



BG EIF 2008/01

Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС”



ПРОЕКТ „ОБОГАТЯВАНЕ НА БЪЛГАРСКИЯ ПАЗАР НА ТРУДА И УЛЕСНЯВАНЕ ИНТЕГРАЦИЯТА НА ИМИГРАНТИТЕ”

Д о к л а д

с резултатите от експертните оценки и мнения на работодателите за потребностите им от квалифицирани имигранти, препоръки за оптимизиране на политиките за интегриране на имигрантите и потребности от обучение на българските работодатели



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, финансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”





I. Въвеждащи бележки

В съответствие с възприетата методология на изследването, разработването на методика за количественото представително изследване сред работодателите бе предходена от провеждането на 30 дълбочинни интервюта. Целта на проведените интервюта бе предварителното тестване на изследователските хипотези, теренното верифициране на някои основни концепции за въпроси, както и разработването на основните скали от въпросника за стандартизираното интервю.

В хода на проведените интервюта и дискусии, бяха получени експертните мнения на два типа потенциални носители на информация: а) работодатели от основните браншове-членове на АИКБ и б) представители на държавната администрация и институциите, които са ангажирани с извършването на процедурите по подбора и привличането на квалифицирани работници от трети страни. Настоящият доклад обобщава получената информация от работодателите и я систематизира под формата на конкретни коментари за потребностите от квалифицирана работна ръка от трети страни, препоръки за оптимизиране на политиките и потребностите на работодатели от обучение.

1. Работодателите за потребностите им от квалифицирани имигранти

Нашата универсална социологическа задача е като изследователи да открием, да уловим конфликтните точки на реалната ситуация, да измерим степента на конфликтите и да предложим управленски пътища и подходи за излизане от конфликта.

В рамките на конкретното изследване проучихме многостранно процеса на набиране и управление на персонала. Обект на нашия изследователски интерес бяха всички формирани структури на управление на човешките ресурси в предприятията. Регистрирахме техните постоянно прилагани методи и дейности за набиране, мотивиране и оценка на персонала на две отделни нива – първо ниво – висококвалифициран персонал и второ ниво – ниско и средно квалифицирани работници-изпълнители.

Нашият специален интерес беше насочен към очертаване динамиката на реалните трудности и недостиг на човешки ресурс за качествено изпълнение





на производствените задачи.

И доколкото в терена на проучването бяха включени предприятия от най-широко „ветрило” - от машиностроене и дървообработване през шивашко производство до оптични и информационни технологии, то имаме очакването, че сме получили стабилни и точни представи за процесите на набиране и управление на персонала в индустриалните предприятия в България.

В текста на анализа на много места са включени оригиналните мнения на интервюираните работодатели. Тези оригинални фрази са маркирани с кавички и с различаващ се шрифт. Не са уточнявани по никакъв начин източниците заради запазване на анонимността на интервюираните.

Сред основните находки на изследването можем да обобщим следните по-важни констатации и изводи:

Първо, при изследването бе установено наличие на сериозен, дълбок и продължаващ конфликт в българските промишлените предприятия между постоянно нарастващите потребности от все по-квалифициран персонал във връзка с излизане на европейския пазар и едновременно с това установилата се трайна тенденция на изтичане на квалифицирана работна ръка от България към различни страни на света. Интервюираните ръководители на предприятия и холдинги споделиха, че се намират най-малко от пет години /това бяхме дефинирали като период назад, за който задавахме въпросите си/ в постоянното „менгеме” на недостиг на достатъчно работна ръка от определено качество. Качеството се отнася както до нивото на професионална квалификация, така и до годността и готовността за труд.

Този процес се е развивал през последните пет години с различна интензивност и характеристики в различните предприятия, но едно е общото в него – мениджърите и ръководителите от различни позиции са търсили непрекъснато и са експериментирали различни подходи за излизане от създалата се неблагоприятна ситуация:

- Единият подход е наемането на работа на необучени кадри и влагането на сериозни финансови и организационни усилия за обучението им. Проблемът при този подход е, че немалка част от получените добра квалификация работници и специалисти след





непродължителен период от време са напуснали предприятието. И процесът е трябвало да започне отначало. В някои случаи днес има стабилизация главно поради психологическият натиск на икономическата криза;

- В други предприятия са предприели активно търсене и намиране на достатъчно квалифицирани хора от други населени места. В едни от случаите са разкрити нови цехове в тези населени места. А в други, с помощта на финансиране по програми на Агенция по труда ежедневно се транспортират работници от други населени места до базата на предприятията.

