

ТРУД И СОЦИАЛНА СПРАВЕДЛИВОСТ

ВРЕМЕНЕН ДОМ ИЛИ КРАЙНА ДЕСТИНАЦИЯ?

Положение на работниците мигранти в България

Звезда Ванкова, Бистра Иванова
Септември 2020 г.



Нашето изследване анализира тенденциите на трудовата миграция в България и положението на работниците мигранти, идващи през входните точки на агенциите по заетостта и международните програми за висше образование.



Работниците мигранти са доволни от условията си на труд и настаняване. Основният проблем, изтъкнат от тях, е свързан с разликите в трудовото възнаграждение между тях и българските им колеги и липсата на гарантирано свободно време.



По-голямата част от мигрантите, които са влезли в България като студенти, са доста добре интегрирани в българското общество. Реализирането на пазара на труда след дипломирането им обаче е затруднено поради настоящата законова рамка.

ТРУД И СОЦИАЛНА СПРАВЕДЛИВОСТ

ВРЕМЕНЕН ДОМ ИЛИ КРАЙНА ДЕСТИНАЦИЯ?

Положение на работниците мигранти в България

MultiiтлуЖ
Collective

РЕЗЮМЕ

- За да се ориентират в постоянно променящата се мозайка от нормативни изисквания, залегнали в основата на националната миграционна политика на България, мигрантите разчитат на помощта на посредници като професионални агенции за работа, адвокати, НПО, служители на университети или местни приятели и членове на диаспората във връзка с реализирането им на пазара на труда или заселването им в страната.
- Когато става дума за наемането на сезонни работници, посредниците, които са както регистрирани агенции, така и други частни субекти, имат още по-голямо значение. В повечето случаи те участват в целия процес по рекрутиране и административните действия, свързани с него, включително изготвяне на изискваните документи, организиране на транспорта и информиране на мигрантите относно бъдещото им работно място и договорите им. Сезонните работници не дължат на посредниците такса за предоставените услуги, което е регламентирано в приложимата законова уредба. Според данните, представени в доклада обаче, на практика мигрантите е трябвало да покрият разходите си за транспорт и застраховки, които следва да се покриват от работодателите.
- Проведените интервюта със сезонни работници сочат, че в повечето случаи те са подписали трудови договори с работодателите си. Това означава, че незаконната практика да се наемат чужди граждани за сезонна работа като стажанти е ограничена. Като цяло работниците мигранти са доволни от условията си на труд и настаняване, както и от отношението на българските си колеги. Основният проблем, изтъкнат от тях, е свързан с разликите в трудовото възнаграждение между тях и българските им колеги, както и в няколко случая със забавяне плащането на заплати и липсата на гарантирано свободно време.
- Тъй като сезонните работници могат да работят в България само до девет месеца, нито един от интервюираните няма планове да се засели в България. Ето защо те имат ограничени варианти за миграция в бъдеще: те могат да продължат да циркулират между България и страната си на произход, да търсят възможности другаде или да влязат в страната на друго основание.
- Висшите училища могат да служат като точки на достъп до българския пазар на труда за чужденци. Въпреки това при влизането си в страната чуждестранните студенти се сблъскват със съществени проблеми, свързани с ниския административен капацитет на българската миграционна система, като например липса на служители, владеещи английски език, в различните държавни институции, които работят с мигранти, както и неефективната организация на работния процес.
- По-голямата част от интервюираните мигранти, влезли в България като студенти, са удовлетворени от настоящата си работа и бизнес, и смятат, че страната предлага добри възможности за професионална реализация и икономическо развитие. Те съобщават обаче за няколко случая на дискриминация във връзка с невладеенето на български език или имиграционния им статут.
- Мигрантите, които са използвали образованието като точка на достъп до българския пазар на труда, са добре интегрирани в българското общество и като цяло възнамеряват да се заселят постоянно в страната. Реализирането на пазара на труда след дипломирането им обаче е затруднено поради настоящата законова рамка в областта на миграцията.
- Докладът отбелязва като положително развитие въвеждането на Директивата на Европейския съюз за студентите и научните работници, която позволява на студентите да останат и да си търсят работа до девет месеца след завършване на образованието. Въпреки това, те трябва да напуснат страната и да кандидатстват за разрешение за работа, освен ако не успеят да си осигурят т.н. Синя карта. Тази политика, която изисква от чужденците да излязат от страната, за да променят визата и/или статута си, се описва като най-големия проблем от мигрантите, които влизат в България като студенти.
- Лицата с български произход-граждани на трети страни и висококвалифицираните мигранти понастоящем са единствените две групи, които могат да се установят в България без прекъсванията в престоя, които налага настоящата миграционна система. Другите работници мигранти трябва да излязат от страната след изтичането на максимално разрешените тригодишен период и отново да кандидатстват за разрешение за работа от чужбина, което затруднява заселването им в страната.

СЪДЪРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ	3
ВЪВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1. КОНТЕКСТ И ПОЛИТИКИ ЗА ПРИЕМА НА РАБОТНИЦИ МИГРАНТИ	7
Преглед на националния контекст и имигрантското население в България	7
Политическа ситуация	7
Икономическа ситуация	8
Демографска структура	8
Общественото мнение за миграцията	9
Политики	9
Държавни политики за набирането на чуждестранна работна сила	11
Институционална рамка и вземане на решения	11
Обща законова рамка за допускането на работници мигранти	12
Разрешения за работа	14
Натурализация на чужденци	14
Точки на достъп до България за работници мигранти: избор на примерни казуси	14
ГЛАВА 2. ТОЧКИ НА ДОСТЪП ДО БЪЛГАРИЯ ЗА РАБОТНИЦИТЕ МИГРАНТИ	17
Прием на сезонни работници в туризма с подкрепата на посреднически агенции	17
Причини сезонните работници да изберат България	17
Ролята и позицията на посредниците	17
Такси, събирани от посредниците	18
Условия на труд, трудово възнаграждение и договори	19
Проблеми при набирането на сезонни работници	20
Отношение на местните колеги и дискриминация	20
Етап на миграционния процес и планове за бъдещето	20

Прием на чуждестранни студенти във висши учебни училища в България	21
Причини да се избере България	21
Роля на националната политика за лицата с български произход- граждани на трети държави и други мрежи за подкрепа	21
Взаимодействие с държавните институции	23
Работа по време на обучението	24
Преминаване към пазара на труда след дипломирането и самонаемане	24
Условия на труд	25
Животът в България	26
Етап на миграционния процес и планове за бъдещето	26
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	28
Препоръки	29
Анекс: Таблици и фигури	30
Справочна литература	34
За авторите	35
Издател	35

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад е част от проекта “Гледната точка на чуждестранните работници в България, Унгария, Полша и Румъния”, който цели да анализира политиките за трудовата заетост на мигрантите¹ в четири страни в централно и източноевропейския регион и въз основа на проучване на регионалните сходства и разлики да създаде комплексно разбиране за разработващите политики и други заинтересовани страни, които работят в тази област. Подобно на повечето страни в обхвата на изследването България бавно променя профила си от страна на емиграция и транзитна миграция към страна на имиграция, която се нуждае от работна сила от чужбина. Докладът си поставя за цел да спомогне за по-доброто разбиране на политиките за трудовата заетост на мигрантите, обусловени от взаимодействието между националното законодателство и правото на Европейския Съюз (ЕС), както и да оцени дали способстват за установяване на мигрантите в българското общество или по-скоро насърчават вторично придвижване към други европейски страни и циркулярна миграция. Друга цел е да се чуе гласът на мигрантите, спрямо които се прилагат тези политики, и да се проучи как те ги възприемат на практика и как животът им се повлиява от тях. С оглед на това в доклада са анализирани две различни точки на достъп до България за мигрантите, избрани като примерни казуси² въз основа на предварително проучване (мапинг), за да се разберат положението, мотивацията и възможностите на мигрантите по отношение на достъпа до пазара на труда в България. И не на последно място, докладът има за цел да предостави подкрепа на разработващите политики в България при оценяването на Националната стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2015-2020 г.) и да осигури важни за политиките данни, които да послужат при изготвянето на следващата национална стратегия за периода след 2020 г.

