



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“



Стенограма от обсъжданията направени по време на кръгла маса между представители на държавната администрация, социалните партньори и структури на гражданското общество, проведена по проект

„Обогатяване на българския пазар на труда и улесняване интеграцията на имигрантите“

BG EIF 2008/01-01-02.01

Зала Средец, Гранд хотел София, гр. София

18.11.2009 г.

Г-жа Рубина Минкова: Добър ден на всички. Аз съм представител на водещата организация. Казвам се Рубина Минкова и съм изпълнителен директор на Асоциация на индустриалния капитал в България. Искам да ви представя нашите презентатори : професор Богдан Угърчински – член на националния съвет на асоциацията и ръководител на екипа експерти и консултанти по проекта, и старши научен сътрудник доктор по социология Емилия Ченгелова – председател на партньорската организация фондация „Анализ на риска“ и ръководител на екипа от социолози. Давам думата на професор Угърчински да открие кръглата маса.

Г-н Богдан Угърчински: Уважаеми дами и господа, 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.

В качеството си на социален партньор Асоциацията на индустриалния капитал в България е пряк участник в изпълнението на Националната стратегия на Република България по миграция и интеграция. Мотивирани от важността на проблема, ние продължихме да работим в това направление, с цел формулиране на предложения за усъвършенстване на процедурите за допускане на квалифицирани имигранти. По този начин бихме искали да допринесем за готовността на България да въведе директивата „Синя карта“, а именно – възможността висококвалифицирани специалисти от трети страни да работят при облекчени условия в страните от Европейския съюз.

Преди две години недостигът на квалифицирана работна ръка беше реален проблем за страната и устойчива тенденция в цяла Европа. Членовете на Асоциацията сигнализираха за нужда от високо квалифицирани специалисти, като недостигът им в



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”



определени браншове беше толкова чувствителен, че създаваше затруднения в производствения процес.

Ето защо считаме, че независимо от икономическата криза, сега е времето да се набележат мерки за успешна държавна политика за регулиране на приема на граждани от трети страни, за да се посрещнат предизвикателствата пред българския пазар на труда.

Уважаеми дами и господа, организирането на тази кръгла маса има за цел публично обсъждане на анализите и резултатите от проведените проучвания и на тази основа набелязването на мерки за успешна държавна и корпоративна политика за регулиране на приема на граждани от трети страни на пазара на труда и оптимално интегриране на квалифицираните имигранти в приемащата българска среда.

За съжаление в последните месеци, може би година, ще бъдем подложени на един тотален натиск за отлагане решаването на тези проблеми. Хубавото е, че с идването на тези обсъждания в последните няколко дни, показва, че ние се готвим излизайки от кризата, да решим този важен проблем, който ще даде нов стимул за развитие на нашата икономика. Вие ще видите при представянето на презентациите какво е състоянието на българския пазар на труда и как се интегрира имиграцията в момента. Всичко това ни кара да се замислим по какъв начин законите, които ще решават в бъдеще този проблем да бъдат осмислени и подготвени и когато кризата приключи ние наистина да стъпим на правилния път като една истинска европейска държава.

Асоциацията на индустриалния капитал положи усилия със своите специалисти да разработи база, върху която можем да дискутираме и да намерим пътя, по който най-правилно можем да решим въпроса за обогатяването на българския пазар на труда и улесняването на интеграцията на имигрантите.

Госпожа Рубина Минкова ще ви запознае с целите и намеренията на проекта, както и с очакваните ефекти от неговото изпълнение.

Г-жа Рубина Минкова: Уважаеми дами и господа, бих искала да ви информирам, че когато започнахме да правим проектното предложение първоначалния вариант на заглавието беше „Обогатяване на българския пазар на труда” – само толкова, тъй като ние сме работодателска организация социален партньор на българското правителство. След това обаче си дадохме сметка, че ние не можем да се стремим към едно интегриране, присъединяване към общото европейско икономическо пространство, без да си даваме сметка за цивилизационните ценности на обединена Европа. По тази причина разширихме темата и включихме и втори момент – улесняване интеграцията на имигрантите. Така се получи една доста амбициозна задача, която при успешно приключване на проекта може да бъде основа за политиката на правителството в тази насока.

В началото искам да ви представя какви са параметрите по света : 175 милиона души, 93 милиарда долара – това е миграционния феномен в началото на XXI век.

Имиграционният феномен има контрастна природа – той е видим, фокусира и политическия, и научния, и публичния интерес, като аз бих добавила към цитата на доцент Анна Кръстева и икономически интерес. В същото време тази маса от мобилни хора, която така ни впечатлява, е едва 2.8% от световното население.

Какво е положението в обединена Европа? Искам да ви представя и тази информация, за да разберете какви са мотивите на Европа за създаването на новите модерни европейски политики в тази насока и в същото време да разберем какви са



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 Асоциацията 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.”





императивите на нашата национална политика. Миграцията, която се отнася до граждани на трети страни, е около 3,8 % от цялото население на ЕС. На 1 януари 2006 г. 18,5 млн. граждани на трети държави са регистрирани като пребиваващи в ЕС, което се дължи на няколко фактора - икономическите разлики между развитите и развиващите се държави/региони и възможностите за намиране на работа в развитите страни, глобализацията, търговията, политическите проблеми и нестабилността в държавите на произход. Според данни на Евростат обаче само 1.7 % от общия брой на заетото население в ЕС са висококвалифицирани работници от трети страни.

Тук аз бих добавила информация, за да разберете какъв потенциал на квалифицирани умения губи Европа, тъй като с този процент Европа изостава от основни емиграционни дестинации в света като Австралия, където процента е 9.9, Канада, където процента е 7.3, САЩ, където процента е 3.2 и Швейцария – 5.3%. Това обяснява новите политики, които европейската комисия се опитва да наложи.

Нашите проектни намерения са: Осигуряване на предпоставки за по-добра интеграция на имигрантите в обществото ни чрез изработване на препоръки за въвеждане на общите основни принципи на ЕС: адаптиране на съответните политики и процедури; определяне възможностите за привличане на квалифицирани имигранти от трети страни; подготовка на българските работодатели с оглед тяхното участие в процеса на интеграция; сътрудничество между заинтересованите страни в процеса.

Специфичните цели на проекта са: Да се идентифицира състоянието на държавната политика в областта на миграцията и интеграцията и да се изготвят препоръки; да бъдат събрани данни за потребностите на българския бизнес от човешки ресурси и да се определят възможностите за привличане на квалифицирани имигранти от трети страни; да бъдат определени потенциалните държави – ресурс на квалифицирани имигранти, и с оглед бъдеща успешна интеграция се очертаят основни межкултурни различия; да се направят предложения за промени в политиката и стратегията на Република България в областта на миграцията; да бъде укрепен капацитета на АИКБ като социален партньор за адекватно участие в интеграционния процес; да се засили сътрудничеството между органите на изпълнителната власт, работодателите, международните организации, неправителствените организации и имигрантските общности.

Заинтересованите страни в този процес са: Държавни институции и структури; трипартитни органи; социални партньори; структури на гражданското общество; мисията на международната организация по миграция в България.

