



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 БЪЛГАРСКИЯ ПАЗАР НА ТРУДА И
УЛЕСНЯВАНЕ ИНТЕГРАЦИЯТА НА ИМИГРАНТИТЕ”**

ДОГОВОР: BG EIF 2008/01-01-02.01

**БЕНЕФИЦИЕНТ: АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ
В БЪЛГАРИЯ**

ОБУЧИТЕЛНИ МАТЕРИАЛИ



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, съфинансирана 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.”





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”



1. ТРУДОВА ИМИГРАЦИЯ И БЪЛГАРСКИЯТ ПАЗАР НА ТРУДА

За идентифицирането на нуждите на пазара на труда от работна сила, която трайно да не е налична на българския трудов пазар, е необходимо чрез Националния съвет по трудова миграция да се определят браншови квоти за прием на работници от трети страни, двустранни спогодби и в рамките на определена от Съвета годишна квота. Същевременно, чрез регулярен диалог между социалните партньори следва да се въведе механизъм за своевременно заявяване от страна на българските работодатели в структурите на Агенция по заетостта към министъра на труда и социалната политика на потребностите от работници с различни квалификации (в определени срокове преди наемането им);

При покриване нуждите от работна сила на българската икономика да се търси приоритетност, съобразена с националния интерес:

- цялостно използване ресурсите на българския трудов пазар;
- предимство на работната сила от други държави-членки на ЕС, ЕИП и Швейцария, както и на легално пребиваващи и вече интегрирани чужденци в страната пред граждани на трети страни;
- целенасочено привличане на чужденци от български произход (към момента те са освободени от пазарен тест при кандидатстване за работа), предвиждане на допълнителни стимули;
- привличане на обучавани и завършили в България студенти, научни работници, висококвалифицирани специалисти от трети страни.



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, съфинансирана 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.”





Чужденци следва да се приемат при осигурени законосъобразни условия на труд и заплащане, сравними с тези на българските граждани за съответната професия.

Регулирания прием на чужденци изисква идентифициране на механизми за прием и интеграция на граждани от трети държави.

Участието в процеса на вземане на решение на общностно ниво от страна на МТСП, МВнР, МВР, ДАБ и другите ведомства с компетенции в тази област трябва да са от решаващо значение. Следвайки ангажиментите си като пълноправен член на ЕС и съблюдавайки общностните тенденции, практика и инициативи, трябва да се идентифицират и прилагат подходящи механизми за регулиран прием на граждани от трети страни за заетост в България:

- индивидуален прием;
- браншова годишна квота;
- сключване на двустранни спогодби за заетост, по възможност в пакет с двустранни договори за социална сигурност.

Гарантирането на завръщането на чужденците в държавите на произход след приключване на трудовия им договор със съответния български работодател трябва да е един от важните елементи на спогодбите - за целта се предвиждат мерки като подписване на декларации, явяване в българското посолство в страната на произход и др. Приемът да е свързан с определено работно място, определен работодател и определена продължителност.

- Транспониране на Директивата „Синя карта” за висококвалифицирани чужденци в българското законодателство.





2. ДЪРЖАВИ – ПОТЕНЦИАЛНИ ИЗТОЧНИЦИ НА КВАЛИФИЦИРАНИ ИМИГРАНТИ ЗА ОБОГАТЯВАНЕ НА БЪЛГАРСКИЯ ПАЗАР НА ТРУДА

България започва да се превръща в приемаща имигранти държава. Това е резултат от приемането ни в ЕС и свободното движение на много българи в Европа, устойчивото развитие на икономиката на страната, от бизнес възможностите и нарасналите чужди инвестиции. Все още населението на страната намалява. Миграционната ни политика трябва да се прилага преди всичко в интерес на развитието на българската икономика.

Проблемът с източниците на имигранти трябва да се разгледа в два основни аспекта: временно пребиваващи в страната с разрешение за работа и имигранти, получаващи статут на постоянно пребиваващи и впоследствие получаващи статут на български граждани.