Първата част на доклада се основава на проучване на релевантни документи и в нея се прави преглед на политическата, икономическата и демографската ситуация в България през последното десетилетие, нормативната уредба и политиките за достъпа на мигрантите до пазара на труда, както и общественото мнение за миграцията.³

Във втората част на доклада е представен анализ на опита на мигрантите по отношение на образованието, работата и живота в България на базата на 20 интервюта – 16 с мигранти и 4 с представители на заинтересовани страни, проведени през август 2019 г., за установяване на евентуални пропуски и проблеми в нормативната база и политиките, които са пречка за приноса на мигрантите към българското общество. Тук акцентът е върху две точки на достъп до България за мигрантите, които са сравнително нови и все още недостатъчно проучени. Първата категория засяга прием в страната с помощта на посреднически агенции в туристическия сектор. Това са сравнително нови заинтересовани страни, чиято поява е свързана с набирането на работници мигранти в отговор на завишеното напоследък търсене на чуждестранна работна сила. Втората избрана категория се отнася до приема на мигранти като студенти, които се обучават редовно в български университет и са започнали да работят по време на следването си или след дипломиране. Освен това се обръща и специално внимание на чуждестранни граждани от български произход, тъй като за тях се прилагат облекчен режим на допускане и целеви програми, поради което те се отличават от другите чуждестранни студенти.

В края на доклада са представени препоръки, които да послужат в обсъжданията на релевантните политики и за по-нататъшното им развитие на национално равнище и в ЕС.

¹ В целия текст „мигранти“, „граждани на трети страни“ и „чужденци“ се използват взаимнозаменяемо със значението на „лица, които не са граждани на ЕС“.

² От английски – case study.

³ Докладът е актуален към декември 2019 г.

ГЛАВА 1.

КОНТЕКСТ И ПОЛИТИКИ ЗА ПРИЕМА НА РАБОТНИЦИ МИГРАНТИ

Първата глава на този доклад представя политическата, икономическата и демографската ситуация в България. В нея вниманието е насочено и към тенденциите по отношения на миграцията, политиките и нормативната база в областта на трудовата миграция, както и българското обществено мнение за миграцията.

ПРЕГЛЕД НА НАЦИОНАЛНИЯ КОНТЕКСТ И ИМИГРАНТСКОТО НАСЕЛЕНИЕ В БЪЛГАРИЯ

Населението на България е около 7 млн.⁴ Поради отрицателния естествен прираст и миграционните процеси населението е намаляло с прикл. 2 млн. или 22 процента след 1985 г., когато възлиза на около 9 млн.⁵ Организацията на Обединените нации (ООН) определя България като една от „най-бързо свиващите се нации“ и прогнозира, че до 2050 г. България ще загуби повече от 20 процента от населението си, при което общият брой ще спадне на прикл. 5,5 млн. (ООН, 2019 г.). На 1 януари 2019 г. броят на гражданите на трети страни, живеещи постоянно в България, възлиза на прикл. 81 000, което е около 1,15 процента от общия брой на населението.⁶ Повечето от тях имат разрешения за пребиваване, издадени по семейни причини, работа, образование и други. Най-многобройните групи имигранти са от Русия (прикл. 24 300), Турция (прикл. 15 700) и Сирия (прикл. 13 500).⁷

Въпреки че бележи устойчиво нарастване, имиграцията на граждани на трети страни не може да компенсира по-високите нива на българската емиграция: през 2019 г. регистрираната нетна миграция остава отрицателна.⁸ Най-голямата

група български емигранти са на възраст 20–49 години (около 65 процента през 2019 г.), което означава съществена загуба на демографски, социален, образователен и демократичен капитал, който е необходим за поддържането и развитието на икономиката на страната, както и за социалната система (вж. Таблица 1 в Анекса).⁹

ПОЛИТИЧЕСКА СИТУАЦИЯ

През последните 10 години начело на политическия живот в България на национално и местно равнище е партия ГЕРБ (Граждани за европейско развитие на България), която се характеризира като про-европейска и консервативна дясноцентристка партия. ГЕРБ е член на Европейската народна партия и има седем представители в настоящия състав на Европейския парламент (2019–2024 г.), което я определя като най-голямата парламентарна група в квотата на България от 17 евродепутати.¹⁰ Досега ГЕРБ е имала три национални правителства, някои от които с подкрепата на коалиционни партньори, като всички са ръководени от лидера на партията Бойко Борисов (2009–2013 г., 2014–2017 г. и от 2017 г. досега). Настоящото българско правителство се състои от коалиция между ГЕРБ и популистката коалиция „Обединени патриоти“ (ОП), чиято платформа се основава на национализъм, национален консерватизъм, „мек“ евроскептицизъм и антиимиграционни нагласи. Двама от лидерите на ОП са заместник министър-председатели с ресори Икономика и демографска политика и Отбрана. В доклада на Българския хелзински комитет за състоянието на правата на човека в България през 2017 г. се подчертава: „Така за първи път от началото на демократичния преход в държавното управление попаднаха отявлено антидемократични формации, влезли в политиката чрез използване на антиромска, антисемитска и хомофобска реторика.“ (Български хелзински комитет, 2017 г.). През периода 2007–2019 г. България е под наблюдението на Европейската комисия посредством Механизма за сътрудничество и проверка

4 Национален статистически институт, Население към 31 декември 2019 г., <https://www.nsi.bg/bg/content/2975>

5 Национален статистически институт, Преброяване, <https://www.nsi.bg/Census/SrTables.htm>

6 Евростат, Население към 1 януари 2019 г. по възрастови групи, пол и гражданство, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

7 Евростат, Население към 1 януари 2019 г. по възрастови групи, пол и гражданство, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

8 Национален статистически институт, Външна миграция през 2019 г. по възраст и гражданство на мигриралите лица, <https://www.nsi.bg/bg/content/13036>

9 Национален статистически институт, Външна миграция по пол и възраст 2019 г., <https://www.nsi.bg/bg/content/3072>

10 Европейски парламент, Членове на Европейския парламент, България, <http://www.europarl.europa.eu/meps/en/search.html?politicalGroup=4271&country=BG>

(МСП) с цел оказване на подкрепа на страната в напредъка ѝ в областите на реформата на съдебната система и борбата с корупцията и организираната престъпност. Същевременно в последната класация на Световния индекс за свобода на печата на „Репортери без граници“ България продължава да снижава позицията си от 87-ма през 2013 г. на 111-та от 180 държави през 2019 г., което също е показателно за политическото положение.¹¹

ИКОНОМИЧЕСКА СИТУАЦИЯ

България е с най-ниския брутен вътрешен продукт (БВП) на глава от населението в ЕС.¹² От 2013 г. насам обаче се наблюдава устойчив ръст на икономиката. Брунтата добавена стойност (БДС) отбелязва постепенно нарастване от прикл. 36 млрд. евро през 2013 г. на 45 млрд. евро през 2017 г. През периода 2013–2019 г. структурата на БДС остава почти същата – около 70 процента в сектора на услугите, 25 процента в индустрията и 5 процента в селското стопанство.¹³ Ръстът на реалния БВП нараства от 0,3 на 3,4 процента от 2013 до 2018 година. Това увеличение е доста по-високо, отколкото средното за ЕС 28¹⁴ (вж. Таблицы 2 и 3 в Анекса).

За дълъг период от време безработицата сред населението в трудоспособна възраст е един от най-големите социални проблеми в България, особено безработицата сред младите хора. До 2015 г. тя е около 1–2 процента по-висока от средната за ЕС 28.¹⁵ (вж. Таблица 4 в Анекса). През 2015 г. процентът обаче започва да спада и през 2019 г. намалява на 4,2 в сравнение с 6,0 процента за ЕС 28. Няколко са факторите, довели до промяна в ситуацията през последните години. Продължава растежът на икономиката, но броят на работниците, които всяка година излизат от пазара на труда (поради пенсиониране или емиграция), надвишава този на работниците, които влизат на пазара (поради навършване на трудоспособна възраст или имиграция). Към 31 декември 2019 г. на мястото на 100 работници, излизаци от пазара на труда, влизат само 66 нови работници.¹⁶ За сравнение – през 2001 г. това съотношение е 100 на 124 работници.¹⁷ Има също така видимо разминаване между професионалното и висшето образование и потребностите на пазара на труда в страната.