Как виждаме ние проблемите, които трябва да се решават? На първо място изоставяме в практическата реализация на Националната стратегия по миграция и интеграция по отношение на създаването и прилагането на инструменти за балансиран прием на икономически имигранти; предстои хармонизиране на законодателството в съответствие с приетата на 25 май 2009 година от Европейския парламент директива за създаването на "Синя карта" за ЕС, която надгражда Общата политика по имиграция на Съюза; липсват работници с определени професионални квалификации; демографските проблеми са значително по-изразени, сравнено с Европа; в сила е утежнен административен ред, възпрепятстващ наемането на граждани от трети страни.





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”



Какви са дейностите, които предвидихме? Стартирахме с анализ на структурата на органите на изпълнителна власт, приложимите инструменти и административната практика по прилагането на държавната политика по миграция и интеграция. Тука бих искала да ви кажа, че този анализ вече е готов. Той беше възложен на външни изпълнители и за изготвянето на този анализ е извършен преглед на 77 закона, подзаконовни нормативни актове, директиви, регламенти, 9 стратегически документа и 15 доклада. Казвам всичко това, за да разберете мащаба на работата, която сме извършили до този момент. Направен е аналитичен преглед на законовите и подзаконовите нормативни актове. Направен е анализ на функциите и правомощията на административните структури и анализ на административната практика. Всичко това е съотнесено и е сравнено с аналогични текстове по отношение на Република Чехия.

Другите дейности, които са извършени до този момент са: Изработване на методология за проучване на тенденциите и предизвикателствата в потребностите от квалифицирани имигранти на пазара на труда; проучване на факторите на външната среда за привличане на квалифицирани имигранти за обогатяване на пазара на труда; проучване на тенденциите и предизвикателствата в потребностите от квалифицирани имигранти за обогатяване на пазара на труда.

В момента проекта се намира в етапа на организиране на кръгла маса за извеждане на Мерки за успешна държавна и корпоративна политика за регулиране на приема на граждани от трети страни на пазара на труда и оптимално интегриране на квалифицираните имигранти в приемащата българска среда. Ние наистина се надяваме освен да дадете идеи за държавната политика с оглед интересите на нашите членове, да дадете идеи и за корпоративното поведение на българския бизнес. Освен това ми се иска да поговорим и за регулирането на този прием. Оказа се, че в публичното пространство се появиха небалансирани позиции по тази тема. И разбира се мерки за максималното интегриране на квалифицираните имигранти.

Какво предстои? Изготвянето на Анализ „Очертаване на мерки за интеграцията на имигрантите в България и въвеждането на Общите основни принципи за политика на интеграция на имигрантите в Европейския съюз”; специализирани програми за подготовка на членовете на АИКБ (работодатели) – Практическо ръководство за приложима корпоративна политика за интегриране на квалифицирани имигранти на пазара на труда; три пилотни обучения/подготовка на членовете на АИКБ в трите района на планиране; заключителна конференция за представяне на резултатите от изпълнението на проекта.

Ето как сме формулирали ефектите, които търсим от изпълнението на проектното предложение: Създават се предпоставки за ограничаване на нелегалната имиграция; създават се предпоставки за развитие на „циркулярната” имиграция; извлича се максимална полза за страната и в частност за бизнеса от глобалната тенденция за движение на хора - подходящото управление на икономическата имиграция е важен елемент за повишаване конкурентоспособността на икономиката; постига се ръст на българската икономика чрез набавяне на работна ръка; създават се предпоставки за увеличение на постъпленията в осигурителните фондове като резултат от трудовата заетост; създават се предпоставки за увеличение на потреблението на стоки и услуги в

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.”





рамките на вътрешния пазар; допринася за разрешаване на демографската криза; ограничава се размера на неформалния икономически сектор. Оказва се, че това е особено актуално към днешна дата, защото според най-новото проучване на Евростат размерът на нелегалната заетост сред икономическите имигранти е 20%.

Благодаря за вниманието и давам думата на професор Угърчински, за да представи резултатите от проведените кабинетни проучвания.

Г-н Богдан Угърчински: Уважаеми Дами и господа, пред себе си вие имате всички факти, които аз ще покажа и на които бих искал да обърна внимание.

От къде се появи тази потребност на българския бизнес от квалифицирана работна ръка? 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.

При проведеното проучване само във фирмите на АИКБ в началото на 2008 г. бяха получени заявки за доставка на квалифицирана работна ръка: за леката промишленост – 600 човека; машиностроене и корабостроене – 150; строителство – 1 200; хотелиерство и туризъм – 1 000 и информационни технологии – 350 човека. Това ни даде една отправна точка да започнем работа.

Къде се намираме ние спрямо другите европейски страни относно процесите на миграция и интеграция?

Имигрантите (граждани на трети страни) в ЕС са около 18 500 000, което представлява 3,8 % от населението на държавите-членки, което е 493 милиона.

За някои държави отношението на броя на гражданите на трети страни спрямо общото население на отделните държави-членки е:

- за Люксембург – 33 %;
- за Германия – 13 %;
- за Франция – 10 %;
- за Чехия – 4,9 %;
- за България – под 1 %.

Видно е, че България е на едно от последните места в Европа. В Република България през 2007 г. са регистрирани 55 684 чужденци – 35 % от тях в София, в Пловдив – 9 %, във Варна – 8 %, Бургас – 5 %.

Обърнете внимание, че през 2008 г. са поискани 1 235 разрешения за работа, като на 423 са отказани. Разрешени са 411 искания за удължаване на срока за работа в България. Т.е. може да се каже, че в годината

Какви са приоритетите при наемането на работа на чужденци: Даваме си сметка, че при покриване нуждите от работна сила на българската икономика се търси приоритетност, съобразена с националния интерес, а именно цялостно използване ресурсите на българския трудов пазар. Разбира се, отчита се и предимството на работната сила от други държави-членки на европейския съюз, европейското икономическо пространство





и Швейцария, както и на легално пребиваващи и вече интегрирани чужденци в страната, пред граждани на трети страни. Третата възможност е привличането на чужденци от български произход (към момента те са освободени от пазарен тест при кандидатстване за работа), предвиждане на допълнителни стимули. Нашият опит показва обаче, че тези чужденци след като получат българско гражданство, България става за тях транзитна страна и те се насочват към други страни от европейския съюз и много малко от тях се задържат в България. Друга възможност е привличане на обучавани и завършили в България студенти, научни работници, висококвалифицирани специалисти от трети страни. За съжаление в момента са много малко чуждестранните студенти, които учат в България, следователно това е много малък процент на хора, които бихме могли да привлечем като работници, въпреки, че те вече имат представа за начина на живот в България, вписали са се в нашата страна и много по-лесно биха се интегрирали в този процес.

На тази база се очертават няколко начина за привличане на чужденци: Първия начин е индивидуалния прием. Вторият начин, на който искам да обърна особено внимание и Асоциацията на индустриалния капитал в България още миналата година беше внесла предложение е за определяне на браншови годишни квоти. Това е свързано с необходимостта на някои от фирмите в машиностроенето и електротехниката да изискват за определени специалности привличането на чужденци, които имат специфични знания и опит. Говорим за настройчици на машини с цифрово-програмно управление, заварчици с кю сертификат, които изпълняват заварки на системи под налягане и ред други специалности. Такива специалисти са нужни на предприятията в малки количества, но те подпомагат целия технологичен процес на едно предприятие. И когато предприятията имат нужда, а липсват такива специалисти, предприятията трябва да спрат да работят. Друг начин за привличане е чрез сключване на двустранни спогодби за заетост, по възможност в пакет с двустранни договори за социална сигурност. И разбира се един от особено важните начини е въвеждането на “Синя карта” за високо квалифицирани чужденци.

