



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**

**за текущите потребности на работодателите от квалифицирани имигранти на основа на събраната качествена информация**

*(очертаване на браншовете с най-висока необходимост от квалифицирани имигранти и изискванията на работодателите към потенциалните имигранти; основните потребности от обучение на работодателите с цел успешна интеграция на имигрантите на пазара на труда)*



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.”





## 1. Въвеждащи бележки

Без да навлиза в особени детайли, този материал обобщава информацията, получена от работодателите в хода на проведената фокус група. Замисилът на груповата дискусия бе да се направи първоначален скрининг на мненията и оценките на работодателите, като се тестват основните концептуални идеи на методологията на изследването. За целта участниците в груповата дискусия бяха много внимателно подбрани. Поканени бяха работодатели от машиностроенето, корабостроенето, кухненско оборудване, текстил, дървообработване и информационни технологии. Целеше се постигането на директен сблъсък на аразлични мнения и позиции в търсенето на общи оценки по последните въпроси: има ли недостиг на квалифицирана работна ръка в тези браншове и ако да, разглежда ли се възможността за привличане на квалифицирани специалисти от трети страни. Намерението бе да се потърсят параметрите на необходимата квалифицирана работна сила – по обраншове, по специалности и по страни-донори на евентуални трудови имигранти.

Пред ида анализираме находките на изследване, ще се спрем върху спонтанните реакции на работодателите по повод самата тема за привличане на квалифицирани работници от трети страни. Значима част от работодателите посрещаха темата с повишено внимание и лека самоирония. Първите им спонтанни коментари бяха от типа «*кой сега мисли за набиране на работници от трети страни*». Като цяло, коментарите им бяха доброжелателни, а рационалното послание в тях бе че ако до средата на 2008 г. търсенето на работници от трети страни е било един от управленските акценти, днес темата изглежда неподходяща и дори до известна степен еретична.

Основните аргументи в защита на изказаните скептични тези бяха негативните ефекти от световната криза върху производствената дейност на фирмите - неизбежното свиване на обемите на дейността поради намалелите поръчки, невъзможността да се поддържа заплащането на персонала, освобождаването на част от персонала и т.н. В добавка, работодателите изтъкваха коренно променената ситуация на българския пазар на труда. Тук се изтъкваха главно две особености: първо, тенденцията за завръщане на





българските емигранти и насищането на пазара на труда с квалифицирани български специалисти, търсещи работа и добро заплащане в българските предприятия; и второ, невъзможността на българските предприятия да поемат наличната работна ръка, поради свитото производство и произтичащите от това рестрикции в наемането на нов персонал.

Описваме този контекст, защото въвн от него не би могло да се направи адекватно тълкуване на получените мнения, оценки и фактологични данни за опита на фирмите по наемането на квалифицирани работници от трети страни.

## **2. Текущи потребности на работодателите от квалифицирани имигранти**

Очертаването на актуалните тенденции в привличането на квалифицирани специалисти от трети страни изисква да се анализират потребностите на работодателите от такъв тип специалисти – както към момента, така и по отношение на обозримото бъдеще. Целесъобразно е също така да се дискутират представите на работодателите за рисковете и трудностите, които могат да изиграят ролята на рестриктивен фактор по отношение на наемането на квалифицирани работници от трети страни. Не на последно място, следва да се обсъдят възможностите за оптимизиране на политиките за привличане на квалифицирани работници от трети страни и произтичащите от това промени в българската среда – законодателна и институционална.

Изследването показва, че като цяло работодателите са особено предпазливи в изказването на оценки по тези въпроси. От една страна, те осъзнават, че обединена Европа работи за улеснената интеграция на работници от трети страни в локалните пазари на труда. В същото време, сред голяма част от работодателите е налице известен местен «протекционизъм» по отношение на българския пазар на труда. Счита се, че привличането на квалифицирани специалисти от трети страни трябва да става внимателно, без да се навлиза в крайности. В добавка, не всички работодатели са съгласни около самата дефиниция за квалифицирани специалисти. Трябва ли, питат те, да се приемат като квалифицирани специалисти шивачките и заварчиците от





Виетнам? Според една част от работодателите, това е средна ръка специалисти. Под квалифицирани специалисти тези работодатели разбират инженерни кадри и високо квалифицирани оператори за напредналите в технологично отношение съоръжения, например оператори за стругове, машини, пултове с компютърно управление. Този спор е актуален и би следвало да му бъде отдадено нарочно внимание - вероятно под формата на специализирани дискусии и публични дебати между работодатели и съответните държавни институции, в това число образователните. Тъй като в европейски план тепърва ще се работи за привличането и интегрирането на работна ръка от третите страни, за българските работодатели би било полезно да постигнат консенсус по самото съдържание на концептуалния апарат, с който ще се работи, както и по произтичащите от това конкретни политики и мерки – на ниво национални институции, и на ниво индивидуални предприемачи.