Стопанските организации изразяват загриженост във връзка с недостига на работна сила и постоянно призовават за облекчаване на достъпа до пазар на труда за мигранти. Световното проучване на „МенпауърГруп“ за 2018 г. поставя България на пето място в света сред страните с най-големи затруднения по отношение на запълването на работни места (MapowerGroup, 2018 г.). Според разчети на Асоциацията на индустриалния капитал в България от 2015 г. насам страната изпитва най-силния недостиг на работна ръка за последните 30 години в различни сектори, както за висококвалифицирани, така и за нискоквалифицирани работници.¹⁸ През декември 2017 г. Асоциацията е изчислила, че през следващите пет години на българската икономика ще са необходими 500 000 чуждестранни работници.¹⁹ От 2018 г. Агенцията по заетостта провежда два пъти годишно Проучване на потребностите от работна сила с повече от 5 000 активни работодатели от всички икономически сектори (Агенция по заетостта, 2018а). През 2018 г. повече от 60 процента от работодателите заявяват, че ще търсят нови работници през следващите шест месеца (Агенция по заетостта, 2018б). Секторите с най-големия недостиг са индустрията, търговията, туризмът, строителството и селското стопанство (Агенция по заетостта, 2018а; Агенция по заетостта 2018б; Агенция по заетостта 2019а; Агенция по заетостта 2019б). Що се отнася до висококвалифицираните работници, очаква се недостиг в сферите на информационните технологии, инженерството и икономическите сектори.²⁰

ДЕМОГРАФСКА СТРУКТУРА

Населението на България нараства устойчиво до 1985 г., когато достига върхов брой от почти 9 000 000 души.²¹ Оттогава насам обаче се наблюдава обратното развитие и преброяването през 2011 г. показва спад до около 7 350 000 души.²² Според скорешни данни на Националния статистически институт през последните осем години общият брой на населението е намалял с повече от половин милион от прикл. 7 500 000 през 2010 г. на 6 951 482 през 2019 г.²³ Раждаемостта бележи спад от прикл. 76 000 живородени през 2010 г. на прикл. 61 500 през 2019 г.²⁴ Смъртността през същия период остава на почти същото ниво – около 109 000 на година за периода от 2010 до 2019 година.²⁵

11 Репортери без граница, Световен индекс за свободата на печата 2019 г., <https://rsf.org/en/bulgaria>

12 Евростат, БВП на глава от населението в процентни пунктове, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00114/default/table?lang=en>

13 Национален статистически институт, БВП и БДС по икономически сектори и райони, <https://www.nsi.bg/bg/content/2215>

14 Евростат, Ръст на реалния БВП – обем, последна актуализация 31-10-2019 г., <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00115/default/table?lang=en>

15 Евростат, Безработица по пол и възраст – средногодишно, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en

16 Национален статистически институт, Население и демографски процеси през 2019 г., https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Population2019_XE8MEZL.pdf

17 Ibid.

18 Интервю с Васил Велев, председател на Асоциацията на индустриалния капитал в България, <http://epicenter.bg/article/Vasil-Velev--80-000-rabotnitsi-ot-chuzhbina-sa-nuzhni-v-momenta--500-000-za-sledvashtite-5-godini/142422/11/0>

19 Ibid.

20 Ibid.

21 Национален статистически институт, Преброяване, <https://www.nsi.bg/Census/SrTables.htm>

22 Национален статистически институт, Преброяване 2011 г., <https://www.nsi.bg/census2011/newsbg.php?n=68>

23 Национален статистически институт, Население към 31.12.2019 г., <https://www.nsi.bg/bg/content/2975>

24 Национален статистически институт, живородени през 2019 г., <https://www.nsi.bg/bg/content/2961>

25 Национален статистически институт, Умирения през 2019 г., <https://www.nsi.bg/bg/content/3006>

България се отличава и с непрестанно застаряване на населението. Към края на 2019 г. делът на населението на възраст на и над 65 години е 21,6 процента от общия брой.²⁶ Тази тенденция неизбежно се отразява на разпределението на населението на България под, в и над трудоспособна възраст.²⁷ При населението под трудоспособна възраст има увеличение с 0,6 процента в сравнение с общия брой през периода от 2010 до 2019 г. Броят на работещите в сравнение с общия брой на населението е намалял от 62,6 процента през 2010 г. на 59,8 процента през 2019 г. Същевременно населението над трудоспособна възраст се е увеличило от 22,7 процента през 2010 г. на 24,7 процента през 2018 г. И накрая, емиграцията представлява допълнителен фактор за влошаването на демографската структура на България. Според анализи на експерти българите, които живеят извън страната, са близо 1,1 милиона (Ангелов и Лесинки, 2017 г., с. 9).²⁸ Високото ниво на емиграция се дължи най-вече на социално-икономическите характеристики на България. Например, страната има най-ниския БВП и най-ниския размер на трудово възнаграждение в ЕС, но и най-високите нива на корупция и ниско качество на образованието и здравеопазването.

ОБЩЕСТВЕННОТО МНЕНИЕ ЗА МИГРАЦИЯТА

В България процентът на имигрантите е сред най-ниските в ЕС. Въпреки това българите имат различно усещане по въпроса. Според проучване на Евробарометър за целия ЕС за 2018 г. българите смятат, че 11 процента от населението на България са имигранти, докато в действителност техният дял е по-малко от 2 процента.²⁹ Проучването установява също така, че България е сред най-враждебно настроените спрямо мигрантите страни в ЕС: едва 15 процента от респондентите дават положителен отговор на въпроса дали биха приели мигрант за свой колега, лекар, съсед или член на семейството.³⁰ Това е далеч под средните за ЕС 57 процента.³¹ Очевидно е, че този парадокс се дължи в голяма степен на ксенофобския и антиимигрантски политически дискурс и широкото разпространение на фалшиви новини, което се засилва през последните години (Кръстева, 2019 г.). Този начин на говорене е широкоизползван от много политици не само с крайнодесни, но и с умерени възгледи, в това число в президентската кампания на настоящия пре-

зидент Румен Радев, която бе подкрепена от Българската социалистическа партия (ibid). Същевременно над 90 процента от респондентите в проучването на Евробарометър през 2018 г. посочват, че не познават лично и не са разговаряли с мигранти, както и че дори не са виждали такива хора.³² Освен това само 17 процента имат „някаква информация“ по въпроса.³³ Половината от респондентите мислят, че миграцията създава проблеми, докато само 6 процента мислят, че тя може да създаде възможности.³⁴ Най-впечатляващото е, че 70 процента от българските респонденти се опасават, че мигрантите могат да станат бреме за системата на обществено осигуряване и да увеличат престъпността. Около 51 процента имат и опасения, че мигрантите може да им отнемат работните места. Само около една трета от респондентите са на мнение, че работниците мигранти могат да са полезни за решаване на проблема с недостига на работна сила, докато повече от половината изразяват категорично несъгласие с това. За сравнение – средно около 70 процента от гражданите на ЕС смятат, че миграцията спомага за укрепване на икономиката на ЕС.

ПОЛИТИКИ

Политиките в областта на миграцията в България бяха разработени в контекста на процеса на европеизация, започнал след 1989 г., която постави началото на прехода на страната към демокрация (Маркова и Ванкова, 2014 г.; Ванкова, 2018 г.; Ванкова, предстои публикация). През този период в миграционното законодателство са извършени множество изменения и допълнения (Даскалова и Луис, 2008 г., с. 81). Националната миграционна политика се формира като държавна политика непосредствено след присъединяването на България към ЕС през 2007 г. (Кръстева и др., 2011 г., с. 11; Ванкова, 2009 г., с. 56). От 2007 г. досега в страната са разработени четири национални стратегии в областта на миграцията (вж. Ванкова, 2008 г.). Целта на Националната стратегия по миграция и интеграция (2008–2015)³⁵ е да постави основата за развитието на последователна национална политика за управление на миграцията и интеграцията. Втората стратегия в тази област, Националната стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2011–2020),³⁶ е разработена в резултат на усилията на България да отговори на изискванията за присъединяването към Шенгенската зона (Маркова и Ванкова, 2014 г., с. 42). През 2014 и 2015 г. са разработени още две стратегии, най-вече като отговор на бежанската криза в резултат от конфликта в Сирия.³⁷

²⁶ Население и демографски процеси през 2019 г., https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Population2019_XE8MEZL.pdf

²⁷ Ibid.