Кои са държавите, потенциални източници на имигранти? Преди да ги спомена, бих искал да ви обърна внимание на факторите, определящи източниците за квалифицирана работна сила с временно разрешение за работа. Това са специфичните потребности на българския трудов пазар свързани с професионалната квалификация на имигрантите; наличието на граждани от български произход; икономическото развитие на страната доставчик; образователната система и професионално обучение на основните професии; отдалечеността на страната източник от Република България и сравнително ниска средна работна заплата с голям трудов потенциал.

На база на тези фактори и анализите, които направихме, държавите подходящи за набиране на работници за временно пребиваване могат да се определят така: Виетнам, Индия, Бангладеш, Шри Ланка, Филипините, Албания, Босна, Македония, Сърбия, Украйна, Молдова, Беларус, страните от Южен Кавказ. Т.е именно в тези страни насочихме вниманието си за привличането на квалифицирани специалисти за обогатяване на българския пазар на труда.

Сега искам да се спра на съществуващите ограничения в законодателството в областта на трудовата имиграция и необходимите промени. Тук съм скицирал някои от нещата, които трябва да се направят на първо време. Те са предложени, но с новите мерки, предприети от Министерството на труда и социалната политика, тези промени са





замразени, но се надявам, че с отварянето на пазара на труда ние ще имаме готовност да преработим част от законите, правилниците и наредбите, за да могат те да дадат възможност за реализация на тези проекти. Ето и някои предложения: Закон за насърчаване на заетостта: чл. 71, ал. 1, т. 2 – да отпадне ограничението от 10 %; чл. 72, ал. 1, т. 4 – да отпадне ограничението за необходимите средства за издръжка в страната; чл. 72, ал. 3 – да отпадне таксата от 600 лв. на чужденец, която местния ръководител внася. Правилник за прилагане на Закона за чужденците в Република България: чл. 8 б – да отпадне наличието на финансови средства в размер на 50 евро на ден за чужденци, наети по трудов договор от български работодател. Наредба за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешение за работа на чужденци в Република България: чл. 11, ал. 1, т. 5 – да се признават документите, издадени за правоспособност на чуждата държава при сключена междуправителствена спогодба между Република България и тази държава.

Надявам се в рамките на дискусиата да се обсъди въпроса какви допълнителни мерки да се вземат, за да може нашето законодателство да бъде съобразено с европейските норми за привличане на работна ръка. Искам да подчертая, че ние все още се държим малко отчуждено от възможността за привличане на хора от чужбина като работна ръка.

Каква би трябвало да бъде политиката по приема и интеграцията на чужденци за нуждите на българската икономика? Адекватната политика изисква 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; 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, изготвяне на специални програми за езиково обучение.

Бих искал да обърна внимание и на още един въпрос – за межкултурните различия със страните, от които се извършва емиграция.

Потенциалните страни, от които се извършва емиграция са групирани в две категории: от страните, в които живеят чужди граждани с български произход. Преодоляването на межкултурните отношения за тази група без икономическа и политическа интеграция не е определящо.

От трети страни, които не са членове на Европейския съюз ЕИП и Конфедерация Швейцария межкултурните различия са значителни: за чужденците от Азия езиковите, историческите, битовите и религиозни различия поставят значително по-голям спектър от мерки за интеграция на тази група; за чужденците от Близкия изток и Северна Африка наред с проблемите по езиковата и битова адаптация интеграцията се затруднява и от религиозната им принадлежност.

И разбира се бих искал да обърна внимание на основните принципи за интеграцията на чужденци. Те са доста. Концентрирани са в единадесет основни принципа, но бих искал да подчертая, че взаимодействието между имигрантите и местните жители е основния





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”



механизъм за интеграция. Това е нещото, на което в самото законодателство и в различните наредби, които се прилагат в България, трябва да се наблегне най-много.

Ето и общите основни принципи на политиката за интеграция на имигрантите в Европейския съюз (приети от Съвета по правосъдие и вътрешни работи на 19.11.2004 г.):

Интеграция е динамичен, дългосрочен двупосочен процес на взаимно приспособяване на имигранти и граждани на приемащата страна; интеграцията изисква уважаване на основните ценности в България; заетостта играе ключова роля в интеграционния процес; основното познаване на езика, историята и институциите на приемащото общество е ключов момент в процеса на интеграция; подкрепата в процеса на образование е основа за по-успешното и активно участие в обществения живот; осигуряване на достъп на имигрантите до институциите е изключително важна основа за по-добра интеграция; честото взаимодействие между имигрантите и гражданите на държавите – членки е основен механизъм за интеграция. Общи форуми, межкултурен диалог, обученията относно имигрантите и тяхната култура способстват за подобряване взаимодействието между имигрантите и гражданите на държавите-членки; практикуването на различни култури и религии е гарантирано в Хартата на основните права и трябва да бъде осигурено, освен ако не противоречи на други неприкосновени европейски права или на националното законодателство; участието на имигрантите в демократичните процеси и във формулирането на политики и мерки за интеграция, особено най-вече на местно ниво, улеснява тяхната интеграция; включването на политики и мерки за интеграция във всички съответстващи сфери на политиката и нива на управление и обществени услуги е ключов елемент в процеса на взимането на политически решения и тяхното изпълнение; изработването на ясни цели, индикатори и механизми за оценка е необходимо за приспособяване на политиките, за измерване на постигнатия напредък в областта на интеграцията и подобряване на ефикасността на обмена на информация.

Тези единадесет принципа имат едно основно въздействие за интеграцията на самите чужденци.

Накрая искам да благодаря за вниманието към представената информация като база върху която работихме за нуждите на проекта.

Давам думата на г-жа Емилия Ченгелова да представи резултатите от проведените социологически проучвания.

Г-жа Емилия Ченгелова: Благодаря на професор Угърчински. Нашата задача като партньори в проекта беше пределно ясна и нашата цел беше съвсем прозаична и прагматична – ние имахме нелеката задача да отидем при работодателите и да видим какви са техните потребности в момента, какви са нагласите им и възможността за привличане на имигранти. Трябва да ви кажа, че естествено срещнахме очакван отпор, защото момента е такъв. През 2008 година, когато замисляхме самото проектно предложение, действително имаше огромна необходимост от квалифицирани специалисти. В този момент – март, април 2008 г. работихме едно проучване с камарата на строителите в България и точно те поставиха въпроса за внос на работници от Виетнам. Даже имаше активни визити, мисля че с министър Масларова се ходеше там. Те вече провеждаха изпити и т.н. От корабостроенето също заявяваха „Дайте да спасяваме ситуацията”. Въобще имаше сериозен недостиг на работна ръка и

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 Асоциацията 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.”





работодателите за моя изненада много сериозно казваха „Ние защо забравихме за работниците от Виетнам? Те бяха едни прекрасни работници!” Така тази идея се възроди.