Като обобщаваща констатация за състоянието в момента може да се формулира твърдението на няколко от изпълнителните директори:

„Днес сме позакрепили положението и с висококвалифицираните, и с работниците, но това е заради кризата. А тя ще свърши – и тогава отново ще започне ходенето по мъките!,,

Анализът на информацията от дълбочинните интервюта показва, че проблемът с набирането на качествен персонал е далеч от своето решение. Поради тежкит еикономически условия и намалените обеми на производствена дейност, значителна част от раобтодателите към момента са решили въпроса с нужните им специалисти. Това състояние обаче е временно и подвеждащо, това е състояние при криза и не бива да се екстраполира мчеханично върху прогнозите за потребностите от човешки ресурси през следващите пет-десет години. А дори и малкото налични данни сочат, че с намаляването на отрицателните ефекти от кризата проблемите с недостига на квалифицирана работна ръка отново ще ескалират. Дори ос още по-голяма сила, защото по време на кризата една част от квалифицираните кадри ще се деквалифицират, други ще емигрират в страни, предлагащи по-добри условия за съответния тип заетост. Так аизлизайки от кризата, работодателиет ще се изправят пред нова криза – този път криза на човешките ресурси.

Декларирана потребност от квалифицирани имигранти

Независимо от всичко това, работодателите все още не са особено





BG EIF 2008/01

Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС”



възприемчиви към идеята за привличане на квалифицирани имигранти отвън, особено пък от трети страни. Все още много нисък остава дялът на ръководителите на промишлени предприятия, готови да предприемат реални действия за набиране на работници и специалисти от трети страни. За тях това е все още непозната територия. Те не само те нямат реален опит, но не са „чули” за чужд реален и положителен опит.

Представителите на работодателите знаят, че например в Китай и Индия има достатъчно добър за техните производствени нужди персонал, но има много НО – *„Ние не можем да предоставим атрактивно заплащане за наистина добрите”. „Ние трябва да осигурим жилища на тези работници и дори на семействата – това е голям финансов ресурс”. „Адаптацията на тези работници и специалисти ще е трудна – тя също ще изисква влагане на допълнителни пари и организационни усилия.” „Най-притеснително за нас е как и за какви суми ще можем да подберем наистина достатъчно добри специалисти. Това е като котка в чувал.”*

Като ресурс с повече положителни характеристики се разглеждат контингентите от българи в страните от ОНД. За тях поне не съществува езиковата бариера, която непрекъснато се изтъква от мениджърите като много съществена трудност при евентуалното наемане на работници от страни като Китай и Индия. Или от Виетнам, Филипините и Индонезия. А и битовите и социокултурни особености няма да пораздат конфликти и трудности. Остават неизвестните на намирането на достатъчно добре квалифицирани специалисти, мотивирани да дойдат тук и да работят при нашето ниско ниво на заплащане в сравнение с цяла Европа.

Друга достатъчно трайна установка у изпълнителните директори на промишлените предприятия и холдинги е да се положат повече усилия за максималното използване на наличната квалифицирана ръка на българския пазар на труда. Работодателите считат, че е малко пресилено да се говори за тотално изчерпване на резервите от български специалисти. Подчертават също така, ситуацията е различна в отделните отрасли и ак ов един отрасъл има нужда от външни специалисти, то при други бланшове специалистите са тук, те могат да бъдат намерени сред българските кадри. Показателно в това



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, финансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”





отношени е следващото изказване: *„Въпреки нестабилния пазар на труда в България и въпреки ежедневните затруднения и несигурност, все още не е изчерпан напълно ресурсът от добре квалифицирана и мотивирана работна ръка – както по отношение на специалистите, така и по отношение на работниците”*.

В тази връзка, работодателите формулират своите очаквания за помощ от Асоциацията на индустриалния капитал в България. Счита се за целесъобразно да се създаде Информационна Банка на незаемите работници и специалисти. Кат оначало, да се стартира пилотно с банка от специалисти за два или три ключови бранша. След тоав опитът по създаването на банката, нейното поддържане и функционалното ѝ развитие може да се използва като опит за генерирането на бази-от-данни за други браншове.

Работодателите обръщат внимани евърху ниската мобилност на българина. Независимо от развитие на новите технологии и множеството нови възможности з аразвитие на бизнес, българинът си остава изключително консервативен и уседнал. *„Българинът не напуска своя дом, дори да е принуден да преживява едвам”*. Слабите нагласи за трудова мобилност са сериозен проблем за работодателите. Според тях, това еедин от най-големите проблеми на българския пазар на труда като цяло и в частност, сериозен проблем пред локалните пазар ина труда. Изключение от това наблюдение правят строителите, при това етническите турци, които са готови на значими като разстояние и продължителни по време премествания с цел заработване на по-високи доходи. За разлика от турците, българите трудно се решават на подобна стъпка и предпочитат да останат без доходи, отколкото да сменят местоживеенето си.