1. Изборът на държавите - източници на квалифицирана работна сила с временно разрешение за работа, се определя от няколко фактора:
 - 1.1. Специфичните потребности на българския трудов пазар, свързани с професионалната квалификация на имигрантите.
 - 1.2. Икономическото развитие на страната – доставчик, и респективно състоянието на пазара на труда в тази страна. Това определя размерите на заплащането и качеството на обезпечаването на местата за живеене, хранене и всичко, свързано с бита.
 - 1.3. Образователната система и професионалното обучение на основните професии.





- 1.4. Отдалечеността на страната - източник от Република България.
- 1.5. Други мотиви, като предпочитанието на имигранти с български корен от съседните държави като Сърбия, Македония, Молдова, Украйна. Въпреки стремежа за намиране на такива имигранти за временна заетост, финансовите искания попречиха за договаряне на работници от тези страни. Те по-скоро се интересуват от постоянно пребиваване и получаване на българско гражданство.

Като имат предвид горните съображения, държавите, подходящи за набиране на работници за временно пребиваване, могат да се подредят така:

2. Страни със сравнително ниска средна работна заплата с голям трудов потенциал
- 2.1. Виетнам

Исторически погледнато, Република Виетнам има дълго присъствие в България. Във Виетнам България има изключително силно лоби. Над 50 000 са завършили висше или специално образование у нас и днес са на високи постове във виетнамската икономика. Още толкова са работили у нас в изброените отрасли.

Средната работна заплата във Виетнам все още е под 150 щ.д. Дори в случаите с квалифицираните работници (като например заварчици аргоново заваряване) българските работодатели биха могли да си позволят да им изплащат трудовите възнаграждения („аргоновите” заварчици получават в страната си заплата от около 500 щ.д. -700 лв., в България родните заварчици от този клас започват от 1300 лв. и въпреки всичко техният брой е крайно недостатъчен).

- 2.2. Индия





Сравнително ниската средна работна заплата и големия излишък на работна ръка правят наемането на ниско квалифицирани работници изключително ефективно. Повече от 3000 фирми имат лиценз от правителството да изнасят работна ръка, но голяма част от тях не са надеждни при избора на специалистите.

2.3. Бангладеш е огромен източник на работна ръка със средна и ниска квалификация. 700 фирми са обединени в Асоциация на фирмите за наемане на работници (Bangladesh Association of International Recruiting Agents/BAIRA).

Предлаганите кадри все още обаче са в сферата на строителството, земеделието и общи работници с ниска квалификация.

2.4. Шри Ланка – търсят се специалисти за работа зад граница по 437 професии с над 17 000 позиции.

2.5. Филипините – 3327 са лицензираните агенции за доставка на работна сила зад граница.

След 2008 г. зад граница са работили 1 464 295 филипинци по данни на филипинската администрация за задгранична работа (POEA). От европейските страни в Италия е имало 22 623 филипински работници, а в цяла Европа – 51 795.

3. Страни, в които живеят граждани от български произход

Националният интерес изисква да се работи активно за привличане на чуждестранни граждани с български произход. След създаването на Министерство за работа с тях са нужни законодателни инициативи за подобряване и улесняване на тяхното заселване, обучение и работа в България. Това са интегрирани по произход лица, които най-безпроблемно биха се вписали в българското общество, познавайки обичаите, културата и българския език.





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”



В заключенията си от декември 2006 г., по приетия Глобален подход за миграция, Европейският съвет призовава Комисията да засили диалога с източните и югоизточните региони, съседни на ЕС, за активизирането на прилагането му. Имат се предвид Албания, Босна, Македония, Сърбия, Украйна, Молдова, Беларус, страните от южен Кавказ. Именно в тези страни живеят общности на граждани от български произход.

България и ЕС имат изградени взаимоотношения с всички изброени страни и водят политически и икономически диалог и сътрудничество в областта на миграцията.