Сега ще ви представя малко информация за методиката на изследването, след което ще ви разкажа какво намерихме на терена.

Тъй като в момента самата тема е малко деликатна, ние използвахме комбинация от качествени и количествени методи, което означава, че най-напред сме тръгнали с качествени подходи. Направихме дълбочинни интервюта с работодатели и две фокус групи за да тестваме темата. Трябваше да знаем какво се случва и доколко в момента е чувствителен терена, къде можем да питаме, за какво и как да не прекалим, защото при едно от първите дълбочинни интервюта с работодатели само като представяхме темата и те се смееха. Казаха: ама моля ви се, ние в момента имаме обратния процес. Как така ще наемаме имигранти, и то от трети страни, когато ние се чудим как да се оправим с нашите работници! Ето аз от 15 000 души съм съкратил 3000 – ясно е, че в момента процесите са обратни. Ами тези българи, които се връщат от Испания, ние какво да ги правим – и те са на пазара на труда?

Така се наложи ние много внимателно да обясняваме, че всъщност това е проектно изследване, което гледа в близкото обозримо бъдеще и в близка перспектива. Да, контекста не е благоприятен и средата е малко по-различна и следва да се търсят решения за реализацията на българите и българските специалисти, но въпреки това и в момента има работодатели, които поради своята специфика и нужди имат потребност от квалифицирани специалисти и работници. Ето малко цифри от самото изследване: Проведе се сред сто предприятия в девет общини - Бургас, Варна, Велико Търново, Казанлък, Кюстендил, Пазарджик, Пловдив, София и Стара Загора, т.е. то е представително по отношение на тези общини. работено е изключително сред членове на Асоциация на индустриалния капитал в България. Самото изследване протече малко трудно – темата ги стресираше, но бяхме настоятелни и нещата се случиха. Изследвани са работодатели от няколко сфери - машиностроене, чугунолеене, корабостроителство и кораборемонтни дейности, строителство, изграждане на климатични инсталации, информационни технологии, оптични технологии, електротехника, текстил и шивашка промишленост, дървопреработваща промишленост, кухненско оборудване. Това не беше случайно. Преценихме, че там ще има най-голямо търсене и искахме да видим дали в момента действително търсенето е такова.

Сега ще ви представя основните резултати. Те са групирани в три тематични блока. Самите въпросници и изследователски инструменти бяха организирани по този начин – най-напред да търсим по-широкия контекст и да видим какъв е досегашния опит на работодателите в набиране и управление на персонал. От други изследвания знаем, че големите фирми имат стратегия, имат визия и концепции за това как се управлява персонала, докато при малките фирми нещата стоят по съвсем различен начин – там няма дългосрочна перспектива.

Следващия голям блок от въпроси и търсене на знания беше досегашния опит в наемане на работници от трети страни. И третия, най-съществен блок от гледна точка на проекта – какви са нагласите и оценките за наемане на висококвалифицирани специалисти от трети страни в момента и от тук нататък.

Какво намерихме на терена? Първо по отношение на наличния опит за набиране и управление на персонал. Структури за управление на човешките ресурси както казах намираме в относително малко фирми. Както знаете малките и средните фирми са





преобладаващи и в тях не може да очакваме наличие на такива звена като отдел „Човешки ресурси и управление на персонала”. Макар, че по документи навсякъде ги има, в една фирма от десет човека например, един експерт получава задачата да бъде и експерт по управление на човешки ресурси. И ако до преди четири години на въпроса имате ли специалист по управление на човешки ресурси, повечето отговаряха, че нямат, то сега те казват ”Да имаме” и посочват служител, който съвместява и тази длъжност. Така че, на ниво институции и като звена вече тези структури ги има или поне официално присъстват. Що се отнася до опит в изграждане на стратегии, планове и поставяне на реалистични приоритети, то тогава нещата стоят по различен начин. Например ако отидете в „Енемона” – едно огромно предприятие, там ще ви залееят със страхотни подходи и виждате, че действително с всеки работник и всеки нов специалист се работи индивидуално. В момента, в който човека постъпва, там се провежда едно задълбочено интервю от психолози и хора, които познават тематиката за управление на човешките ресурси и които изготвят индивидуален кариерен план за всеки човек. Аз бях дълбоко впечатлена от това нещо. Естествено в малките предприятия положението е съвсем друго – там някъде се работи ден за ден, особено в строителството. Там ситуацията е трагична, но тя си има своите рационални обяснения – примерно сезонност на работата. Трябват му на ръководителя зидари за двадесет дни и след това не му трябват. Той какво управление на човешките ресурси да прави?! Макар и да съм склонна донякъде да ги оправдая, аз съм на мнение, че всеки сериозен работодател следва да има една стройна система и визия за това какво трябва да прави по отношение на човешките ресурси. Впрочем ако ги разпитате по-подробно се оказва, че те имат такава система и си знаят – ако ми трябват кофражисти, аз мога да ги взема от Иван примерно казано. И в един момент на ниво работодатели те си разменят ценна информация за това кой работодател с какви качествени специалисти разполага.

Какви са акцентите, които се открииха в стратегиите за управление на човешките ресурси? Това са стандартните мерки – най-напред продължаващото обучение и образование, изведено като мярка номер едно и в преобладаващите случаи то присъства в стратегиите. На следващо място са мерките за задържане на персонала, защото има много високо текучество, хората поскъпват и в повечето случаи след придобиване на по-висока квалификация те напускат. Искам да ви обърна внимание на последната посочена мярка – мерки за наемане на работници от трети страни. Тя присъства във всяка пета стратегия – 21% от работодателите са я посочили. Другите директно казват на нас тези неща не ни трябват. Защо поставям акцента върху тази мярка? Защото това е индикация за начина на мислене и за потребностите на работодателите от такава работна ръка.

Ето какво показва нашето изследване относно най-ефикасните подходи за набиране на качествен персонал. Най-често търсенето се прави чрез интернет страниците и специализираните страници. Обменът с колеги от същия отрасъл също се оказва много ефикасен и много често в строителство, машиностроене, текстил и особено в корабостроенето основно се използват неформалните канали. Осем процента използват услугите на дирекции „Бюро по труда” и тук после ще кажа малко повече думи. Тринадесет процента използват услугите на посреднически фирми и естествено тук заслужава да се отбележи следния извод за връзките между бизнеса и образователните институции. Направи ми впечатление, че там, където фирмите са сериозни и имат изградени стратегии за привличане на квалифициран персонал, старанието на работодателя е да поддържа много тесни контакти със съответните професионални





гимназии. Те си знаят какви кадри обучава даденото учебно заведение, даже си наблюдават децата. В последните години в типично западен стил дори има стремеж да се дават стипендии и тези студенти и ученици да се ангажират с постъпване в съответните фирми, което е една правилна и печеливша тактика.

Запитани за качествените и количествени параметри на персонала към момента, работодателите оценяват наличието на една сравнително добра картина от тяхна гледна точка. Около четиридесет и пет процента казват, че наличния персонал съответства на текущите производствени потребности. При останалите има частични несъответствия относно качеството – т.е. говорим за съответствие между потребностите на работодателя и квалификационните и професионални характеристики на хората, които постъпват на работа.