²⁸ Този брой е близък до данните на ООН, според които към 2015 г. броят на българите, живеещи в чужбина, е 1,2 млн. (Общ брой мигранти в международен план; Таблица 16. Общ брой мигранти към средата на годината по произход и основни райони, региони, страни или райони на дестинация, 2015 г., <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates15.html>).

²⁹ Евростат, Специално проучване на Евробарометър 469 за „Интеграция на имигрантите в Европейския съюз“, https://ec.europa.eu/home-affairs/news/results-special-eurobarometer-integration-immigrants-european-union_en

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

³⁵ Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция (2008–2015 г.)

³⁶ Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2011–2020 г.).

³⁷ Подробното представяне на тези стратегии е извън обхвата на този доклад. За повече информация вж. Ванкова и др. (2017 г.).

Според Стратегията от 2008 г. целта на българската имиграционна политика е да оказва подкрепа на икономическото развитие (Стратегия, 2008 г., с. 4, 17). В нея се поставят две стратегически цели: привличане на български граждани и лица с български произход да се завърнат и установят постоянно в България; и разработване и прилагане на съвременна политика за прием и интеграция на граждани на трети страни с цел подкрепа за българската икономика, както и осъществяване на ефективен контрол на миграционните процеси (Ванкова, 2011 г., с. 73). Първата стратегическа цел е определена като национален интерес, който изисква активни усилия за привличане на чуждестранни граждани от български етнически произход, които живеят в страни като Чешката република, Словакия, Румъния, Унгария, Сърбия, Молдова, Украйна и Хърватия, където се ползват със статут на национални малцинства (Стратегия, 2008 г., с. 6; Ванкова, предстои публикация). Северна Македония е страната с най-голямата българска общност на Балканите (Стратегия, 2008 г., с. 5; Ванкова, предстои публикация). Тези лица с български произход са една от целевите групи в Стратегията, тъй като се счита, че те биха се вписали без никакви затруднения в българското общество поради това, че владеят български език и познават българските обичаи и култура (Стратегия, 2008 г., с. 17; Ванкова, предстои публикация).

В съответствие с тази първа стратегическа цел страната е разработила множество политики за привличане и трайно заселване на лица с български произход – от облекчен режим за достъп до пазара на труда до стипендии за обучение в България, както и облекчен режим за получаване на българско гражданство (Ванкова, предстои публикация). Например, член 15, ал. 1, т. 1 от Закона за българското гражданство (ЗБГ)³⁸ освобождава лицата от български произход от много от изискванията, свързани с общия режим за натурализация (ibid). Държавната агенция за българите в чужбина е органът, който удостоверява български произход въз основа на актове за раждане на възходящи роднини на кандидатите, техния роден език, принадлежност към българската православна църква или училище, предишно българско гражданство на родителите им и др. (Смилов и Жилева, с. 225).

Недостигът на квалифицирани специалисти в различни сектори обосновава втората стратегическа цел (Стратегия, 2008 г., с. 21). За първи път се поставя въпросът за задоволяване на търсенето на работна сила посредством имиграцията (Кръстева и др., 2011 г., с. 5). Планът на правителството е да приложи „балансиран подход“ на основата на политиките на ЕС за циркулярна миграция, които изискват предварително уреждане на връщането на мигрантите в страните им на произход след изтичането на срока на договорите им (Ванкова, 2011 г.; Ванкова, предстои публикация).

Двустранный споразумения за набиране на чуждестранна работна сила са основният инструмент в политиката за

управление на трудовата миграция както преди, така и след падането на комунистическия режим (Ванкова, 2018 г.; Ванкова, предстои публикация). Това е предпочитаният начин за решаване на проблемите на пазара на труда, за регулиране на трудовата миграция и същевременно за ограничаване на дискриминацията срещу българските работници на чуждестранни пазари на труда (SOPEMI 1993 г., с. 111). Това обяснява и защо този инструмент е сред основните механизми на миграционната политика в Стратегията от 2008 г. (Ванкова, предстои публикация). Модел на такива споразумения бе разработен и бе поставено началото на консултации с Молдова, Северна Македония, Украйна и Армения, където има общности с етнически българи (Ванкова, 2011 г., с. 79). Поради спада в търсенето на работна ръка в резултат от започналата икономическата криза през 2008 г., в крайна сметка не са подписани такива споразумения.

Последната Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията е приета през 2015 г.³⁹ Тя обединява трите предходни национални стратегии след 2008 г. и отразява започналата тогава „бежанска криза“ (Иларева, 2015 г.). Стратегическите цели в националната политика, касаещи законната миграция, остават обаче непроменени в голямата си част. В Стратегията от 2015 г. се подчертава, че България трябва временно да прилага по-стриктни правила относно достъпа на чужденци до пазара на труда, за да намали броя на издаваните разрешения за работа и да противодейства на нарастващата безработица в резултат от икономическата криза (Стратегия, 2015 г., с. 37; Ванкова, предстои публикация). Въпреки това в нея се посочва, че двустранните договори за трудова миграция с конкретни трети страни остават основният инструмент за набиране на чуждестранна работна ръка след възстановяването на българската икономика (ibid). Те са разработени като рамкови споразумения въз основа на националните законодателства на договорящите се страни, което означава, че могат да се използват за набирането на работници от различни сектори, като например сезонни работници. Страните от Източното партньорство отново са избрани като най-подходящи за сключването на такива договори (Стратегия, 2015 г., с. 37; Ванкова, предстои публикация).

В Стратегията от 2015 г. се подчертава, че правото на ЕС в областта на законната миграция, като например директивите за Синята карта и за единното разрешително, не се считат за достатъчни, за да може България да се конкурира в икономически и социален план с други държави членки на ЕС, както и със САЩ, Канада и Австралия, които са световни конкуренти в надпреварата за привличане на най-добрите специалисти (Стратегия, 2015 г., с. 39; Ванкова, предстои публикация). Ето защо страната предвижда прилагането на специални мерки за привличане на висококвалифицирани мигранти и модернизиране на законовата рамка в областта на миграцията, като във вземането на решенията се включат активно синдикати и работодателски организации.

³⁸ Закон за българското гражданство (ДВ брой 136/18 ноември 1998 г., последно изм. ДВ брой 77/18 септември 2018 г.).

³⁹ Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2015-2020 г.).

Освен това в Стратегията от 2015 г. се посочва, че чужденци, получили образование в България, се считат за група мигранти, които потенциално биха желали да се заселят трайно в страната. Това се дължи на придобитите от тях специалности, владеенето на български език и сравнително високата им степен на интеграция в българското общество по време на обучението. В Стратегията обаче не се споменават никакви специални мерки за трайното привличане на тази група чужденци.

На фона на демографския спад, който Стратегията посочва като проблем (Стратегия, 2015 г., с. 33), липсата на ясна политика за трайното привличане и интеграция на мигранти е един от най-големите недостатъци на настоящата миграционна политика. Понастоящем работниците мигранти не могат да останат в България повече от три години, освен ако имат Синя карта или са лица от български произход (Ванкова, 2018 г.; Ванкова, предстои публикация). В края на тригодишния период те трябва да излязат от България и да преминат през процедура за издаване на нова виза и ново разрешение за работа и/или пребиваване, което може да отнеме 3-4 месеца. Такива прекъсвания водят до затруднен достъп до статута на дългосрочно или постоянно пребиваване и заселване в страната (Ванкова, 2018 г.; Ванкова, предстои публикация).

Освен това понастоящем мигрантите се ползват най-вече от права, които произтичат от правото на ЕС, а интеграционната им подкрепа е временна, тъй като се осъществява на проектна база чрез европейско финансиране. Административните процедури са тромави и като цяло транспонирането на правото на ЕС не е на достатъчно добро ниво (Ванкова, 2018 г.; Ванкова, предстои публикация). Това налага допълнителни изменения в националната законова уредба и създава правна несигурност, както и затруднения за мигрантите, техните семейства и местните работодатели. Такива политики не са нито са в съответствие с целите на Стратегията от 2015 г. за привличане на най-добрите чуждестранни специалисти, нито се вписват във визията за съвременна миграционна правна рамка.

