

Ангажираността с новоназначените служители е висока и преди, и след пристигането им. Към процеса се подхожда доста емоционално, особено когато става въпрос за първи пристигащи групи.

Стратегиите на компаниите са различни, но всички са мотивирани да окажат необходимата подкрепа (административна, битова, социална, и в някои случаи – и финансова) на новоназначените служители и да запазят възможно най-голяма част от тях поне до края на периода, за който са наети, а в най-добрия случай – и след това.

Основните притеснения на работодателите са свързани с организацията преди пристигането, с настаняването и интеграцията и с успеха на начинанието като цяло – какви хора ще дойдат, ще се впишат ли в работната среда, ще успеят ли да изпълнят задълженията си.

Необходим е строг контрол от страна на държавата за спазване на изискванията за равнопоставеност между българи и чужденци по отношение на заплащане и привилегии. Има индикации, че това може да е проблем в някои компании.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ

ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ

Липсата на цялостна държавна политика и стратегия в областта на трудовата миграция е основен проблем, от който произтичат множество организационни, документални, административни и юридически ограничения. Цялата отговорност за успешния край на процеса по наемане на кадри от чужбина е прехвърлена върху бизнеса. Негова е и финансовата отговорност. Съвкупността от тези фактори забавя значително развитието в тази посока.

България е пасивна и непоследователна в политиката си по отношение на трудовата миграция и позиционирането ѝ като трудова дестинация не е категорично. Липсва мащабност, цялост и перспектива в мисленето за процесите – от процедурата по наемане до интеграцията на семействата и задържането на работещите в дългосрочен план. Заключение на представителите на институциите е, че България все още не е достигнала зрелостта и готовността за реализиране на дългосрочни политики.

Липсват приоритети и ясна позиция по отношение на това с кои държави България желае да сътрудничи и съответно – не лобира за решения в нейна полза пред ЕС. Това я поставя пред възможности за избор, които не са благоприятни нито за бизнеса, нито за населението на страната.

Политическата нестабилност също е значима пречка пред международното договаряне в каквото и да е направление.

НУЖДА ОТ ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

Необходими са допълнителни законодателни промени, които да облекчат още процедурите. Важно е промените да бъдат последователни и да бъдат осъществявани като елементи от обща визия за насърчаване на трудовата миграция.

Дигитализацията е задължителна.

Нужна е реорганизация на дейността в консулските служби на държавите, които изпращат най-много кадри у нас.

НЯКОЛКО ДУМИ ЗА ФИНАЛ

Бизнесът е изправен пред предизвикателство, с каквото до този момент не се е сблъсквал – комбинация от демографска криза, емиграция, слаба образователна система и настъпващо поколение Z – млади хора, живеещи във виртуална реалност, с различно поведение и начин на комуникация, за които физическият труд е и непосилна, и крайно нежелана задача. Креативността на HR общността е на изпитание, напрегната до краен предел – реализирани са всички идеи, изследвани са и са активирани всички възможности, ресурсите са почти изцяло изчерпани. Единствената алтернатива остава „вносът“ на кадри – бавна, тромава и скъпа процедура с множество изисквания и рестрикции. Държавата прави опити да подкрепи бизнеса в това начинание, но „на парче“ и без ясна визия, политика и стратегия, без дипломатия. Институциите прехвърлят отговорността помежду си, но в крайна сметка тя остава върху предприятията, заедно с цялата си административна, финансова и социална тежест. Работодателите отдавна се справят почти сами с всички предизвикателства. Дългосрочната интеграция на цели общности обаче е непосилна за тях задача. Държавата трябва да се включи с ясна визия, политика, стратегия и приоритети, които да следва и защитава активно. Състоянието на пазара на труда ясно показва, че времето за действие вече е крайно ограничено.

Настоящият аналитичен материал е разработен в рамките на проект „Насърчаване на законната миграция от Молдова и Грузия към България“, № BG65AMPR001-2.001-0010, Договор 812108-44-11.06.2024, финансиран по ФУМИ 2021-2027, с бенефициент фондация „Европейски институт“. Цялата отговорност за съдържанието на материала се носи от фондация „Европейски институт“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че отразява официалното становище на ФУМИ и Управляващия орган.