Що се отнася до количествените характеристики, то за напълна достатъчност на персонала говорят 63.6% от анкетиранияте – т.е. две трети от работодателите в момента нямат абсолютно никаква нужда от персонал. Тридесет процента говорят за някакъв недостиг и това е нужда от висококвалифицирани работници и за сериозен недостиг говорят 4.5% от анкетиранияте. За сравнение ако се върнем назад – 2007, 2008 година, тези цифри бяха много по-големи и примерно в строителството 2008 година имаше райони (например Търговище, Разград) където се говореше за 30-40% недостиг на работна ръка. Причината е отново вътрешната мобилност – фирмата е в Търговище, но всички работници работят на обекти по морето и района се обезлюдява откъм строители. В това няма нищо лошо – хората отиват там, където има работа и пари, но местния предприемач и работодател е принуден да привлича работници от друго място. Забелязва се голямо текучество на персонала. Това е нормално при тази икономическа картина на пазара на труда. Висококвалифицираните специалисти търсят по-високо заплащане, емигрират в европейските страни и са склонни към голяма мобилност. Това показва една развиваща се зрялост на нашите специалисти.

Основния проблем на нашите работодатели е, че нискоквалифицираните работници са много непостоянни в своето поведение на пазара на труда. Те имат много високи очаквания към заплащането, независимо че имат неблагоприятни ниски образователни характеристики. Въпреки това, те настояват да им бъде даден шанс. Работодателите, които се стремят да бъдат по-гъвкави, ги включват в мерки за повишаване на квалификацията, образоват ги, след което тези работници си тръгват. В тази връзка и при други изследвания и тук работодателите повдигат въпроса как законодателно да обвържат работника, така че да го задържат на работа след като го обучат.

Ето какви са тенденциите при наемане на персонал за последните няколко години. Питали сме колко трудно е било да се наема висококвалифициран персонал в един диапазон преди пет години, преди три години, преди една година и в момента. Виждате, че ако преди пет години трудно е било за 40% и сравнително лесно за 52%, то в момента трудно е за 60% от работодателите, сравнително лесно за 28% и много лесно за 8%. Това са нормални движения предвид динамиката на пазара на труда и имаме по-скоро обратни диспропорции. Вчера министър Тотю Младенов каза, че има триста хиляди безработни, а пет хиляди работни места са заявени и стоят свободни. Тези места са за висококвалифициран персонал, а много добре ни е известно какви са характеристиките на хората, които са регистрирани в бюрата по труда.





Ще ви представя проблемите с работната сила така, както ги виждат работодателите, защото ние търсим и причините, не спираме само до регистрацията на фактите. Най-напред много критики се отправиха към влошеното качество на професионалното обучение у нас. Тези критики се правят вече две-три години. Свидетели сме на всички тези експерименти с професионалното обучение, с постоянните модули, които се реорганизируют и общо взето бизнеса не е доволен от системата за професионално обучение. Работодателите без изключение са на мнение, че връзката между обучението и реалните потребности на бизнеса са скъсани и в момента фирмите работят с много по-напреднали технологии и машини - такива, за каквито в професионалните гимназии не са и чували. И когато отидат в предприятията горди с титлите „Бакалавър” или „Магистър”, те на практика нямат никаква представа от техниката, с която се очаква да работят. Затова работодателите препоръчват да се обърне много сериозно внимание на обучението на младите кадри. На този етап те не са добре подготвени, имат свръх високи очаквания за заплащането и по думите на работодателите много от тези млади хора прекарват близо година на пазара на труда, стоейки и очаквайки някой да им предложи по-високо заплащане или търсят работа и заплащане навън. Това е една от причините бизнеса да изпитва недостиг на квалифицирана работна ръка.

Съвсем съзнателно зададохме въпроси, които търсеха агрегирана оценка за това дали в момента има недостиг на работна ръка, защото в контекста на търсене и привличане на работници от трети страни беше важно да разберем има ли къде да се пласира тази работна ръка. И най-точното определение или извод, който можем да кажем е, че всъщност не можем да сложим един общ знаменател и ситуацията е различна в различните отрасли. Търсят се Търсят се заварчици, формовчици, технолози за машиностроенето в различните му разновидности; технолози и конструктори; проектантите, инженери, програмисти за работа с CAD/CAM; квалифицирани шивачки, кройчи, бояджии за шивашката промишленост; специалисти по автоматика и КИП; монтажници на ОВК системи; заварчици, технолози и технически ръководители за строителството. Това са средна ръка специалисти, т.е. не се търси нискоквалифициран труд, но не се търсят и висококвалифицирани специалисти.

Да се спрем сега накратко на опита за наемане на работници от трети страни. С една дума казано – правени са опити в последните години, но в повечето случаи неуспешни. Виждате цифрата 0.0. Това е дела на фирмите, които са ни казали, че в момента имат наети работници от трети страни. Аз лично много се надявах поне няколко работодателя да ни кажат, че имат наети работници, но даже и в строителството в момента нямат такива работници. Тук отварям скоба, че ако има нелегално работещи, то тази информация естествено няма да ни бъде съобщена. И в светлината на това, че за последната година са издадени само хиляда разрешителни за България, мисля, че това е нормално.

Най-голям е дела на тези работодатели, които казват, че до този момент не са наемали и нямат намерение да търсят в близко време работници от трети страни. Те са осемдесет цяло и осем процента.

Обръщам внимание на другите две цифри. Единадесет цяло и пет процента е дела на фирмите, които са заявили, че преди са търсили и наемали такива работници, но са се отказали по различни причини. Даже някои от тях са стигнали до средата на процеса – това, за което говори и професор Угърчински, но са се отказали, защото процеса е много дълъг, има много такси и отнема много време.





Седем цяло и седем процента от работодателите в момента са с нагласа да търсят работници от трети страни. Това всъщност е цифрата, която е особено важна като извод в нашето изследване. Макар и неголяма, и в момента има такава необходимост от квалифицирани специалисти от трети страни.

Какви са причините работодателите да не успяват с привличането на работници от трети страни? Най-напред сериозни информационни дефицити за самата организация за наемане на лица от трети страни. Има обаче и работодатели, които са наясно с реда за наемане на работници от трети страни и те заявяват, че таксите са много високи – някъде между хиляда и петстотин и две хиляди лева излиза инвестицията за един работник. Отделно са визите, разрешенията от МВР и т.н. Друг проблем за работодателите се явяват тромавите процедури – траят продължително време, изискват институционален капацитет в областта на правото, сериозни инвестиции. Някакси работодателите се стъписват от цялата тази процедура и в препоръките си те са много категорични : Ние бихме наемали работници от трети страни ако някой се заеме да го направи вместо нас. Идеята им е да има например посреднически фирми, на които те да казват какви и колко работници са им нужни, а фирмата да се заеме с оформянето на цялата документация и обикалянето по всички институции, като работодатели заплащат за извършването на тази дейност.

Кое кара работодателите да се откажат от привличане на работници от трети страни? Ами на първо място е факта, че това е икономически неизгодно за тях – много високи такси по предварителните проучвания, високи разходи след това. Освен това когато говорим за висококвалифицираните специалисти, те искат високо заплащане – откъде? Преобладава мнението, че българският пазар на труд предоставя достатъчно на брой и с висока квалификация специалисти по управление на инвестиции и капитали, не е нужно да се търсят външни кадри. Важно е как да ги задържим в България. .