Друг недостатък е липсата на обществено достъпни данни за броя разрешения за работа и пребиваване, което е от решаващо значение за развитието на политики, основани на факти. В обобщение, амбициозната миграционна политика, която България е разписала на хартия, все още не е подкрепена с модерно и ефективно миграционно законодателство, което да послужи за прилагането ѝ, и се нуждае от включване на приоритети по отношение на трайното привличане и заселването на мигранти, които са необходими на българския пазар на труда.

ДЪРЖАВНИ ПОЛИТИКИ ЗА НАБИРАНЕТО НА ЧУЖДЕСТРАННА РАБОТНА СИЛА

В съответствие със Стратегията в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2015–2020 г.), през 2016 г. бе приет Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ).⁴⁰ Глава 5 от закона предвижда възможност за сключване на двустранни договори за регулиране на трудовата миграция. Както е предвидено в последната Стратегия от 2015 г., дава се предимство на страни, с които се водят преговори за двустранни договори за социална сигурност или вече са подписани такива (член 63, ал. 3 от ЗТМТМ). Досега са сключени три двустранни договора за регулиране на трудовата миграция – с Армения, Молдова и Грузия (Национален съвет по миграция и интеграция, 2018 г., с. 3). Водят се преговори за договори с Украйна и Беларус (Национален съвет по миграция и интеграция, 2019 г., с. 14). Освен това са проведени консултации за изготвянето на двустранни договори за социална сигурност с Армения, Грузия, Азербайджан и Беларус. Според информация от Агенцията по заетостта през март 2019 г. е започнало набирането на работници мигранти по договори с Молдова и вече 70 молдовски работници са започнали работа в България.⁴¹

Договорите, сключени с Армения, Молдова и Грузия, важат за работници мигранти, които могат да бъдат наети на работа в България без разрешително за работа за първоначален срок до една година, с възможност за последващо удължаване общо до три години, и сезонни работници за максимален срок от девет месеца в съответствие с Директивата за сезонните работници (Ванкова, предстои публикация). От работниците мигранти се изисква да подпишат декларация, която ги задължава да се върнат на територията на изпращащата държава след изтичане на законното им пребиваване и да представят паспорта си лично в консулството в срок от един месец след завръщането си. Неизпълнението на това задължение може да се отрази на бъдещото им кандидатстване за разрешение за пребиваване пред българските власти (ibid).

ИНСТИТУЦИОНАЛНА РАМКА И ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЯ

В политиката за миграция на България участват различни държавни институции. Основните институции, които имат отношение към трудовата миграция, са Министерството на вътрешните работи, Министерството на труда и социалната политика, Министерството на външните работи и координационният орган – Национален съвет по миграция, граници, убежище и интеграция. Министерството на външните работи участва във вземането на решения в областта

⁴⁰ Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност (ДВ брой 33/ 26 април 2016 г., последно изм. ДВ 34/ 23 април 2019 г.).

⁴¹ Писмо №10-00-1749#3 от 12.03.2020 г. в отговор на официално заявление за достъп до информация.

на миграционната политика, като отговаря за издаването на визи чрез своите дипломатически и консулски служби в чужбина (Ванкова, 2011 г., с. 69). Специализираната дирекция „Миграция“ на Министерството на вътрешните работи отговаря за упражняването на административен контрол върху пребиваването на граждани на трети страни, като издава разрешения за пребиваване, налага принудителни мерки срещу чужденци, които пребивават незаконно в страната, и управлява центровете за задържане на имигранти (ibid).

Министерството на труда и социалната политика отговаря за вземането на решения и прилагането на политиките, свързани с достъпа до пазара на труда и интеграцията на граждани на трети страни, в това число сключването на двустранни договори за регулиране на трудовата миграция и двустранни договори за социална сигурност (Стратегия, 2015 г., с. 9). Агенцията по заетостта е органът, който отговаря за защитата на пазара на труда и регулирането на приема на граждани на трети държави чрез издаването на разрешения за работа на работодатели, които искат да наемат граждани на трети страни. Освен това, към министъра на труда и социалната политика има и Национален съвет по трудова миграция и трудова мобилност, в който са представени синдикати и работодателски организации (Ванкова, 2011 г., с. 75). Неговите функции обхващат консултации и подкрепа във връзка с прилагането на българската политика за трудова миграция и трудова мобилност, включително допускането на граждани на трети страни на базата на двустранни договори или други компенсаторни мерки, предложения за списък на професии, за които има недостиг на висококвалифицирани специалисти и списък на икономически сектори, зависими от смяната на сезоните.

Както бе предвидено във втората Национална стратегия за миграция, през 2011 г. бе създаден Националният съвет по миграционна политика с цел осигуряване на цялостна координация между отделните държавни институции, участващи в миграционната политика на България (Маркова и Ванкова, 2014 г., с. 42). Той бе заменен с Националният съвет по миграция и интеграция, създаден през 2015 г., и по-късно – с настоящия Национален съвет по миграция, граници, убежище и интеграция, създаден през 2019 г.⁴² Съветът е колективен консултативен орган за формулиране и координация на изпълнението на държавните политики в областта на миграцията, границите, убежището и интеграцията в Република България.⁴³ Председател на Съвета е министърът на вътрешните работи.⁴⁴ Съставът на Съвета включва заместник-министри на вътрешните работи; труда и социалната политика; правосъдието; външните работи; финансите; образованието и науката; здраве-

опазването; отбраната; транспорта; и информационните технологии и комуникациите. Други членове са председателят на Държавната агенция за закрила на детето и председателят на Държавната агенция за бежанците. Освен тях в Съвета участват и заместник-председателят на Държавната агенция за национална сигурност, заместник-председателят на Държавната агенция за разузнаване, директорът на Национална агенция „Митници“, секретарят на Националната комисия за борба с трафика на хора, представител на Управителния съвет на Националното сдружение на общините в Република България и секретарят на Съвета.

ОБЩА ЗАКОНОВА РАМКА ЗА ДОПУСКАНЕТО НА РАБОТНИЦИ МИГРАНТИ⁴⁵

В Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ)⁴⁶ са уредени редът и условията, по които граждани на трети страни и техните семейства могат да влизат, да пребивават и да напускат Република България. Водещият нормативен акт по отношение на трудовата миграция е Законът за трудовата миграция и трудова мобилност (ЗТМТМ), тъй като в него са уредени всички изисквания на действащото национално законодателство и правото на ЕС във връзка с трудовата миграция.

Граждани на трети страни могат да кандидатстват за първоначален достъп до българския пазар на труда само когато са извън територията на България (член 5, ал. 2 от ЗТМТМ), с изключение на предвидените в закона случаи като например при квалифицирани кандидати, които имат Синя карта (Ванкова, предстои публикация). Разрешението за достъп до пазара на труда се издава за заемането на длъжности, за които не се изисква българско гражданство при следните условия: проучване на пазара на труда, което се извършва от работодателя, за да се установи дали в България са налични подходящи работници; документи, удостоверяващи, че за предходните 12 месеца общият брой на гражданите на трети държави, работещи за местния работодател, не надвишава 20 процента от средносписъчната численост на наетите по трудово правоотношение или 35 процента – за малки и средни предприятия;⁴⁷ условията на труд и заплащане не са по-неблагоприятни, отколкото тези за българските граждани за съответната категория труд; и мигрантите притежават специализирани знания, умения и професионален опит, необходими за съответната длъжност (член 7, ал. 1 от ЗТМТМ).

⁴² За повече подробности вж. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/bulgaria-establishes-national-council-on-migration-borders-asylum-and-integration>

⁴³ Министерство на вътрешните работи, <https://www.mvr.bg/nsmgui>

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Лицата, преместени при вътрешнокорпоративни трансфери, са извън обхвата на този доклад, поради което не са посочени разпоредбите, относими за тази група работници мигранти.

⁴⁶ Закон за чужденците в Република България, ДВ брой 153/23 декември 1998 г., последно изм. ДВ брой 101/ 27 декември 2019 г.

⁴⁷ Съгласно член 14, ал. 1 от ЗТМТМ министърът на труда и социалната политика може при доказана целесъобразност да разрешава достъп до пазара на труда в отделни случаи извън тези ограничения.