Твърде близка и еднакво тревожна е ситуацията в строителните фирми и машиностроителните предприятия. Обобщавайки своя опит, работодателите от тези два бранша споделят мнения и оценки за трудностите, с които е съпроводено набирането на инженерно-технически персонал и изпълнителски персонал:

✚ Преобладаващата част от работодателите считат, че набирането на инженерно-технически персонал е по-трудно в сравнение с набирането на изпълнителски състав. Аргументите са следните: за последните пет години обектите са се увеличили многократно, това води до недостиг на инженерни кадри; проблемът е още по-сериозен в малките региони, които по правило разполагат с малко висши технически кадри; учебните заведения не обучават кадри за организация на производството и управление на строителния процес; остра е потребността от добре подготвени и обучени технически ръководители; младите кадри не винаги имат изискваните се квалификационни характеристики и качества (нямат опит и стаж, освено това излизат слабо подготвени от училищата), а очакванията им за заплащане са много високи; създаването на добър технически






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“*



персонал изисква време и опит; квалифицираните специалисти имат много завишени изисквания за претенции към заплащането, а това не винаги е възможно (особено ако фирмата е средна или малка и работи в съответствие със законовите изисквания); висококвалифицираните кадри са ангажирани, остават инженерни кадри, които или нямат изискващата се за даден обект пригодност, или имат прекалено високи очаквания към фирмите; така се стига до ситуацията да има известно количество свободни кадри, които не могат да се реализират съобразно квалификацията си; голяма част от висококвалифицираните инженерни кадри са в предпенсионна или в пенсионна възраст; младите кадри не желаят да започват работа в строителството, не го считат за престижна сфера на реализация – това се отнася както за завършващите професионалните техникуми по строителство, така и за висшите инженерни кадри; немалка част от младите специалисти търсят реализация извън страната; строителството не се възприема като привлекателен сектор за трудова реализация, кадрите бягат в други области;

 Друга, макар и по-малка част от работодателите са на мнение, че по-трудно е набирането на изпълнителски персонал: предлагането е огромно, а наличната работна ръка е недостатъчна; работниците търсят работа в големите градове, където им предлагат по-високо заплащане, така малките и средните градове изпитват още по-сериозни трудности при набирането на квалифициран персонал. Работодателите обръщат внимание върху следния важен аспект: липсват квалифицирани кадри, обучени и подготвени за извършване на строителни работи; хората, които търсят работа в строителството, далеч не винаги имат нужната квалификация и образование, те прибягват към строителството като към една възможност за доходи; работниците имат много високи очаквания за заплащане, а нямат нужната квалификация; *«не им се работи, а искат добро заплащане»*; малко са свободните, кадърните, желаещите да работят; нискоквали-фицираният труд се извършва от хора от малцинствата, а



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.





на тях не им се работи; работниците не са мотивирани да работят в строителството – не го възприемат като привлекателен и престижен труд;

✚ Половината от работодателите са на мнение, че в днешно време както набирането на инженерно-технически персонал, така и набирането на изпълнителски персонал са еднакво трудни, защото: повечето кадърни кадри са си направили собствен бизнес; все още съществуват големи възможности за «работа на черно»; страната преживява строителен бум и при това положение напълно нормално е кадрите да не достигат; в условията на бурно строителство напълно нормално е да има битка за висококвалифицирани кадри, както и за лоялен изпълнителски персонал; по-високото заплащане като фактор за привличане на кадри се надценява; дефицитът на качествен и хора е голям; в малките градове недостигът е още по-осезаем; за младите кадри работата в строителството не е атрактивна, а за възрастните е непосилна; остър е недостигът на тясно специализираните кадри; конкуренцията между фирмите е много голяма и при това положение персоналът се ориентира към тези фирми, които могат да предложат по-високо заплащане плюс допълнителни бонуси; най-трудно е набирането на кадри за пътното строителството (работи се при изключително тежки условия, заплащането не може да бъде по-високо от утвърдените единични ставки); завършващите средните училища избират най-лесните специалности, а дипломиращите се от висшите училища изчезват незначително къде.

