



## **ОБОБЩЕН МАТЕРИАЛ ЗА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА В ОБЛАСТТА НА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО И В ОБЛАСТТА НА НАСЪРЧАВАНЕ НА ИНТЕГРАЦИЯТА И ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА МЕЖДУКУЛТУРНИТЕ РАЗЛИЧИЯ**

Успешното управление на миграционните процеси е важен фактор за развитие в глобализиращата се световна икономика. Глобалното преразпределение на работната сила е необратим процес, който следва да бъде управляван ефективно. Формирането и провеждането на миграционната политика на Република България следва да е обвързана с националния интерес на страната и да е съобразено, както с ангажиментите в тази област, произтичащи от членството на страната в ЕС, така и с тенденциите в глобален и регионален план, и установените международни стандарти.

България не прави изключение от световните тенденции на нарастване мобилността на населението, благодарение на бързото развитие на технологиите, достъпния транспорт и комуникации.

На българския пазар на труда определено се наблюдава недостиг на работна сила в определени отрасли. Това е породено от няколко фактора:

- увеличаване броя на българските граждани, постоянно или временно пребиваващи в чужбина
- увеличаване броя на емигриралите българи с висока професионална подготовка
- нарастване броя на българските студенти зад граница
- освобождаване на лица от българско гражданство, съпътстващо процесите на миграция и интеграция на българските граждани в чужбина
- в резултат на вътрешната и външна миграция, отчитане на недостиг на работна ръка в селските райони

Поради тези фактори, очевидно българската икономика се нуждае от добре балансиран прием на работници от други държави. В тази връзка, като една от основните целеви групи, към която е насочена и Националната стратегия на Република България по миграция и интеграция е: „Граждани на трети страни с квалификация, отговаряща на потребностите на секторите от българската икономика, в които се изпитва недостиг от работна сила на пазара на труда”





Решаващо значение за регулирания прием на чужденци е свързан с участието и координиране на действията в процеса на вземане на решение от страна на оторизираните за това държавни органи и структури, а именно МТСП, МВнР, МВР, Агенция по заетостта, Национален съвет по трудова миграция.

Следвайки ангажиментите на пълноправен член на ЕС и съблюдавайки тенденциите, практиката и инициативите, се идентифицират и прилагат подходящи механизми за регулиран прием на граждани от трети страни за заетост в България, а именно:

- индивидуален прием
- браншова годишна квота
- сключване на двустранни спогодби за заетост
- въвеждане на „Синя карта” за висококвалифицирани чужденци

Анализът на действащата нормативна уредба в България и практиката в това направление дават основание за разглеждане и предприемане на мерки за успешна държавна и корпоративна политика за регулиране приема на граждани от трети страни на пазара на труда и оптимално интегриране на квалифицираните имигранти в приемащата българска среда.

С оглед на това е необходимостта от предприемане на промени в действащото законодателство с оглед облекчаване на режима за наемане на чужденци на работа в Република България

В тази връзка е наложителна промяна в **чл.71 ал.1 от Закона за насърчаване на заетостта**, уреждащ издаването на разрешения за работа на чужденци, а именно:

Т.1, ал.1 на чл.71 гласящ „При условие, че общият брой на работещите за местния работодател чужденци не надвишава 10 на сто от средносписъчната численост на наетите по трудово правоотношение български граждани и лица по чл.18, ал.3 в предходните 12 месеца” **следва да отпадне**. Клаузата на посочената алинея ограничава местните работодатели при наемането на чужда работна ръка. Това се отразява най-вече и на малките и средни предприятия, чиято численост на персонала е ограничена. Поради това, ако не се приеме отпадане на посочената т.2 на ал.1, чл.71 от Закона за насърчаване на заетостта, то да се въведе като изключение, че посоченото изискване на т.2 не се отнася за малките и средни предприятия.





