

## Обобщение на доклад от извършено проектно проучване в 5 държави от ЦИЕ

### Предимства и недостатъци на заетостта от трети страни

*Проучването, което обхваща 552 компании от пет европейски държави, изследва степента и характеристиките на заетостта на чуждестранните работници (т.е. които не са граждани на държавите-членки на ЕС) и ролята на социалния диалог в този процес. Обърнахме специално внимание на различията между индустриите, държавите и работодателите, както и на предизвикателствата, породени от заетостта на работниците мигранти.*

Наемането на граждани на трети държави се основава на теорията за човешкия капитал, при която предприятията запълват недостига на умения, насърчават иновациите и гарантират ефективност на разходите. По този начин набирането на персонал от държави по света дава на компаниите достъп до умения, които вътрешният пазар не може да предложи. От друга страна, международната трудова мобилност създава предизвикателства, тъй като мигрантите често работят на по-нископлатени работни места, което води до влошаване на условията на труд. Синдикатите могат да влияят на имиграционните политики и да включват мигрантите в редиците си, но ограниченото им участие в наемането на работа на граждани на трети страни показва необходимостта от по-задълбочен анализ и активно приобщаване.

В настоящата статия представяме резултатите от проучване, проведено върху извадка от 552 малки, средни и големи предприятия от държави, участвали в изследователския проект "Насърчаване на заетостта на граждани на трети страни чрез социален диалог – Recruit4Tomorrow", в който партньори от България са Българската стопанска камара и Конфедерация на независимите синдикати в България.

Проучването беше проведено между 22 април и 30 юни 2024 г. в България, Хърватия, Унгария, Словакия и Словения.

В проучването се интересувахме:

- каква е степента на заетост на граждани на трети държави сред анкетираните дружества,
- дали има разлики между индустрии, държави и компании,
- дали има някакви особености по отношение на професията, упражнявана от работници от трети държави;
- дали можем да открием разлики в мотивите и пречките при наемането на чужденци от трети страни и каква роля играят представителите на работодателите в това.

### **Колко компании наемат работници от трети държави и какви са плановете за бъдещето?**

В България и Словения 80 % от анкетираните дружества са наели работници от трети страни, 66% в Хърватия и Словакия и само 33 % в Унгария. От работниците от трети страни, процентът на жените в Словакия и Словения е 25 % в сравнение с 41 % в България. От предприятията, които не са имали служители от трети страни към момента на проучването, повече от десет в Унгария са отговорили, че възнамеряват да го направят в бъдеще, докато в Словения и България тази цифра е съответно 40% и 52%. Тези, които не планират да го направят, са отговорили, че нямат нужда от тези работници, някои имат проблеми с идентифицирането на подходящи кандидати, други се страхуват от реакцията на клиентите. В Словакия и Унгария също се подчертава сложността на процедурите, които затрудняват дружествата да наемат персонал по този начин. Значително по-малко компании посочват езиковите или техническите умения като пречка.

От предприятията, в които работят чуждестранни работници, почти една четвърт в Словения и Унгария съобщават, че при тях чужденците заемат повече от една четвърт, в България 20%, а в Словакия и Хърватия около 15%. Повечето работници от трети страни в Словения идват от страни от бившата Югославия, в Хърватия от Далечния изток, в България, в Унгария и Словакия от Украйна.

Най-ниската средна възраст на чуждестранните работници по време на проучването е регистрирана в Хърватия, следвана от Словения и Унгария, докато Словакия се откроява по отношение на дела на чужденците на възраст между 41 и 50 години. Най-образованите чуждестранни работници са наети от компаниите, участващи в проучването в България и Унгария, където над 40% от чужденците са с висше образование. От друга страна, три четвърти от чуждестранните служители в хърватските предприятия имат основно или професионално образование, в сравнение с около 60% в Словения и Словакия. В повечето от участващите страни анкетираните са съгласни, че чужденците имат съпоставимо образование с това на местните работници, само в Хърватия половината от анкетираните смятат, че образованието на работниците от трети страни е по-ниско.

Разлики между страните могат да се наблюдават и във вида работа, извършвана от чужденци. В България почти половината от предприятията съобщават, че граждани на трети страни извършват професионална и техническа работа. За разлика, по-голямата част от хърватските респонденти заявяват, че гражданите на трети държави извършват по-елементарна работа, следвана от работа в сферата на услугите, която е тясно свързана със сектора на туризма и хотелиерството. По-голямата част от респондентите в Унгария и Словения съобщават, че работници от трети държави са заети в производствени (преработвателни) дейности, както и 45% от словашките респонденти.