Проучването на пазара на труда следва да се извърши от работодателя чрез публикуване на обява за работа с информация относно изискванията за заемане на съответната длъжност, възнаграждението и други социални придобивки (*ibid*). Обявата за свободни работни места следва да се публикува в национални и местни средства за масово осведомяване, както и в бюрото по труда по месторабота на кандидата (член 4, ал. 1 от Правилника за прилагането на ЗТМТМ).⁴⁸ Продължителността на това проучване на пазара на труда се изисква да бъде между 15 дни и три месеца. Резултатите от проучването се използват от Агенцията по заетостта с цел установяване на „обективна невъзможност“⁴⁹ да се наеме български гражданин, гражданин на друга държава – членка на Европейския съюз, на държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария или друг чужденец, който пребивава законно в България и има право да заеме свободната длъжност (Ванкова, 2018 г.; Ванкова, предстои публикация).

Има няколко изключения от тази процедура, приложими относно граждани на трети страни, за които не се изисква разрешение за работа, за да работят в България. Това са например работници с разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване и членовете на семействата им, лица с предоставено право на убежище или с предоставена международна закрила в Република България и членовете на семействата им в съответствие със Закона за убежището и бежанците и членовете на семейства на български граждани и граждани на ЕС (Ванкова, предстои публикация).⁵⁰ Друга категория, освободена от изискването за кандидатстване за разрешение за работа, са научните работници по член 36, ал. 1 от ЗТМТМ. В съответствие с приоритетите на националната миграционна политика мигрантите от български произход също имат право на облекчен достъп до пазара на труда без разрешение за работа по член 8, ал. 2, точка 1 и ал. 3 от ЗТМТМ. За тях се изисква единствено регистрация от работодателя в Агенцията по заетостта съгласно член 30а от Правилника за прилагане на ЗТМТМ.

Продължителността на разрешената достъп до пазара на труда е за максимален срок от една година (член 7, ал. 4 от ЗТМТМ). Той може да бъде продължаван до три години, когато условията за първоначалното му предоставяне не са променени (член 7, ал. 5 от ЗТМТМ). Единственото изключение от това правило е свързано с титулярите на Синя карта, за които разрешението за работа може да се издаде със срок до четири години и може да бъде продължено (член 33к от ЗЧРБ).

Последващите заявления за ново решение за достъп до пазара на труда след изтичането на максималния тригодишен срок също се подават, когато чужденецът се намира физически извън територията на България в съответствие с член 5, ал. 2 от ЗТМТМ (Ванкова, предстои публикация). Освен това съгласно член 7, ал. 1, т. 2 от Правилника за прилагане на ЗТМТМ при достигане на максималния тригодишен срок по член 7, ал. 5 от ЗТМТМ заявление за ново решение за достъп до пазара на труда може да се подаде само след тримесечно прекъсване на заетостта и на пребиваването на работника (*ibid*). Законът предвижда изключения от това правило за титуляри на Синя карта по член 33к, ал. 2 от ЗЧРБ, граждани на трети държави, които имат право да се регистрират в Агенцията по заетостта като търсещи работа, и чужденци от български произход.

Процедурата по отношение на сезонните работници е различна. В съответствие с Директивата за сезонните работници,⁵¹ Законът за чужденците предвижда два режима за достъп до пазара на труда за сезонните работници: сезонна работа за срок до 90 дни на базата на виза за краткосрочно пребиваване⁵² (член 24л, ал. 1 от ЗЧРБ) и разрешение за сезонен работник с право на продължително пребиваване за срок от не по-малко от 90 дни и не повече от девет месеца (член 24к от ЗЧРБ). След консултации с Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност министърът на труда и социалната политика утвърждава списък на икономическите сектори, включващи дейности, изпълнението на които зависи от смяната на сезоните (член 25, ал. 1 от ЗТМТМ). Понастоящем в този списък са включени селското, горското и рибното стопанство, и хотелиерството и ресторантьорството.⁵³

За набирането на сезонни работници не се извършва проучване на пазара на труда в съответствие с общата процедура за кандидатстване за достъп до българския пазар на труда (за повече подробности, вж. Ванкова, предстои публикация). Първата категория сезонни работници трябва да имат валидна виза за целите на сезонната работа (освен ако за тях важи безвизов режим въз основа на гражданството им като например украинци, молдовци и грузинци) и работодателите им трябва да регистрират в Агенцията по заетостта трудовия им договор заедно с другите документи съгласно ЗТМТМ и Правилника за прилагането му (вж. член 32 от Правилника). За втората категория сезонни работници, се издава разрешение за сезонен работник на чужденци, които отговарят на условията за достъп до пазара на труда (по член 7, ал. 1, т. 3 и 4 от ЗТМТМ) и са получили виза за дългосрочно пребиваване (член 24к, ал. 1 от ЗЧРБ).

⁴⁸ Правилник за прилагане на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, ДВ брой 79/ 7 октомври 2016 г., последно изм. ДВ брой 27/ 2 април 2019 г.

⁴⁹ Член 4, ал. 4 от Правилника за прилагането на ЗТМТМ.

⁵⁰ Вж. член 9, ал. 1 от ЗТМТМ за повече подробности.

⁵¹ Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 година относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници [2014] OJ L 94.

⁵² В случай че се изисква виза.

⁵³ Приет със Заповед РД-01-47 /17 януари 2017 г. от МТСП.

РАЗРЕШЕНИЯ ЗА РАБОТА

Агенцията по заетостта не поддържа интернет страница с обществено достъпни данни за трудовата заетост на чужденци. Понастоящем такива данни са налични в отделни доклади⁵⁴ и административни документи като доклади за изпълнението на Стратегията от 2015 г., които не дават възможност да се направи сравнение за по-продължителен период от време и изисква подаването на заявления за достъп до обществена информация. Според данните, получени чрез такива заявления, за периода от 2009 до 2019 г. са издадени около 12 000 нови и продължени разрешения за работа на чужденци (вж. Фигура 1 в Анекса).⁵⁵ Повечето от издадените разрешения през 2019 г. са на работници от Украйна (559), Турция (403) и Киргистан (349).

Освен това трябва да се вземе предвид и броят сезонни работници, пребиваващи в България за срок до 90 дни, което увеличава общия брой работници, получили достъп до българския пазар на труда. Наблюдава се значително нарастване на броя сезонни работници от 3 547 през 2017 г. на 8 443 през 2018 г. и 11 443 през 2019 г. (ibid). Най-голям е дялът на сезонните работници от Украйна, като на следващите места като страни на произход са Молдова и Киргистан. Сезонни работници в България се наемат предимно в сектора на хотелиерството и ресторантьорството.

Данните показват съществено нарастване на броя сезонни работници, които са били заети на българския пазар на труда през последните две години. Причината за това увеличение е свързана с икономическия растеж на страната и търсенето на чуждестранна работна ръка, както и въведените нови процедури. През последните две години бяха направени няколко изменения на ЗТМТМ⁵⁶ с цел облекчаване на административната тежест за работодатели, които искат да наемат работници мигранти.⁵⁷ В резултат от транспонирането на Директивата за сезонните работници в българското законодателство, бе въведена и процедура за прием на граждани на трети страни като сезонни работници.

Според Агенцията по заетостта секторите на българската икономика с най-голям брой работници граждани на трети страни през 2019 г. са туризмът, производството, информационните технологии и строителството (ibid). За сравнение, според данни на Националния статистически институт за същия период най-голям е дялът на българските работници, наети в производството, търговията на

едро и на дребно, строителството и държавната администрация.⁵⁸

НАТУРАЛИЗАЦИЯ НА ЧУЖДЕНЦИ

Комисията по българско гражданство към Администрацията на президента е постоянен орган със съвещателни функции. Тя предоставя подкрепа на вицепрезидента във връзка със случаи на предоставяне и възстановяване на българско гражданство, както и освобождаване и лишаване от гражданство в съответствие със Закона за българското гражданство (ЗБГ). Докладите на Администрацията на президента от периода 2012–2019 г. показват, че най-често българско гражданство се предоставя въз основа на: български произход (член 15, ал. 1, т. 1 от ЗБГ), наличието на български родител (член 15, ал. 1, точки 2 и 3 и член 18 от ЗБГ), натурализация въз основа на общата процедура (членове 12, 12а, 13, 13а, 14 от ЗБГ), както и натурализация въз основа на специални заслуги като изключителни достижения в областта на спорта или културата (член 16 от ЗБГ). Броят на лицата, получили българско гражданство, е различен за отделните години: около 13 000 през 2016 г., около 3 400 през 2017 г., около 8 300 през 2018 г. и около 9 000 през 2019 г. (вж. Таблица 5 в Анекс I). Докладите от периода 2012–2019 г. показват, че петте страни с най-голям брой лица, получили българско гражданство, са Северна Македония, Молдова, Украйна, Сърбия и Русия.