2. Препоръки за оптимизиране на политиките за привличане на имигранти от трети страни

Изследването сред членовете на АИКБ предизвика изключително висок интерес. Самата тема за привличането на квалифицирани работници от трети страни бе коментирана оживено – макар че получените мнения бяха и в двете посоки (за и против). В споровете и коментарите се родиха интересни





предложения за конкретни промени, които да оптимизират самите политики за привличане на квалифицирани работници от трети страни и успоредно с това, да улеснят процеса по осъществяването и процедурите по подбора и привличането на нужните специалисти.

В систематизиран вид, препоръките са адресирани към АИКБ, която в качеството си на една от национално представените работодателски организации в България има силата да инициира конкретни промени и да остоява тяхното приемане. Ето какво предлагат работодателите:

- **Законодателни промени.** АИКБ да предприеме инициативи за промени в законодателството, като по този начин улесни процеса по хармонизиране на българското законодателство с ЕС директивите и от друга страна, ще спомогне за отстраняването на съществуващите противоречия в сега действащата българска законова уредба;
- **Повишаване на ставките и заплащането на труда по отрасли.** Чрез участието си в тристранния диалог АИКБ да улесни наемането на висококвалифицирани специалисти от трети страни, да влияе върху ставките и нивото на заплащане в отраслите;
- **Подобряване на професионалното образование и създаване на високо квалифицирани кадри.** АИКБ да се включи в разработването на образователни програми, спомагащи за повишаване нивото на професионалното обучение и връщащи връзката между бизнеса и образователните институции;
- **Засилване на връзката между бизнеса и образователните институции.** АИКБ да потърси ефикасни механизми за влияние върху държавата за по-сериозни инвестиции в професионалното обучение – да се търси мнението на бизнеса, за да се създаде съвременна система за професионално обучение. Това означава: обучение на специалистите в новите технологии, така че да са подготвени за реалностите, а не да се налага работодателят да ги дообучава;
- **Повишаване атрактивността на българските предприятия за младите специалисти.** АИКБ може да помисли за инвестиране в





- мерки за младите висококвалифицирани специалисти – как българските предприятия да станат привлекателни за тях;
- **Информационни и консултантски услуги.** АИКБ да организира трудови борси и да дава информация какви специалисти са създадени, техните адреси, да помага в набирането на висококвалифицирани кадри;
 - Да се създаде банка „Информация” за различни типове кадри, да е достъпна за членовете на АИКБ и работодателите директно да търсят нужните им специалисти;
 - Предоставяне на информация и консултантски услуги за привличането на квалифицирани специалисти от трети страни.

Очевидно, работодателите възлагат големи надежди и имат сериозни очаквания към АИКБ. Очакванията са многопластови и визират въздействие върху всички основни сфери – законодателни промени, промени в системата за професионално образование, промени в механизмите за привличане на квалифицирани специалисти от трети страни, както и създаването на информационни ресурси за широкото популяризиране на възможностите за привличане на работници от трети страни.

3. Потребности от обучение на българските работодатели

Интервютата с работодателите извеждат по категоричен начин необходимостта от предприемане на целенасочени действия за повишаване степента на информираност на българските работодатели по въпросите на трудовата имиграция и трудовата мобилност в европейски мащаб. Както става ясно, преобладаващата част от работодателите нямат дори бегла представа за процедурите на предварителен подбор на евентуалните кандидати за работа, нито пък имат представа за таксите, цените и последователността на необходимите действия.

Тъкмо тази слаба информираност е една от рестриктивните причини за привличането на квалифицирани имигранти от трети страни. Не може да се очаква да бъде използван инструмент, който нито се познава или дори не е чуто за него.





Конкретните потребности от обучение на българските работодатели са в няколко основни посоки:

1. Запознаване с европейските директиви за привличане на квалифицирани имигранти от трети страни.
2. Запознаване с европейското законодателство, третиращо въпросите за уреждане на трудовата мобилност и заетостта в рамките на общността.
3. Запознаване с българското законодателство, третиращо материята с приемането на имигранти, в това число икономически имигранти – основни закони, наредби, механизми за тяхното прилагане.
4. Разглеждане на практически казуси за привличане на имигранти – в частност, имигранти от трети страни.
5. Информирание за посреднически фирми, извършващи наемане и подбор на имигранти. Информация за контакт с тези фирми, цени и срокове.
6. Споделяне на добри практики от работодатели, които са наемали имигранти от трети страни. Сравнение между привличането на работна ръка от трети страни и подбора на квалифицирани специалисти – общи и специфични черти, проблемни зони, потенциални рискове.
7. Информирание на работодателите за възможните страни-донори на квалифицирани специалисти в отделните браншове – сравнителна информация за нивото на образованието в съответните страни, очакванията на имигрантите за заплащането на техния труд, изискванията към условията на живот и т.н. Особености в социокултурен характер.

Тези основни тематични блокове могат да послужат като основа за разработването на обучителни програми за работодателите в България. Привличането на компетентни лектори по темите ще е от ключово значение за успеха на подобен тип обучителни дейности.