Какви са нагласите и оценките за наемане на висококвалифицирани специалисти от трети страни? Нагласите са доста умерени. Само в една малка част от работодателите (пет до осем процента) се вижда явен ентузиазъм и желание за наемане на такива работници. Останалите по-скоро се дистанцират и извеждат поредица от рискове. Най-напред те се притесняват, че не могат да бъдат сигурни как ще се проведе предварителния подбор на кадрите. След това от гледна точка на капацитета на самата фирма, не всички работодатели имат необходимите правни знания и има риск от попадане в неблагоприятни ситуации. После всички тези главоболия са за разрешително, което важи само една година и това действително притеснява работодателите. Те казват: Ако това важи за три-пет години, тогава си заслужава да се прави такава инвестиция. Други нагласи и оценки на работодателите са: трудното интегриране в колектива; конфронтиране в рамките на фирмата заради различия в културата; езиковата бариера; различията в менталитета и различните ценности.

На база тези нагласи и оценки шестдесет и девет цяло и шест процента от работодателите смятат, че наемането на работници от трети страни е неприемливо за тях към момента и крие много рискове. В същото време правят уговорка, че след година -две тази ситуация може да се промени, но настояват много внимателно да се прецизира законодателството и да се направят облекчения по отношение на процедурите.





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”



Ето каква е нагласата на работодателите и оценката им по отношение на приноса на специалисти от трети страни към българския пазар на труда. Тридесет процента считат, че българския пазар на труда ще се обогати и българския бизнес ще спечели, ако има възможност да наеме квалифицирани специалисти от трети страни.

Една от най-дискусионните теми е по отношение на климата, който ще се създава вътре в самите предприятия. Тук всеки работодател е преценявал в зависимост от спецификата на бизнеса и на самия регион, доколко наемането на такива специалисти ще подобри атмосферата или напротив – ще я влоши.

Каква е потребността от привличане на висококвалифицирани специалисти от трети страни? Направиха се едни количествени оценки и сравнено с един мащаб от преди две години виждате, че преди две години много голяма потребност са имали 4.3% от работодателите, а в момента тази цифра е нула. Но 13% са посочили, че имат такава потребност. За близкото бъдеще ситуацията малко се променя и тогава действително можем да очакваме, тази ситуация, която е в момента ще се развие в посока по-голяма нагласа за потребности от специалисти от трети страни. Всичко се пречупва през призмата на кризата, което е нормално и би било нереалистично да очакваме много по-различни резултати.

Ето на вашето внимание общите констатации за привличането на квалифицирани специалисти от трети страни. Очертават се много сериозни информационни дефицити, процедурите са тежки, таксите са високи. Това, че се ходи до няколко институции също е проблем за работодателя - говорим за дисперсия на отговорността. Те биха искали да има една специализирана институция. Знаете, че по отношение на държавната администрация работодателя е много скептичен и 38% от работодателите считат, че служителите на държавната администрация не улесняват процеса на набиране на работници от трети страни, като тук визират сложните процедури. По отношение на директивата „Синя карта” само един работодател каза, че е чувал за нея. Другите казаха сигурно има, след като Европа я е приела, добре, ние ще се съобразяваме с нея, но трябва да се направят съответните обучителни модули.

По отношение на посредническите фирми, 3.8% от работодателите до този момент са имали контакт с посредническа фирма за набиране на работници от трети страни. Когато разпитахме работодателите не мислят ли, че една посредническа фирма би им помогнала, би им била полезна, един немалък дял – 11,5% заявяват, че и в момента търсят такава фирма - сериозна и стабилна, която да им помогне да се ориентират в цялата ситуация и да им намери нужните хора. Тези работодатели считат, че наличието на посреднически фирми е едно добро решение за тях, тъй като цялата тежест и отговорност по извършване на предварителните процедури ще се поеме от тези фирми и тогава работодателя ще има някакви гаранции, че процедурите са спазени и той ще получи квалифицирани специалисти.

В заключение искам да кажа, че имаше доста препоръки към Асоциацията на индустриалния капитал, защото работодателите очакват като членове на тази асоциация да бъдат подпомогнати. Те искат предприемане на реални стъпки. Реалните стъпки са най-напред инициатива за промени в законодателството, за неговото хармонизиране; след това едно активно участие в тристранния диалог и влияние върху

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 Асоциацията 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”



ставките и нивото на заплащане; влияние върху създаването на образователни програми и промени в професионалното обучение в полза на работодателя; възстановяване на връзката и по-голямо съответствие между потребностите на бизнеса и реалното образование. Третата голяма препоръка е организирането на трудови борси и банки информация. Работодателите споделят, че за тях ще бъде от голяма полза ако могат да се обърнат към Асоциацията и тя да предостави банка от специалисти в дадена сфера. Друга важна препоръка е да има информация и консултантски услуги за привличането на квалифицирани специалисти от трети страни.

Искам да ви благодаря за вниманието и търпението, с което ме изслушахте и се надявам от тук нататък да дискутираме темата и предложените материали. Искам да ви помоля всеки, който вземе думата, да се представя.

Г-н Олег Чулев: Казвам се Олег Чулев и съм представител на Конфедерация на труда „Подкрепа”. Противно на вашите очаквания няма да тръгна с рогата напред. Презентациите бяха страшно интересни, много интересен проект. Това е нещо, което със сигурност си заслужава европейските пари. Друг е въпроса дали времето, в което сега говорим е най-подходящо за този проект, защото кризата в пазара на труда е реална и съществува. Това е само едната страна на проблема, защото за мен обогатяването на пазара на труда означава първо обогатяване с работни места, а след това обогатяване с работници. Ще започна дискусията за работници от трети страни с констатацията, че България не е привлекателна страна за работници от трети страни. Не се забелязва наплив на българския пазар на труда. Основния поток от имигранти, който идва в България са от Китай, Арабските страни, почти нямаме северноафриканци и основната част от тези хора са или бежанци или хора, които идват със своя бизнес. Много малка е частта на наемните работници. Ние никога не сме се обявявали против наемането на мениджъри и висококвалифицирани специалисти, защото това е школа за нашите фирми, школа и за нашите специалисти. Но когато говорим за нискоквалифицирани работници, на всички е ясно, че стремежа е към дъмпинг на пазара на труда.

Твърдо подкрепяме европейската директива „Синя карта”. Тя трябва да се приложи в България, но смятаме, че това прилагане не трябва да стане днес или утре, а след един анализ на ситуацията в страните от Европа, които въвеждат директивата преди нас, да се види как те интегрират такива работници. Знаете, че нас не ни задължават да правим това, което е в Германия, или което е във Франция. Затова е добре да приложим директивата, така, че резултатите да бъдат близки до българската национална култура и до България. Смятаме, че съществуващата сега нормативна база не е съвършена. Тя създава пречки когато става дума за наистина висококвалифицирани кадри. Смятаме още, че трябва да се спазват европейските норми – европейска норма е и когато наемаш чужд специалист, да гарантираш неговите норми на живот в страната.