3. ПРЕДИМСТВА ОТ НАЕМАНЕТО НА ЧУЖДИ ГРАЖДАНИ ОТ СТРАНИ ИЗВЪН ЕС

Състоянието на трудовия пазар в настоящия момент е твърде нелогично. Данните са твърде динамични, но моментната картина за месец октомври 2009 година показва висока степен на безработица срещу 5000 незаети работни места в същото време.

Това разминаване между търсенето и предлагането се дължи на следните причини:

- след приемането на България в ЕС голяма част от нашите висококвалифицирани специалисти работят в страните членки с по-висок стандарт;
- нивото на квалификация на безработните е ниско, тъй като първи на пазара на труда се оказват най-ниско квалифицираните работници;
- голяма част от регистрираните безработни всъщност участват в сивата икономика.



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, съфинансирана 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.”





Налага се извода, че контролираният внос на работници от трети страни може да реши проблемите на работодателите в частта квалификация.

Предимствата при наемането на работници от трети страни могат да се разделят на три групи:

1. Икономическите предимства се определят от това, че страните - източници на трудов ресурс като правило са със значително по-нисък стандарт. Например средната заплата във Виетнам е 100 долара, а висококвалифициран ИТ специалист получава 300-350 долара, което е в пъти по-ниско от България.

От нашия опит можем да считаме, че приемливите заплати по професии са:

- строителство – 300 – 400 USD;
- заварчик – 450 – 500 USD;
- заварчик – аргон за високи температури и налягане – 500 – 700 USD;
- ръководител на екип в строителството – 600 - 700 USD;
- шофьор на тежки машини – 400 - 500 USD;
- контролор по въздушен трафик – 1000 - 1200 USD.

В други категории, като камериерка, сервитьор, готвач, заплатите са между 200 - 300 USD.

Разбира се, освен заплатата има и други разходи, като транспорт от страната, общежитие, хранене, осигуровки по българското трудово законодателство и т.н.

2. Подписаните индивидуални трудови договори и получените разрешения за работа от Агенцията по заетостта при Министерство на





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”



Труда и Социалната Политика гарантират на работодателя постоянство на трудовия ресурс за периода на престой в страната.

3. Изборът на работниците в страните доставчици обикновено се извършва от лицензирани компании за доставка на работна сила: MANPOWER SUPPLY COMPANY – Виетнам, или OVERSEAS RECRUITMENT COMPANY във Филипините.

Аналогичен е законът и устройството във всички държави износители.

В структурата на тези компании има изградени подготвителни учебни центрове, в които договорените работници преминават определена подготовка по езика, обичаите и правилата на приемащата страна.

В тези центрове се организира и „интервюто-изпит” от работодателите. Обичайна практика е да се изберат 40-50% от явяващите се на интервю, което гарантира качеството и квалификацията на наетия работник.

Наличието на фирми, лицензирани за посредническа дейност, като „Техноимпекс - АД”, които са добре информирани за източници на работна ръка и познават законодателството, както на страната доставчик, така и у нас, дава възможност на работодателя бързо, коректно и качествено да получи необходимите работници.

Недостатъци:

1. Страните източници на работна ръка са отдалечени от България и транспортните разходи за провеждане на интервю и избор на работниците, както и за транспортирането им са големи. При наемане за по-кратък от 2 години период оказват силно влияние върху разходите за един работник.

2. Езиковият проблем е голяма пречка за качествената комуникация. Обичайно тя се извършва на трети език (английски), а това налага





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”



използването на преводачи в двете посоки. За някои професии това е сериозна пречка.

3. Големите межкултурни различия често са проблем при интегрирането на тези работници. Дори в чисто битов план се създават трудности и сериозни проблеми. Религиозните и културни традиции и поведение също затрудняват интеграцията на тези временни имигранти.

4. Съществуващото законодателство е ограничаващо доставката на работа ръка от трети страни. Ограниченията се подкрепят с финансови такси, които намаляват ефективността от доставката. Само за разрешението за работа се заплащат 600 лв. от работодателя за всеки работник. Таксите на МВР са 500 лв. и визата е 200 лв.



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, съфинансирана 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.”