## **Предимства и пречки пред наемането на работници от трети държави**

Интересувахме се и какви предимства виждат работодателите при наемането на работници от трети държави. В Словения най-голяма подкрепа получи твърдението, че по този начин компаниите са придобили хора с желаните компетенции, улесняват ги да адаптират служителите си към колебанията в продажбите и по този начин насърчават многообразието. В България, Хърватия и Унгария подкрепят твърдението, че ключово предимство се крие в служителите, които са по-гъвкави при адаптирането на работното време (нощна работа и на смени), докато в Словакия, освен компетентност и по-бърза адаптация, компаниите също са съгласни, че повишават ефективността на работата, като наемат работници от трети държави. Тези предимства създават и мотиви за наемане на работници от трети държави, като респондентите подчертават и факта, че наемат работници от трети държави, тъй като няма местни работници.

Един от най-подчертаваните потенциални проблеми, посочени от респондентите във всички анкетираните държави по отношение на работниците от трети страни, е липсата на владеене на местния език. Това е последвано от липсата на системни мерки за подкрепа на тази заетост. В Хърватия и Унгария респондентите също посочват културните различия и липсата на познания за трудовата култура като потенциални проблеми при наемането на работници от трети държави. Интересното е, че респондентите като цяло не са съгласни, че зависимостите, ксенофобията и расизмът са важни проблеми във връзка с наемането на трудови имигранти в техните компании. Почти една трета от респондентите, които понастоящем наемат работници от трети държави, не им предлагат обезщетения в допълнение към тези, предоставяни на други служители. От обезщетенията, специално насочени към работници от трети държави, половината предоставят помощ при формалности, а една трета предлагат помощ при откриване на банкови сметки и субсидирано настаняване. Що се отнася до пречките пред наемането на работници от трети страни, предприятията са съгласни, че най-голямата пречка са сложните правни процедури - особено се откроява Словения, където срещат пречки за наемане на работници от трети страни навреме и следователно имат проблеми при планирането на бизнес процесите и загуба на печалби. Езиковите и културните бариери и необходимостта от правна помощ също са изтъкнати като основни пречки. Липсата на доверие и времето, необходимо за приспособяване към работата, не са толкова големи пречки според респондентите.

Интересното е, че по-голямата част от анкетираните установяват, че работниците от трети държави са по-продуктивни от очакваното, въпреки че някои в Хърватия и Словакия съобщават, че средно се нуждаят от повече ресурси, за да контролират работата им. Като цяло опитът от наемането на работници от трети държави е предимно положителен и езиковите им умения са оценени като достатъчни за добро изпълнение на задачите им. В България и Хърватия обаче респондентите отбелязват, че техните клиенти предпочитат да общуват с местни работници, а не с работници от трети държави. Респондентите от България, Унгария и Словения считат, че

познаването на езика и културата на родната страна на работниците от трети държави е полезно за бизнес контактите с тези държави.

### **Ролята на представителите на работниците при наемането на работници от трети държави**

Тъй като изследваните предприятия бяха доста различни като държави, присъствието на представители на работниците в предприятията също се различаваше значително. В България 87% от анкетираните съобщават, че в техните предприятия няма представители на работниците. Този дял е почти 70 % в Унгария и 53,3 % в Хърватия, докато в Словакия и Словения повече от половината от анкетираните имат представители на работниците. В Словения почти половината от анкетираните предприятия също имат синдикални организации, организирани на равнището на предприятията, а почти 30 % имат и работнически съвет. В Словакия има съответно една трета и една пета от такива предприятия.

На въпроса за ролята на представителите на работниците за справяне с предизвикателствата, свързани с настоящата и бъдещата заетост на работници от трети държави, по-голямата част от респондентите посочват, че представителите на работниците не участват в тези обсъждания. В Словакия половината от анкетираните съобщават, че ръководството информира представителите на работниците, а 30 % посочват, че ръководството се консултира с тях. Словакия също така има най-висок процент респонденти, които посочват, че са включили мерки и други относими въпроси, свързани с наемането на работници от трети държави, в своите колективни трудови договори на дружествата.

По подобен начин в Унгария (и в по-малка степен в Хърватия) почти 40 % от анкетираните съобщават, че ръководството информира представителите на работниците, а почти 28 % посочват, че ръководството се консултира с тях. Струва си да се отбележи, че делът на унгарските респонденти, наемащи работници от трети държави, е много нисък, което показва, че дружествата в Унгария, които наемат работници от трети държави, са склонни да работят в тясно сътрудничество с представители на работниците. В Словения половината от компаниите, в които работят чужденци от трети страни, не включват представители на работниците в дискусиите за настоящите и бъдещите предизвикателства, свързани с това, докато 30 % само ги информират за това.