Много се надявам, че ние ще работим заедно с работодателите. В проекта, който КТ „Подкрепа” започва през следващата година по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, има един модул по миграция и аз имам честта да водя този модул. Там ние за четири години имаме четири изследвания – по едногодишно, сред работниците и сред работодателите, за нагласите и очакванията за прием на работници от трети страни. Разбира се, вече от наша гледна точка. Целта на нашия проект е да създадем условия за намаляване на дискриминацията. Това е един от аспектите при наемането на чужди работници и то не само от трети страни. Дори в ЧЕЗ България

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.”





докараха чехи – млади момчета и ги назначиха в София като районни техници. Българинът никога не е имал нищо против чехите, но тук веднага се създаде една атмосфера на отхвърляне, защото тези момчета на по 25 години идват и започват работа с по четири-пет хиляди лева заплата, на местото на български районни техници, които са работили по двадесет години в това предприятие и са работили за осемстотин лева заплата. В този аспект ние не можем да влияем на отхвърлянето и приемането и да го коригираме. Но в аспектите на културни различия, на религиозни различия, смятаме, че трябва да се работи както с колектива-с работниците, така и с работодателите, за да няма дискриминация на работното място. Това е нещо, което може да доведе до тежки сътресения в самата фирма. Разчитаме на съдействие за това да проведем успешно нашето изследване сред работодателите. То разбира се няма да има същите цели, които са заложили при изследването за този проект, но понеже то ще продължи четири години, то може би ще доразвие и ще помогне да се види как са се променили нагласите в една ситуация след криза.

Това е от мен и благодарая.

Г-н Божидар Арсов: Казвам се Божидар Арсов и съм представител на института за синдикални и социални изследвания в КНСБ. Тъй като синдикатите започнаха днешната дискусия, без някаква куртоазия, аз се присъединявам към казаното от г-н Чулев. През май 2007 година Витоша Рисърч публикува анализ за потребностите от кадри на пазара на труда и тогава нагласата на работодателите за потребността от чужди специалисти беше три процента. Сега изненадващо в представеното изследване тя е седем цяло и седем процента. Явно в условия на криза тази потребност нараства, но по-важно е да се отговори кога, къде и какви специалисти са необходими. На този въпрос за съжаление не успяха да отговорят много институции. Бяха правени опити да се създаде система за определяне на потребностите за „внос” на чужди специалисти и ако система звучи тенденциозно, то нещо, което ще годе да идентифицира прегрупирането на външна работна сила и балансиране с вътрешния персонал. Ще ви дам един пример. В национален мащаб от дадена професия има достатъчно кадри и те са съсредоточени в урбанистични центрове, където жизненото равнище и стандарта на живот са по-високи. За да привлече един работодател кадри в по-малките градове, трябва да предложи някакви по-особени стимули. Така че, в национален мащаб дефицит няма, но в локален има. Ако говорим в по-дългосрочна перспектива, осемдесет процента от територията на България е в депопулация. Липсва не само работна сила – липсва население. Според изследване, което правихме наскоро по пет-шест критерия, се установи, че петдесет общини в момента са не в икономическа депресия – те са в социална депресия. Те нямат население.

В по-дългосрочна перспектива се касае за трудовия потенциал и неговата диференциация. Аз бих препоръчал да се обърне сериозно внимание на факта, че заетостта е нашия приоритет. В този дух ние трябва да насочим усилията си за създаване на бизнес климат, за да могат работодателите да са облекчени да създават работни места.

Благодарая за вниманието.

Г-жа Емилия Ченгелова: Искам да кажа, че съм много щастлива да чуя тези два коментара. Благодарая ви. Това означава, че сме напипали пулса. За нас като изследователи беше трудно да обхванем всички гледни точки и да запазим баланса, защото имаше и много крайни мнения, но това е работата на изследователя – да ги





усети и да ги балансира. Къде виждам аз бъдещите ни действия? Абсолютно съм съгласна с вас, че трябва да мислим в перспектива и може би трябва да работим и на браншово ниво. През цялото време и ние се сблъскахме с този факт – една е ситуацията в енергетиката, съвсем различна е в строителството. Затова трябва да се правят и самостоятелни целенасочени браншови изследвания и тогава вече ще се уловят и локалните параметри и техните специфики. Подкрепям и това, което каза г-н Олег Чулев – през цялото време ние се сблъскаме липсата на умения и концепция за управление на човешките ресурси. Бъдещето е в правилното разпределение на трудовия потенциал и този проблем да се решава със съвместното действие на работодателите, синдикатите и правителството, защото това е печелившата позиция.

Г-н Богдан Угърчински: Да погледнем от гледна точка на работодателя. Ще ви дам един пример: Промислена енергетика нае заварчици за работа в топлоцентралата Марица-Изток. Наетите заварчици бяха от Виетнам и коментарите след тяхното наемане бяха, че работата се е успокоила, производителността се е увеличила. Стойността на българския заварчик е от хиляда и петстотин евро нагоре, докато стойността на виетнамския заварчик е петстотин долара. Тук става дума за заварчици със специални сертификати за висока квалификация, защото в България има много заварчици – ако разгледаме справка на Агенция по заетостта, може би има около десетина хиляди заварчика. Но точно тези заварчици, които имат сертификат и които могат да работят със системи под налягане и други специализирани технологии не са толкова много.

Г-жа Емилия Ченгелова: Виждам, че г-жа Магдалена Янакиева от КНСБ реагира спонтанно на вашите бележки и коментари. Имате думата.

Г-жа Магдалена Янакиева: Аз исках по-скоро да благодаря на Вас. Приоритетите, които бяхте подредили и всички факти от Вашата презентация са точни. Аз не мисля, че трябва да привличаме работници от Виетнам и източните държави, които естествено излизат на работодателите много скъпи, а на първо място трябва да се търсят там където са българските диаспори – говорим за Молдова, Украйна и така нататък. За съжаление Министерство на труда се провали в опитите да сключи четири спогодби. Това беше предвидено в националната стратегия по миграция - с Виетнам, Македония, Молдова и Украйна. За съжаление в периода, когато икономиката беше на едно добро ниво и имаше недостиг на специалисти, тези спогодби не можаха да се сключат.

Като оценка, която мога да дам на презентациите, искам да кажа, че те бяха много полезни и интересни, но според мен промените в законодателството трябва да се обсъждат и с националния съвет за тристранно сътрудничество и националния съвет за насърчаване на заетостта.

Искам да отбележа, че мениджмънта на фирмите е фактор, който не е за подценяване и който е един от регулаторите на пазара на труда. И както правилно господин Чулев отрази, първо трябва да има работни места, и после да мислим за регулиране и обогатяване на пазара на труда.

Благодаря.

Г-жа Емилия Ченгелова: На срещата присъства и г-жа Крася Томова от Агенция по заетостта и се чудя дали тя не иска да добави нещо относно проблемите, които възникват при диалога с работодателите.





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”



Г-жа Крася Томова: Понеже много се говори за виевтамците и за да приключим с тази тема искам да кажа че сме издали тридесет разрешения за работа и на всички работодателите прекратиха разрешенията предсрочно.

Г-жа Емилия Ченгелова: А каква беше причината?