Чл.71, ал.1, т.4, регламентираща друг необходим компонент за издаване на разрешение за работа на чужденец, а именно: ”Когато трудовото възнаграждение осигурява необходимите средства за издръжка в страната, съобразно размера, установен с акт на Министерския съвет” е **необходимо да отпадне** като изискване, тъй като в чл.73 на същия нормативен акт е записано изрично, че „Трудовите и осигурителните отношения на чужденци, наемани на територията на Република България от местни работодатели се уреждат по условията на българското трудово и осигурително законодателство”. Нещо повече в сключваните трудови договори между чужденеца и българския работодател освен трудовите и осигурителни отношения се регламентират, предвиждат и обезпечават жилища, храна, транспорт и други необходими елементи на издръжката на чуждото лице.

В тази връзка с оглед хармонизиране на действащото законодателство би следвало при промяна на цитирания чл.71, ал.1, т.4 от Закона за насърчаване на заетостта да бъде въведена и **промяна в чл.8б от Правилника за прилагане на закона за чужденците в Република България**, който да придобие следната редакция:

„Чл.8б Минималните лични финансови средства за ежедневна издръжка на чужденец в Република България са в размер на 50 евро или тяхната равностойност в друга свободно конвертируема валута, освен в случаите на изпълнение на междуправителствени спогодби за образователен, научен или културен обмен, **за чужденци, наети по трудов договор от български работодател** или съгласно актове на министерски съвет.”

С оглед облекчаване режима на наемане на чужденци от български работодатели и с цел стимулиране наемаването на такива, би следвало регламентираната в чл.72 ал.3 такса, която се заплаща при издаването на разрешението за работа, а именно „За издаване и продължаване на разрешение за работа за чужденец, местния работодател внася такса в размер на 600 лв.” **да отпадне**. Цитираната разпоредба има ограничителен характер и финансово натоварва местния работодател. В случай, че не се приеме изцяло отпадането на посочената такса, би следвало същата да се редуцира до по-малък размер при първоначалното издаване на разрешението за работа, а относно продължаването на разрешението, таксата да бъде  $\frac{1}{2}$  от първоначалната такса.

Съгласно чл.72, ал.1 от цитирания по-горе акт, разрешението за работа се издава за 1/една/ година и за да бъде продължено е необходимо повтарянето на цялата процедура по представяне на документите и искане на разрешение за работа. Този срок е добре да бъде 2/две/ години, тъй като





особено за някои професии в корабостроенето, машиностроенето, информатиката, истинската ефективност не се получава в началото.

Във връзка с преодоляване на често срещан проблем при издаването на разрешения за работа на чужденци в България, наети по трудов договор от български работодател е необходимо промяна в чл.11, ал.1, т.5 от **Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България.**

Т.5, ал.1 на чл.11 от цитираната Наредба, може да придобие следната редакция: ”Документи за образование, специалност, правоспособност или придобити професионална квалификация, умения и опит на чужденеца, които са легализирани по съответния ред. **В случай на сключена междуправителствена спогодба в тази област, следва да се признават за официални документи в България, издадените по съответния ред документи в чуждата държава.**”

Провеждането на адекватна политика по прием и интеграция на чужденци за нуждите на българската икономика е свързано с извършването на множество дейности като:

- идентификация на застрашен от недостиг на работна сила регион или сектори на икономиката и осигуряване на ресурси
- повишаване на информираността на работниците имигранти за техните права и отговорности чрез изграждане на консултативни центрове
- използване на възможностите на EURES за привличане на граждани от трети страни чрез информационни кампании
- създаване на условия за културна интеграция на имигрантите при запазване на тяхната идентичност
- подкрепа на мобилността на студенти, научни работници, млади професионалисти от трети страни
- привличане на едрия и средния бизнес за работа в партньорство с местната власт по отношение интеграцията на имигрантите
- облекчаване на процедурите за допускане на лица, пребивавали вече легално в ЕС
- насърчаване организирането на езикови курсове, на курсове по история, култура и обичаи на България, като форма на успешно интегриране в местното общество
- изготвяне на специални програми за езиково обучение и подготовка на децата на имигрантите





- създаване на механизъм за доброволно завръщане на лица, граждани на трети държави в страна на произход

За постигане на всички тези цели и прилагането на една последователна политика по интеграция на чужденците в българското общество, съобразена с международните стандарти и ангажиментите ни като държава-член на ЕС е необходимо укрепване и усъвършенстване на административния капацитет във всички компетентни ведомства.