Работодателите отделят сериозно внимание на мотивационните фактори за привличане и задържане на кадри в техния бранш. Ранжирането на мотивационните фактори изглежда по следния начин :

- Стабилността и авторитета на фирмата е най-сериозният фактор за специалистите
- По-добрите условия на труд
- Амбициите за професионално израстване; възможностите за повишаване на квалификацията и професионално развитие





- Сигурност и постоянна трудова ангажираност
- Редовното и навременно изплащане на възнагражденията за труд
- Пълното социално и здравно осигуряване на персонала
- Социалните придобивки – безплатен транспорт, храна, работно облекло
- Служебните автомобили
- Безплатни служебни сим-карти и мобилни телефони
- Фирмата поема сметките и таксата за разговорите чрез мобилни оператори
- Съпричастност към проблемите на работниците
- Доброто отношение от страна на работодателя
- Позитивното отношение към работниците и служителите
- Психоклимата на работното място
- Екипен подход с цел сработване в рамките на бригадата
- Липсата на други възможности за доходи

Според оценките на работодателите, най-висок е търсенето на квалифицирани специалисти от трети страни в машиностроенето, корабостроителството, кухненското оборудване и текстила.

Независимо от всичко това, работодателите са убедени, че въпреки вчерашните, днешните и утрешните трудности и сериозни дефицити на пазара на труда у нас все още не са изчерпани всички възможности, има още резерви. *„Докато това е така няма защо да се търсят работници и специалисти от трети страни.”*

Едни от най-сериозните надежди на работодателите са свързани с очакванията в средното образование да настъпят бързи промени и професионалните гимназии да започнат *„да произвеждат съвременно подготвени млади и добре мотивирани специалисти и то по търсените от производството специалности”*.

И наистина – това е пълен парадокс – държавата финансира професионалните средни училища именно за нуждите на бизнеса.





Там по няколко години се обучават немалки контингенти от момичета и момчета. Те получават съответните дипломи и забравят за тези професии в нощта на абитуриентския си бал. Те нямат никакви ангажменти към упражняване на професията дори за 10-12 месеца. Голяма част от тях не са се и допирали да истинското промишлено предприятие, до истинската си професия. Всичко това прави много лесно тяхното решение „да си търсят късмета по широкия свят” – да станат сервитьорки и продавачки или берачи на ягоди в чужбина.

От друга страна една част от работодателите със загриженост споделят тенденцията за повишаване на средната възраст на работната сила в повечето браншове. Това е тревожен факт, наблюдаван за последнит едесетина години насам.

Оставаме с впечатлението обаче, че нищо не се предприема от страна на работодателите. Те очакват по-скоро намеса от страна АИКБ или директно от държавата, за да се промени ситуацията. Срещат се, разбира се и други подходи – активно търсене на контакти със средните професионални училища. Широко се използват такива форми на привличане и създаване на нови кардри, като учредяване на стипендии, организиране на качествени производствени практики и стажове. Тези действия дават добри резултати, но за съжаление случаите като тези са по-скоро в рамките на изключенията.

Установената ситуация навежда работодателите на мисълта, че рано или късно ще бъдат принудени да търсят работници от трети страни, защото *„... ние сме и ще бъдем на опашката по производителност и по заплащане на труда и няма да можем да привличаме високо квалифицирани работници от Европа за голямо съжаление”*.

По отношение на действително предприетите опити за наемане на работници и специалисти от трети страни, изследването опоказва, че те са много бедни и спорадични. В други случаи са налице формулирани такива намерения на някакъв етап от кризата за работна ръка и само са се запознали с изискванията, които трябва да бъдат изпълнени, за да се реализира търсенето и наемането. По оценка на работодателите дори *„запознаването с механизмите на търсене са ги накарали да се откажат и да си се върнат*





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”*



*обратно в нашата си къщичка, в която е трудно и понякога без изход, но си е наша. Има много и скъпи стъпки, които трябва да се извървят – това е логично. Процедурите са и доста бавни”.*