Г-жа Крася Томова: Причините са различни – една част от заварчиците по думите на работодателите не са били достатъчно квалифицирани, други прекратяват производствата и т.н. искам да кажа обаче, че проблема с гражданите от трети страни е много сериозен от гледна точка на адаптацията – те трудно се адаптират у нас, има сериозна езикова бариера. Таксите наистина са тези, които цитирахте – разрешението е шестотин лева, петстотин лева се плаща еднократно за виза и след това пребиваването, което обаче много често си го спестяват. Вярно е, че българина не е толкова мобилен и трудно се мести от едно населено място в друго, но въпреки това има региони, в които могат да се намерят необходимите специалисти.

Г-н Юлиан Добрев: Казвам се Юлиан Добрев и съм представител на Агенция „Прагматика”. Благодаря за добре направените презентации и интересната информация, която беше поднесена. Според мен не можем да разглеждаме различните сектори и различните браншове по един и същи начин. За шивачките е едно, за корабните специалисти е друго, когато става дума за туризъм е съвсем различно. Искам да обърна внимание на туризма и силния недостиг на кадри в този сектор през силните сезони за туризъм в България – лято и зима.

Г-жа Крася Томова: Така е, но в наредбата за туризма има облекчения. Също така за тези висококвалифицирани специалисти, за които се говори, нормативната уредба е дала облекчения – не се прави пазарно тестване за тях. На този етап висококвалифицираните специалисти, за които се искат разрешителни са малко – някъде около петдесет човека на година.

Г-н Юлиан Добрев: Да, но ние не трябва да пропускаме момента, в който има интерес и има необходимост да се наемат специалисти от трети страни в определени браншове. Още повече както спомена госпожа Янакиева, когато става въпрос за близки нам държави. Тогава и самата интеграция е много по-лесна, културните различия са по-малко и са по-лесни за изглаждане, за разлика от един представител на Северна Африка или Близкия или Далечния Изток.

Г-жа Емилия Ченгелова: Но за съжаление точно тези спогодби са провалени.

Г-жа Крася Томова: Те не са провалени, просто в момента няма развитие.

Г-жа Рубина Минкова: Аз бих поканила госпожа Нели Попова от Министерство на здравеопазването, която преди началото подхвърли интересни идеи.

Г-жа Нели Попова: В сектор здравеопазване след приемането на България в Европейския съюз, има сериозен недостиг на квалифицирани специалисти. Нашите медицински специалисти са привлечени от по-добрите условия в страните, които са по-стари членки на съюза. Необходимо е да се направят конкретни проучвания къде точно

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.”





и какви са нуждите от медицински специалисти. Работи се по национална здравна карта, която ще даде информация за районите с такива нужди. По принцип в големите градове няма сериозен проблем, но в малките населени места нуждата е особено голяма. Ще бъде полезно да се набере информация кои страни са най-подходящи за привличане на такива специалисти и как биха могли да бъдат привлечени. Очевидно трябва да има държавна политика по въпроса, защото това е по-особен сектор. Това е от мен. Благодаря.

Г-н Венко Божанов: Казвам се Венко Божанов от Министерство на образованието. Искам да подчертая, че според мен, времето, което е предвидено за вземането на такива важни решения е недостатъчно. Другото, което искам да кажа е, че до сега се говореше за нужда от кадри за работодателите, повечето от които оперират в частния сектор, а сега се говори за нужда от медицински кадри, които в повечето случаи са в бюджетния сектор. Изобщо темата е много голяма и според мен тук се очертаха насоките, върху които може да се работи на различните нива.

Г-жа Емилия Ченгелова: Съгласна съм, че темата е много голяма, но това е опит да се привлече вниманието върху проблема и да се чуят различните гледни точки поне като първи мнения.

Г-н Богдан Угърчински: Ние искахме да представим базата, върху която стъпваме в проекта и да чуем вашето мнение относно насоката, в която работим. Вярно е, че днес не можем да направим много, но можем да поставим едно добро начало.

Г-жа Емилия Ченгелова: Идеята е всеки да каже своето мнение и ако може да допринесе към темата за привличането и интеграцията на специалисти от трети страни.

Г-жа Офелия Крумова: Аз съм Офелия Крумова от Министерство на образованието. Министерство на образованието, дотолкова, доколкото има грижата да вложи обучение съгласно всички международни и национални политики, включително на всички нива в училищна възраст, го прави. Беше приета една наредба, която дава възможност на децата от Европейския съюз да бъдат допълнително обучавани по български език. Тези семейства от трети страни, които ще дойдат да работят в България, ще имат деца, които трябва да бъдат обучавани, не само възрастните. Много е важно да има прогнозиране на имигрантския поток, за да може в зависимост от това колко деца от трети държави ще има, да се предлагат образователни услуги. Има редица неща в законодателството, които трябва да се променят, за да могат да бъдат равнопоставени тези деца с децата от Европейския съюз. Това е необходимо, ако искаме да има мотивация на родителите да останат тук и да се развиват. Защото ако те заплащат твърде висока такса за обучението на своите деца, това за тях е демотивиращ фактор. В тази посока могат да се инициират доста неща и в този смисъл аз също смятам, че един по-широк формат на обсъждане би бил подходящ като една следваща стъпка.

Г-жа Анна Андреева: Аз съм представител на Държавната агенция за бежанците и до момента не чух да се споменава нищо за интеграцията на имигрантите. Това е един изключително важен въпрос. Не случайно стоим заедно с Министерството на образованието и науката! Ние работим с тях. Защото този, който дойде като





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”



висококвалифициран специалист ще знае английски език и ще може да работи. Понискоквалифицираните специалисти имат много сериозни проблеми с интеграцията.

Г-н Георги Цолов: Казвам се Георги Цолов и съм от Съюза за стопанска инициатива. Всичко, което представителите на държавните институции казаха е много хубаво, но аз предлагам да се върнем на пазара на труда и нуждите на работодателите. Според мен интеграцията е една следваща стъпка. Нека първо да дойдат тези имигранти и след това да говорим за тяхната интеграция.

Г-жа Емилия Ченгелова: Тук аз искам да кажа, че нашия основен акцент до момента беше върху нагласите и готовността на работодателите за прием на специалисти от трети страни. Ние също приехме, че интеграцията е една следваща стъпка и тогава цялото това знание да се съотнесе към интеграционните процеси.

Г-жа Йорданка Велинова: Аз съм Йорданка Велинова от Българска стопанска камара. Приветствам изследването, което сте направили, защото е изключително необходимо да се проследят нуждите на работодателите от висококвалифицирани специалисти. Съвсем правилно акцента е към пазара на труда и към потребностите на работодателите. А интеграцията е следствие от тези потребности, след като имигрантите вече са дошли тук.

Аз бих препоръчала като последващ етап да се обърне внимание какви имигранти идват, къде, в какви сфери са заети и потребностите на работодателите от висококвалифицирани специалисти.
Благодаря.

Г-жа Рубина Минкова: Благодаря на всички за участието в днешната кръгла маса. Вашите изказани мнения и дадените от вас идеи бяха много полезни и ще надградят проекта в следващия етап от неговото изпълнение. Надяваме се и на бъдещи ползотворни контакти.
Благодаря ви още един път.



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.”

