

Проучване на ангажираността на частния сектор в заетостта на получили международна закрила лица в България



© UNHCR/Markel Redondo

От август 2013 г. насам в България значително нарасна броят молби за закрила, подавани най-вече от лица от Сирия, Афганистан, Ирак и Пакистан, а националните и местните институции не бяха напълно подготвени да се справят с този ръст. В резултат на това страната е изправена пред редица предизвикателства, свързани по-специално с интеграцията — задача, която ще остане трудна и през следващите години. Социалната и икономическата интеграция на получилите международна закрила лица обаче носи със себе си не само големи предизвикателства, но и значителен потенциал за българското общество и икономика. Заетостта е един от най-важните инструменти за социално и икономическо приобщаване и участие в обществото. Квалификацията, преквалификацията и намирането на съответстваща на квалификациите работа на тези хора в неравностойно положение са сред най-мощните средства за насърчаване на интеграцията.

Като предоставя разбиране, основаващо се на практическия опит, за нагласите на работодателите, синдикатите и работодателските сдружения към наемането и ангажирането на бежанци в България, изследването се базира на проучване, проведено сред 15 частни фирми, 2 фирми за човешки ресурси и подбор на персонал, 7 търговски камари и групи по политически и икономически интереси, 6 работещи с бежанци организации на гражданското общество, Министерството на труда и социалната политика, Агенцията по заетостта, Българската агенция за инвестиции и Държавната агенция за бежанците.

Правна рамка за заетост на бежанци

	Право на работа	Достъп до програми за заетост	Заплащане на здравни осигуровки	Документация
Търсещи закрила лица	3 месеца след подаване на молба за международна закрила	ДА	От държавата	Служебна бележка, издадена от Държавната агенция за бежанците, в която се посочва правото на работа
Лица с хуманитарен статут	ДА Пълни трудови права, еднаква правна рамка като за гражданите на България	ДА	От работодателя	Само с лична карта
Бежанци	ДА Пълни трудови права, еднаква правна рамка като за гражданите на България	ДА	От работодателя	Само с лична карта

Бежанска ситуация в България

От 2013 г. до 28.02.2017 г. общият брой молби за закрила в България е достигнал малко над 58 000, т.е. средно по 14 500 годишно; за сравнение, през 2012 г. общият брой молби за закрила в България е бил 1387¹.

Въпреки тези относително високи стойности, България остава сред т.нар. „транзитни страни“. Много малка част от търсещите закрила и получилите статут лица остават в страната трайно. Според Държавната агенция за бежанците, приблизително 14% от търсещите закрила лица са жени. 34% от молбите за международна закрила са подадени от деца: 18% на възраст 0-13 години и 16% на възраст 14-17 години. Около 52% от търсещите закрила лица са мъже, навършили 18-годишна възраст.

Липсва съгласувана, централизирана система за събиране на образователно-квалификационни характеристики на търсещите и получилите международна закрила лица в България. Това се извършва само спорадично. Последните данни на Държавната агенция за бежанците² от март 2017 г. сочат следното разпределение на търсещите закрила лица по ниво на образование: 50% със завършен 8^{-ми} клас или средно образование, 43% с основно образование или без никакво образование и 7% със специализирано или с висше образование. Най-желаните за заетост сред търсещите и получилите статут лица стопански сектори са: строителство, приготвяне на храни, транспорт, текстилна промишленост, заводско производство и търговия.

¹ Държавна агенция за бежанците <http://www.aref.government.bg/?cat=8>

² Държавна агенция за бежанците — 67-ма координационна среща за справяне с бежанската криза в България

От резултатите може да се направи изводът, че повечето търсещи закрила лица и бежанци желаят да работят по специалността си, налице е висока степен на припокриване на желаните позиции с досегашния опит на лицата. Нещо повече, установено е също, че поради социалните си характеристики търсещите работа лица показват голямо желание да приемат работа, която е по-характерна и специфична за България, например заводско производство, преводачески услуги за работещи с бежанци НПО и колцентрове с проекти в Близкия изток.

Бариири пред заетостта

От началото на 2014 г. българската държава не предлага целенасочена подкрепа за интеграцията на получилите международна закрила лица. Държавата не предоставя услуги за интеграция, например курсове по български език, подкрепа за жилищно настаняване, курсове за професионално образование или помощ в грижата за деца и записване на децата в училище — които са от основно значение за успешната реализация и интеграция в националната работна сила. В резултат на това бежанците в повечето случаи са неподготвени за българския пазар на труда. Основните бариири пред достъпа до българския пазар на труда за получилите международна закрила лица включват липсата на интеграционни услуги; ниска степен на образование; официално признаване на умения и квалификации; липса на социални мрежи за подкрепа; здравен статус; липса на умения за търсене на работа; проблеми, свързани с пола и социална дискриминация.