Регулирането на миграционните процеси е неразривно свързано и с преодоляване на межкултурните различия с потенциалните страни, от които се извършва емиграцията.

Потенциалните страни, от които се извършва емиграция могат да се групират в две категории:

1. От страните, в които живеят чужди граждани с български произход. Това са страните от Балканите и страни от Черноморския регион – общности икономически и исторически свързани с България. В Македония, Сърбия, Албания, Косово, Молдова, Украйна и в Руската Федерация живеят общности, които се самоопределят като „българи”. Броят на лицата от тези общности, желаещи да получат българско гражданство от 2001г. е над 100 000. Националният интерес изисква да се работи най-активно с този контингент емигранти. Това са интегрирани по произход лица, с минимални межкултурни различия, които могат с най-малки усилия да се преодолеят. Съществени са икономическите проблеми на интеграцията като професионална реализация, битово устройване, кредитиране и финансиране на трайното им установяване в страната.

2. Прием и интеграция на граждани от трети страни, които не са членове на ЕС, ЕИП и конфедерация Швейцария, които по смисъла на българското законодателство са чужденци.

В процесите на глобализация, мултинационалните компании се нуждаят от намаляване на ограниченията за движение на висококвалифицирана работна сила. Типични примери са някои структуроопределящи обекти в България, като строителството на ТЕЦ 1 в гр. Гълъбово, строителството на АЕЦ „Белене”, автомагистрала „Люлин”. Дори в условията на тежка икономическа криза, тези обекти се нуждаят от квалифицирана работна сила. Липсата на работници води до използването на скъпа и високоефективна техника на една смяна.





Балансираният прием на граждани от трети страни в период на растеж и при наличието на експортни възможности е икономически оправдан. Завръщането им в страните на произход може законово и договорно да се регламентира. В тази група са Виетнам, Индия, Филипини, страни от Близкия изток и др.

В настоящия момент през 2009г. -2010г. едва ли ще се реализира съществен прием на граждани от трети страни на пазара на труда.

Значителен е и броя на гражданите от трети страни, извършили преки инвестиции. Боят им през 2007г. е над 95 000. Голяма част инвестират, за да могат да живеят в България, където условията за живот и бизнес са по-добри от страните на произход. По същество те са икономически имигранти. Това са основно чужденци от Турция, Русия, Македония, Китай, Сирия, Армения, Ливан.

3. Международните различия и мерки за насърчаване на интеграцията на чужди граждани с български произход  
Чужди граждани с български произход най-лесно преодоляват съществуващите разлики в културата и бита между България и страната на произход. Те живеят в страни със същия етнос – предимно славянски страни като Македония, Русия, Украйна, Сърбия. Страни в които Източното Православие играе обединяваща роля и води до споделяне на общи ценности. Близостта на езиците, писмеността, общото историческо и културно минало са база върху която различията са извън културата и образованието. Интеграцията на тези имигранти ще се ускорява и насърчава чрез Държавна и обществена подкрепа за достъп до образование на всички нива за подрастващите и за целите семейства на имигрантите. Познаването на езика и историята на България са основа за културната интеграция, това е и задача на образователната система.

- осигуряване на достъп на имигрантите до институциите на държавата и до активното им участие в демократичните процеси на обществото, особено на местно ниво;
- гарантиране на правото на културна и религиозна идентичност, без да се нарушават правата на българските граждани и на законите на страната;

И все пак трябва да се подчертае, че без икономическа и политическа интеграция, преодоляването на между културните отношения особено за тази група имигранти не е определящо.

Политиката на заетост, равнопоставеност в трудовите отношения, пълна защита на правата на работещия, гарантирането на дом, приходи и





достойно съществуване на имигрантите е основата на тяхната интеграция в българското общество.

4. Между-културни различия и мерки за насърчаване на интеграцията на чужденци временно пребиваващи с разрешение за работа от Азия.

Различията с тази група имигранти са значителни. Тук освен езиковите, историческите, битовите и религиозни различия поставят значително по-голям спектър от мерки за интеграцията на тази група.