Едно от постоянните затруднения, споделено от всички интервюирани изпълнителни директори на предприятия и холдинги, е формираните през последните 10-тина години нереалистично високи очаквания у младите и не само у тях за нивото на заплащане. Същото се отнася и до масово съществуващата нереалистична оценка на собствените професионални умения и трудови качества. Това е отделна, самостоятелна бариера пред нормализиране на пазара на труда. Според работодателите това са факти на съзнанието, идващи от социалнопсихологическите характеристики на дългия и сложен преход на обществото ни. Хората и в по-голяма степен младите живеят в някакъв неподреден свят. Появяват се нови хаотично изградени ценности в обществото ни – *„Всеки иска да живее като на кино – да има много пари, скъпи дрехи и коли. Но тези желаня не се свързват с годността и готовността за труд. Не е нормално един млад специалист да очаква от 3-4 000 лева. Или работничка, която почти няма квалификация да очаква в бояджийския цех да получи заплата на контролиращия инженер със 30-годишен стаж”.*

Работодателите обръщат вниманието и върху друга обществена нагласа, която *„вече 20-години изпразва нашите промишлени халета”* – тенденцията за засилена младежка икономическа емиграция. Работодателите считат, че и обществото като цяло, и държавата, и стопанските обединения са в дълг пред младите хора. Някак безучастно се наблюдава процеса по „изнасянето” на младите хора от страната. Проблемът е в тоав, че младите хора не знаят точно какво ги очаква на чуждия пазар на труда. Заминават с нереалистични нагласи, а още по-неприятното е, че далеч не всички емигрирали младежи успяват. *„Там не всички български емигранти са успешни, а успешните работят като за двама и за трима български работници”.*



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.”





### 3. Основни дефицити и потребности от обучение

Тук ще резюмираме накратко основните дефицити, установени при фокус груповата дискусия с работодателите:

- **Информационни дефицити – непознаване на законодателството.** Работодателите масово не познават българското и европейското законодателство, третиращо наемането на квалифицирани специалисти от трети страни. Не се познават нито по-старите директиви, нито най-новите;
- **Информационни дефицити – непознаване на локалните икономики и трудови пазари.** Тревожен е фактът, че работодателите масово не се ориентират по какви критерии трябва да избират страните, от които евентуално могат да черпят квалифицирани работници за техния бранш. Например, преобладаващата част от работодателите трудно могат да се произнесат в кои страни образователната система продуцира качествени специалисти за техния бранш. Също така, трудно се ориентират в нивата на заплащане на труда на търсените специалисти. Предполагат обаче, че при всички случаи тези специалисти ще получават повече ако дойдат в България – догадка, която в повечето случаи е далеч от реалното положение на нещата. Прави впечатление, че само двама от всеки десет работодатели могат да посочат поне приблизително от кои страни могат да потърсят нужните им специалисти. Това говори за тотално непознаване на особеностите на трудовите пазари в третите страни, неспособност да се направи сравнителна оценка на търсената работна сила (като себестойност, като качество и образователен профил), неспособност да се оценят нейните предимства или недостатъци в сравнение с еквивалентната българска работна или работната сила от други европейски страни;
- **Институционални дефицити.** Сред работодателите откриваме малцина, които се ориентират в сложния лабиринт от закони





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”*



уредби и институционални механизми за подбор и привличане на имигранти от трети страни. Данните сочат, че тези знания са продукт на натрупания негативен и позитивен опит от предишните години. В единични случаи става дума за целенасочено придобиване на знания (в резултат от специализирани обучения и трейнинги). В рамките на фирмите липсва институционален капацитет за третирането на сложната материя по набиране на квалифицирани работници от трети страни;

Очевидно, провеждането на целенасочени политики за привличане на квалифицирани работници от трети страни изисква да се премине през етап на специализирано обучение по въпросите на трудовата имиграция. Впрочем, всеки втори работодател директно заявява желанието си да бъде включен в такива обучения.

Не може да се очаква от работодателите да бъдат експерти по всички въпроси. Но при всички случаи, те трябва да бъдат информирани за най-новите европейски тенденции, да бъдат запознати с актуалните директиви в областта на трудовото законодателство и наемането на работна сила, в това число и с директивите, улесняващи по-високата мобилност на работната сила вътре в Европейския съюз и идващата отвън, от трети страни работна сила. Всичко това е постижимо чрез целенасочени трейнинги и обмяна на добри практики.



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.”