ТОЧКИ НА ДОСТЪП ДО БЪЛГАРИЯ ЗА РАБОТНИЦИ МИГРАНТИ: ИЗБОР НА ПРИМЕРНИ КАЗУСИ

Това изследване се фокусира върху две точки на достъп до България, избрани като примерни казуси на базата на предварително проучване: влизане в страната на сезонни работници с подкрепата на посреднически агенции за работа и чуждестранни студенти, записани в български университети. За България тези две точки на достъп са сравнително нови и все още недостатъчно проучени.

Предшни изследвания, свързани с точките на достъп до страната чрез трудова миграция, показват, че на практика висококвалифицираните мигранти разчитат най-вече на процедурата за Синя карта, за да получат достъп до пазара на труда (Ванкова, 2018 г.; Ванкова, предстои публикация). Точка на достъп, която вече е изследвана, е основанието в член 25 от ЗЧРБ, което дава възможност на граждани на трети страни да инвестират в България средства на стойност 1 000 000 лева, което им дава право да получат постоянно пребиваване и достъп до пазара на труда (ibid.).

Освен това, поради ограничения достъп до българския пазар на труда, много мигранти прибегват до различни

⁵⁴ Като Фокус проучването на Европейската мрежа за миграция „Интеграция на пазара на труда на граждани на трети страни в държавите членки на ЕС 2018 г.“, https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/03a_bulgaria_labour_market_integration_final_en.pdf

⁵⁵ Информация, получена чрез заявление за достъп до обществена информация с решение, регистрирано под № РД -08-3722 от 19.06.2020 г. на Главния секретар на Агенцията по заетостта.

⁵⁶ Държавен вестник брой 97/2017 г., 24/2018 г., 34/2019 г.

⁵⁷ Фокус проучване на Европейската мрежа за миграция „Интеграция на пазара на труда на граждани на трети страни в държавите членки на ЕС 2018 г.“, https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/03a_bulgaria_labour_market_integration_final_en.pdf

⁵⁸ Национален статистически институт, Заети лица по класове професии и пол през 2019 г., <https://www.nsi.bg/bg/content/4009>

каналите за заобикаляне на общата процедура за прием (Ванкова, 2018 г.; Кръстева, 2019 г.). Една от главните точки на достъп, която вече е документирана, е регистрирането на търговско представителство на чуждестранна компания в съответствие с член 24, ал. 1, т. 6 от ЗЧРБ. Търговското представителство се използва само като основание за влизане в страна, на базата на което се издава разрешение за пребиваване, но това не дава на лицето правото да работи (член 8, ал. 1, т. 2 от ЗТМТМ). След влизане в страната много мигранти регистрират българска компания, за да могат да упражняват стопанска дейност (като мениджъри). Това обаче не им дава достъп до пазара на труда като работници.

Посредническите агенции са сравнително нов играч по отношение на набирането на работници мигранти, въпреки че България е ратифицирала Конвенция № 181 на Международната организация на труда (МОТ) относно частните бюра (агенции) по труда, 1997 г. през 2005 г.⁵⁹ Това развитие е отражение на икономическата ситуация в страната и сравнително скорошната нужда от работници мигранти на пазара на труда. Статутът на посредническите агенции е уреден в Глава 6 от Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ)⁶⁰ и Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа⁶¹ в съответствие с Конвенция № 181 на МОТ относно частните бюра (агенции) по труда. Физически лица и юридически лица, които искат да извършват посредническа дейност по наемане на работа, трябва да отговарят на определени изисквания и да се регистрират в Агенцията по заетостта (член 27а от ЗТЗ).

Съгласно Закона за насърчаване на заетостта посредническите услуги по наемане на работа включват информиране и/или консултиране на търсещи работа лица и работодатели; предоставяне на психологическа подкрепа на търсещи работа лица и насочване към обучение за възрастни и програми за заетост; насочване и подпомагане за започване на работа, включително в друго населено място в страната или в други държави (член 26 от ЗТЗ). За да предоставя такива услуги, частната агенция по труда трябва да сключи договор с търсещото работа лице и работодателя, който иска да наема работници (член 28, ал. 3 от ЗТЗ). Посредническите услуги по наемане на работа се извършват срещу заплащане от работодателя и са безплатни за търсещите работа или наетите на работа лица (член 28, ал. 7 от ЗТЗ). Частните агенции по труда поддържат електронен регистър с личните данни на търсещите работа лица, наетите на работа лица и работодателите като част от базата данни на Агенцията по заетостта. От тях се изисква да информират търсещите работа лица относно изискванията за длъжността, включително

образование и физическа пригодност, условия на труд, предложено възнаграждение, условия за обществено и здравно осигуряване и необходимо владеене на езика на приемащата страна.

През последното десетилетие България става все по-популярна дестинация и за чуждестранни студенти, които започват обучение в български университети. Това се дължи на няколко причини: (i) тъй като е държава членка на ЕС, всички издадени дипломи в България се признават като „европейски дипломи“, което дава по-добри възможности за работа на студентите в бъдеще; (ii) таксите за обучение са значително по-ниски, отколкото в повечето държави членки на ЕС; (iii) разходите за издръжка са значително по-ниски, отколкото във всички други страни в ЕС; (iv) има все повече привлекателни програми с преподаване на английски език, включително съвместни програми с британски университети като програми по дентална и обща медицина, инженерство, магистърски програми по бизнес администрация, програми по информационни технологии и управление на хотели.

Броят на международните студенти (както от ЕС, така и от трети страни) отбелязва устойчиво увеличение през последните години, като е нараснал от около 10 500 през 2003 г. на 12 500 през 2007 г.⁶² През 2017 г. приби. 10 процента от всички чуждестранни студенти са граждани на трети страни. Петте страни на произход с най-голям брой студенти в България са Гърция, Обединеното кралство, Турция, Германия и Украйна. Делът на международните студенти е нараснал с 10 процента в сравнение с предходната учебна година и с 33 процента в сравнение с учебната 2013–2014 година.

Чужденците, приети в редовна форма на обучение в български университет, се ползват с по-лек режим за издаване на разрешение за продължително пребиваване, отколкото горепосочените категории.⁶³ Те могат да работят до 20 часа седмично по време на учебната година, след като се регистрират в Агенцията по заетостта (член 38, ал. 1 от ЗТМТМ). Освен това в съответствие с Директивата за студентите и научните работници⁶⁴ разрешение за продължително пребиваване до девет месеца може да се издаде на чуждестранен студент, който в срок от седем работни дни след приключване на обучението си като редовен студент във висше училище в България подаде молба в Агенцията по заетостта за регистриране като търсещо работа лице по Закона за насърчаване на заетостта (член 38, ал. 2 от ЗТМТМ).

⁵⁹ За подробности вж. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:1310:0:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2296734

⁶⁰ Закон за насърчаване на заетостта, ДВ брой 112/ 29 декември 2001 г., последно изм. ДВ брой 101/ 27 декември 2019 г.

⁶¹ Наредба за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, приета с Постановление на Министерския съвет № 107 от 17 май 2003 г., последно изм. ДВ брой 89/ 12 ноември 2019 г.

⁶² Записани мобилни студенти от чужбина, по образователна степен, пол и страна на произход, <http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/bDxaOCshbNcYrythEeAEqA>

⁶³ Вж. член 30 Правилника за прилагането на ЗЧРБ.

⁶⁴ Директива (ЕС) 2016/801 на Европейския парламент и на Съвета от 11 май 2016 година относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел провеждане на научно изследване, следване, стаж, доброволческа дейност, програми за ученически обмен или образователни проекти и работа по програми „au pair“ [2016] OJ L 132.