Макар и временно пребиваващи интеграцията на имигрантите от Азия /Виетнам, Индия, Филипините и др./ се затруднява от трудностите в общуването. Много често то е на трети език – френски и руски за Виетнам и английски за Индия и Филипините. За някои професии като строителство, селско стопанство чрез преводач на трети език. За преодоляването на езиковия проблем се създават кратки /до 3000 думи и изрази/ професионално ориентирани разговорници. За съжаление липсват дори преки речници с тези държави. За пребиваващите строители от Виетнам /2008 г./ в Русе такъв кратък разговорник позволи ефективното общуване с българския работодател.

Сериозен проблем е битовото устройство и храненето, особено когато става въпрос за групи от имигранти, живеещи и работещи за един български работодател. Групи от над 40-50 имигранти поставя нови и нетипични интеграционни проблеми. Живеенето в големи еднонационални групи води до вътрешна опозиция на интеграционните процеси и изисква много конкретна работа както от страна на работодателите така и на обществените организации /профсъюзи, бюро по труда, охрана на труда и др./.

Различната религия и невъзможността за религиозни практики допринасят за затрудняване на интеграцията на лицата от тези страни. Фактът, че будизма не е агресивна религия на търпимостта, помага за установяване на диалог и взаимно разбиране.

Силната привързаност към рода и семейството, отдалечеността от Родината и временния характер на заетостта правят интеграцията трудна и временна.

5. Междукултурни различия и мерки за насърчаване на интеграцията на чужденци с разрешение за работа от Близкия Изток и Северна Африка.

Наред с проблемите по езиковата и битовата адаптация на чужденците, описани в предишния раздел, интеграцията на гражданите от страните от





Близкия Изток и Северна Африка се затруднява и от религиозната им принадлежност. Имиграцията от този регион в редки случаи е трудова. По-скоро тя е политическа или икономическа. Общността на арабските имигранти остава затворена и трудно интегрираща.

Тъй като имигрантите са цели семейства от особено значение е достъпът да образование на децата им. По-голямата част от децата се обучават в българско училище, което е гаранция за по-успешна интеграция на второто поколение на постоянно пребиваващите.

6. Междукултурни различия и мерки за насърчаване на чужденци с Преки Чуждестранни Инвестиции в икономиката на България.

Чужденците, пребиваващи постоянно в страната, които са реализирали Преки Инвестиции успешно се интегрират в икономическата система на страната. Те са тук защото пряката инвестиция им гарантира по-успешен бизнес и по-добра реализация от страната на произход. Те са избрали България и като страна даваща им по-добри условия на живот и по-добри възможности за образование, здравеопазване и културно общуване на децата им. Техният икономически и политически избор е направен още при ПЧИ и тяхната вътрешна цел е интеграцията в нашето общество във всичките му измерения.

Съгласно ЗЧРБ – Закон за чужденците в Република България право на постоянно пребиваване и последващо право на гражданство получават инвеститорите вложили 1 000 000 български лева в гарантирани държавни облигации за 5 години в съответствие с чл. 25, ал.1 , т.6 от Закона.

Тази група също има сериозни мотиви да се интегрира пълноценно в българското общество. Поради доброто си икономическо състояние тази група лесно се интегрира в образователната, здравната, културната и социално-икономическа българска среда.

Преодоляването на междукултурните разлики е двустранен процес. Той в голяма степен зависи от страната на произход, от организациите и агенциите, реализиращи трудовата миграция и от избора на самите емигранти. В много случаи миграцията е организирана в съответствие на Договори и Споразумение между организации от двете страни и Междуправителствени споразумения. В настоящия момент България няма подписани двустранни Споразумения с големи потенциални доставчици на трудова емиграция. Работят само старите, подписани до 1989 г. спогодби, в които България доставя работна сила и специалисти в чужди страни и ново подписаните със страните от ЕС /Испания, Англия и др./, където се уреждат въпросите с българската емиграция.





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”*



Интеграцията и преодоляването на межкултурните разлики е дългосрочен, двустранен процес и изисква целенасочени усилия от двете страни.

Основните усилия са насочени в образованието, повишаване на знанията по историята и ценностите на приемащата страна, преодоляване на религиозните и битовите и социални различия. Взаимодействието на местните граждани и емигранти по место живеене и место работа може да бъде единствената основа за успешна интеграция.



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.”