### **Какво следва?**

Тъй като наемането на работници от трети държави на пазар на труда, където има недостиг на местни работници, предлага важно конкурентно предимство на световно равнище, е необходимо да се обмисли как да се направи бизнес средата по-благоприятна за предприятията и техните служители. Един респондент посочва: "Потенциалните служители от трети страни предпочитат да изберат други страни, където има по-малко бюрокрация и данъци." Въз основа на изследването можем да обобщим препоръките в седем точки:

- А. **Законодателството трябва да защитава работниците и да бъде разбираемо за бизнеса, потенциалните работници и държавните служители.** Държавата трябва да помогне на компаниите бързо да получат необходимите документи. Както посочва един респондент: *"Поради колебанията в поръчките се нуждаем от работници бързо и не можем да чакаме месеци за разрешителни за работа. В случая с наемането на чужденци бихме искали да видим повече качествени, практически семинари с практически примери за заетост и представяне на потенциални проблеми и решения при наемането на чужденци."* Дългите административни процедури увеличават разходите за работодателите, което намалява глобалната конкурентоспособност. Респондент от логистична компания посочва: *"Наемането на граждани на трети страни води до увеличаване на разходите за нас поради изготвянето на трудови договори и други документи в двуезичен вариант и осигуряването на задължително обучение по БЗР с преводач. В случай на шофьорска работа това включва допълнителни правни процедури за получаване на шофьорска книжка, квалификационна карта, шофьорска книжка и т.н., което отнема време и увеличава разходите."*
- Б. **Следва да се обмисли система, която в случай на предсрочно прекратяване на трудовото правоотношение от работник от трета държава да разпреди пропорционално тежестта върху него или бъдещия му работодател относно разходите за уреждане на документи за работа и пребиваване.** Агенциите по

заетостта за наемане на работници от трети държави също често играят важна роля за смяната на работодателите и все по-често наемат чуждестранни работници от първоначалните си работодатели в ЕС и ги пренасочват към други.

- В. Процедурите за дистанционна работа трябва да бъдат реформирани:** *"Задължението за регистрация за пребиваване определено трябва да бъде премахнато или коригирано, тъй като това засяга ИТ сектора, което означава, че те не могат да наемат работници, които действително биха работили от собствената си страна."*
- Г. Опростяване на процедурите за навлизане на пазара на труда за сезонни работници извън ЕС:** *"Процедурите следва да бъдат опростени до равнището на пристигащите туристи, които не са наблюдавани след влизане в страната. При работниците връзката е работодателят и ние се отнасяме към тях като към престъпници, докато се отнасяме към всички туристи като към честни."*
- Д. Следва да се развие адекватна система за здравеопазване за работниците от трети държави.** Страните, изправени пред демографски преход и недостатъчно финансирани здравни системи, се борят да осигурят адекватни здравни грижи не само на местното си население, но и на чуждестранните работници. Един респондент посочва: *"Предоставянето на здравни грижи на граждани на трети страни се основава на благотворителността и състраданието на лекарите, практически безплатно от лекарите."* Злоупотребите също са често срещани, особено в случай на удостоверения за временна неработоспособност.
- Е. Представителите на работниците следва да участват по-активно в процесите на набиране на чуждестранни работници, което би намалило конфликтите в рамките на дружеството или организацията.**
- Ж. Следва да се установи сътрудничество с образователни и други институции, които да се притекат на помощ, в случай че компаниите усетят недостиг на умения.** Респондент от България посочва: *"Има голяма разлика между чужденците, които са учили в България (дори и да не знаят езика) и тези, които идват сега. Във всеки случай е по-лесно да си сътрудничим с тези, които са образовани в България поне от известно време."*

#### Акценти:

- В Словения и България повече от 40 % от предприятията, които понастоящем не наемат граждани на трети страни, са изразили намерението си да наемат работници от трети страни в бъдеще.
- В Словения най-голяма подкрепа се оказва твърдението, че компаниите са спечелили хора с желаните компетенции, улесняват ги да адаптират служителите си към колебанията в продажбите и насърчават разнообразието.
- Липсата на владеене на местния език и липсата на системни мерки за подкрепа на тази заетост са най-честите пречки.
- По-голямата част от анкетираните отбелязват, че работниците от трети страни са по-продуктивни, отколкото са очаквали.

*\*Проектът Recruit4Tomorrow е съфинансиран от Европейския съюз по споразумение за отпускане на безвъзмездни средства GA 101102367. Изразените възгледи и мнения обаче са само на авторите и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или Европейската комисия. Нито Европейският съюз, нито предоставящият орган могат да носят отговорност за тях.*