Когато става въпрос за намиране на работа, услугите на Агенцията по заетостта бяха многократно критикувани като недостатъчни от въпросните фирми. Въпреки че бежанците имат право на социална и административна подкрепа, те често страдат от липса на информация и/или преводачески услуги, които да им помогнат да се регистрират в Бюрата по труда. Освен това професионалното обучение и наличните програми за подпомагане на заетостта изискват добро владение на български език. Следователно, те рядко се възползват от програми, които са на разположение на търсещите работа и като цяло не се регистрират в Бюрата по труда.

Същевременно социални работници от различни организации на гражданското общество са започнали комуникация с частни фирми и събират квалификационните характеристики и данните за желана заетост на търсещите работа. Същите организации са започнали да предоставят обучения по изготвяне на автобиографии, както и индивидуално подпомагане в търсенето на работа. Те осигуряват преводачески услуги и посредничество с институциите, а също така придружават търсещите работа в Бюрата по труда. Най-полезна според работодателите практика са специализираните кариерни форуми за търсещи и получили закрила лица.

Политики по заетостта

Потенциалът на частния сектор е значителен, ако предприятията подхождат по-активно и самоорганизирано и настояват за държавни политики за обхващане на нова работна ръка. В контекста на политиките по заетостта, групите по икономически интереси смятат приобщаването за приоритет и начин за противодействие на неблагоприятните демографски тенденции и емиграцията. Само малък дял от представителите на гражданското общество и групите по икономически интереси посочват, че техните съвети са активно търсени от Министерството на труда и социалната политика и други държавни институции във връзка със съставянето на стратегии или участието в работни групи по оперативните програми. Наред с политическата воля

и административната реформа бе подчертано, че е необходимо мерките за заетост и квалификация по-активно да бъдат съобразявани с нуждите на пазара, както и да се иска мнението на групи по икономически интереси, които не се управляват от държавата, както и на частния сектор. Трудовото законодателство се приема само след задължителни консултации със служителите, работодателите и специалните групи, защитаващи техните интереси. Това е от основно значение, когато става въпрос за по-активно участие на частния сектор в застъпничеството за подобряване на политиките по заетостта.

По отношение на насърчаването на съществуващите програми, от страна на групи по политически и икономически интереси бе подчертано, че е необходимо съществуващите мерки и стратегии да се прилагат по-ефективно чрез предоставяне на улеснен достъп, популяризиране на съществуващите възможности сред бежанците и разширяване обхвата на мерките за насърчаване на заетостта така, че да се съчетаят нуждите на търсещите работа и работодателите. Никой от приоритетите в съществуващите програми за заетост не е насочен специално към групите в неравностойно положение като бежанците.

Като най-полезен партньор за сътрудничество и потенциален мост между управляваните от държавата програми — каквито са оперативните програми — и специалните групи, защитаващи интересите на частния сектор, са посочени фирмите за човешки ресурси и подбор на персонал, тъй като те в редовен порядък обслужват и двете групи заинтересовани лица.

Нужди на пазара на труда

Основните притеснения на работодателите касаят документалната и административната рамка за наемане на търсещи и получили международна закрила лица, техните езикови умения и квалификация, каналите за подбор, които трябва да бъдат използвани за достигане до целевите групи и задържането на служителите от тези групи.

Според настоящото Проучване работодателите търсят голям брой средноквалифицирани служители и технически персонал, следвани от нискоквалифицираните. Особен акцент се поставя върху висококвалифицираните технически позиции. За повечето незаети работни места, за които се съобщава, се изисква завършен 8^{ми} клас, средно или висше образование. Почти всички запитани фирми заявяват, че липсата на официални документи не е основание за отхвърляне на кандидат, ако той може да докаже уменията си по друг начин. Всъщност много фирми вече провеждат собствени тестове за оценка уменията на кандидатите и изразяват желание да разширят или адаптират процеса си на обучение към търсещите работа бежанци при наличието на определени предпоставки.

Както бе споменато, основната мотивация на предприятията да назначават хора от нестандартни общности и да инвестират в квалификацията им и приобщаването им към фирмената култура се крие в липсата на подходящ персонал и в политиките им за корпоративна социална отговорност. След като бяха поискани отзиви от няколко търговски камари, държавни институции и представители на гражданското общество по въпроса за улесняването на достъпа на бежанците до пазара на труда, бе установено единодушие относно четири основни области, в които е необходимо подобрение, за да бъдат поощрени предприятията да наемат повече бежанци, лица с хуманитарен статут и търсещи закрила лица.

- Липса на информация за бежанците и за нормативната уредба и административните изисквания
- Целенасочено намиране на съответстващи на квалификациите длъжности
- Ефективно подпомагане на съществуващите програми за заетост
- Комуникация и консултиране с частния сектор

Докладът е изготвен по поръчка и с финансиране от Представителството на Върховния комисариат на ООН за бежанците в България, София, април 2017 г. и е достъпен на:

<http://www.unhcr.org/bg/wp-content/uploads/sites/18/2016/12/Employment-for-Refugees-FINAL-BG.pdf>