Освен това чуждестранни студенти с български произход могат да се ползват от допълнителни мерки и програми, разработени в съответствие с една от целите на Националната стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2015–2020 г.), насочена към привличане на чуждестранни граждани от български произход като възможен ресурс за справяне с отрицателните демографски тенденции в България. Например, от 1993 г. Министерството на образованието прилага програма, която цели да привлича такива млади хора, като им дава възможност за образование в България.⁶⁵ Тази програма предоставя около 2 000 допълнителни места годишно за такива студенти в бакалавърски и магистърски програми в различни университети. Има 40 допълнителни места за кандидати за

докторски програми и 240 – за следдипломна специализация.⁶⁶ Програмата предлага стипендии, безплатно настаняване в общежитие и купони за храна.⁶⁷ Освен това има специална програма за граждани на Северна Македония.⁶⁸

Следващите две глави представят анализ на тези две различни точки на достъп до България, които са избрани като примерни казуси и описват ситуацията, мотивацията и възможностите на мигрантите по отношение на достъпа им до българския пазар на труда с подкрепата на посреднически агенции и чрез университети. Дава се представа за гледните точки на мигрантите по отношение на миграционните политики, какъв е техният опит с тези политики на практика и как те се отразяват на живота им.

⁶⁵ Постановление № 103 на Министерския съвет от 31.05.1993 г. за осъществяване на образователна дейност сред българите в чужбина. Обнародвано в ДВ брой 48/4 юни 1993 г.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Постановление № 228 на Министерския съвет от 20.05.1997 г. за приемане на граждани на Република Македония за студенти в държавните висши училища на Република България. Обнародвано в ДВ брой 42/27.05.1997 г.

ГЛАВА 2.

ТОЧКИ НА ДОСТЪП ДО БЪЛГАРИЯ ЗА РАБОТНИЦИТЕ МИГРАНТИ

ПРИЕМ НА СЕЗОННИ РАБОТНИЦИ В ТУРИЗМА С ПОДКРЕПАТА НА ПОСРЕДНИЧЕСКИ АГЕНЦИИ

По време на теренното проучване в България са интервюирани осем сезонни работници, наети в туризма. Всички са от Украйна и са намерили работа в три различни черноморски курорта чрез посредник. Наети са на нискоквалифицирани работни места (пикола, камериерки, чистачи на плажа, продавачи на сладолед) въз основа на процедурата за сезонна работа за срок до 90 дни, която дава възможност на украинците да се възползват от безвизовия режим с ЕС и е по-евтин вариант за работодателите в сравнение с процедурата за издаване на разрешение за сезонна работа. Освен това в рамките на теренното проучване са проведени и две интервюта с представител на посредническа агенция по труда и управител на хотел в черноморски курорт. Посредническата агенция по труда функционира от три години и притежава лиценз от Агенцията по заетостта. Ежегодно работи с повече от 150 работодатели, което понякога налага наемането на 700 сезонни работници, особено през летния сезон. Интервюираният управител на хотел наема чуждестранни работници от две години, предимно от Украйна и Молдова. Първоначално хотелът е използвал посредническа агенция, но впоследствие е разработил собствена мрежа и е преминал към пряко набиране на работници от чужбина, за да си спести разходите за таксите на агенцията.

Причини сезонните работници да изберат България

Всички сезонни работници пристигат в България през май–юли 2019 г. Повече от половината от тях са студенти от Украйна и една от основните причини, поради която са избрали България, е възможността да работят и да се наслаждават на курортите на черноморското крайбрежие през лятото. Тези, които учат туризъм, посочват, че за тях този вид работа е и възможност за стажуване и практически опит, както и за професионално развитие. Сред другите причини за избора на България за сезонна работа са културната и езиковата близост на страната до Украйна, както и по-добрите икономически условия в България за сезонна лятна работа в туризма: „Украйна няма такива морски курорти“ (JI_04).

Повечето от интервюираните са научили за възможността за сезонна работа в България от онлайн реклами на посреднически агенции, а тези които са студенти чрез преки контакти с университетски преподаватели, които посредничат или сътрудничат на такива агенции. Една от интервюираните сезонни работнички е насърчена да кандидатства за такава работа от бившия ѝ шеф (JI_03), а друга е получила информация за България от сина си, който имал опит в страната (JI_10). Само двама от интервюираните работници са работили в страната преди (JI_03; JI_10). Сред причините да се върнат в България са добрият климат, гостоприемството на българите, почтеността на посредническите агенции и работодателите, както и положителният опит и възможността да кандидатстват отново за същата длъжност.

Повече от половината сезонни работници са работили на подобни длъжности в хотели, а останалите имат професионален опит като счетоводител, предприемач или продавач. Повечето от интервюираните са неженени/неомъжени.

Ролята и позицията на посредниците

Данните, събрани чрез интервюта с работници и представители на заинтересовани страни, сочат нарастващо значение на посредниците при набирането на работници за нискоквалифицирани работни места като тези със сезонно естество. Посредниците не са непременно само лица, регистрирани по Закона за насърчаване на заетостта и Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа. Развитие в тази сфера е динамично и се характеризира с множество частни участници като университетски преподаватели или работодатели, които вече са използвали агенции, натрупали са опит за управление на процеса и вече не се нуждаят от външна помощ.

Данните показват, че посредниците участват в целия процес по набиране на работниците: от първоначалния прием в страната до заминаването на сезонните работници. Те предоставят и информация и подкрепа на работниците мигранти, ако е необходимо. Ролята на посредниците обаче невинаги е положителна, тъй като агенциите имат различни практики. Това е видно и от докладите на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, в които

се посочва, че 15 процента от всички регистрирани нарушения във връзка с насърчаването на трудовата заетост и трудовата миграция и мобилност са свързани с ролята на посредниците (Главна инспекция по труда, 2019 г., с. 24). Ето защо, преди да пристъпят към кандидатстване за работа, част от интервюираните работници извършват проучване на посредническите агенции в онлайн форуми и фейсбук групи, обсъждащи възможности за намиране на работа, за да се уверят, че съответната агенция „не е фалшива“ (JI_10). Някои от тях, провеждат и среща с представител на посредника в Украйна, за да се осведомят за съответната възможност за сезонна работа и процеса на кандидатстване. При студентите в тази роля са университетски преподаватели или представители на посредническа агенция по труда, които наемат студентите по мениджмънт на хотелиерството направо от университета, в който се обучават.

За да започне процесът на кандидатстване, кандидатите за работа трябва да попълнят формуляр за кандидатстване или да изпратят CV, което се препраща за одобрение на посредническата агенция в България: „Трябваше да представя само паспорт с биометрични данни и резюме“ (JI_09). След одобряването на кандидатите посредническата агенция извършва всички последващи административни действия. В повечето случаи кандидатите трябва да подадат молба за паспорт с биометрични данни, за да се възползват от безвизовия режим за Украйна. Някои посредници изискват от кандидатите само този документ. Други изискват от кандидатите сами да уредят медицинските си застраховки. Подготовката на заминаването трае от две седмици до един месец след предоставянето на биометричните данни от паспорта на кандидата за работа. Интервюираният управител на хотел споделя, че за да се уреди регистрацията на сезонна работа за срок до 90 дни са нужни десет дни от деня на подаване на документите в Агенцията по заетостта. (JI_01). Според интервюирания представител на посредническа агенция, услугата им включва получаването и разглеждането на всички необходими документи от работодателя, както и организирането на пътуването на сезонните работници (JI_02). Според една от интервюираните украинки, която е наета като камериерка, „всичко протече гладко и бързо“ (JI_09).

Интервюираните мигранти посочват, че представителите на посредническата агенция са им предоставили информация относно условията на бъдещото им работно място, настаняването, трудовия договор и съдържанието му, медицинската застраховка и декларацията, която трябва да се регистрира в Агенцията по заетостта: „Представителят на посредническата агенция обясни всичко за бъдещата ни работа до най-малката подробност“ (JI_07). Само една от интервюираните украинки камериерки споменава, че е подписала и споразумение за сътрудничество с посредническата агенция (JI_10). Университетските преподаватели предоставят на студентите цялата информация за възможностите за сезонна работа в България, включително данъци и почивни дни, и оказват съдействие за получаването на необходимите документи, като например кандидатстването за паспорт с биометрични данни и застраховка. Освен това университетските преподаватели придружават сту-

дентите при пътуването им в България: „Нашият преподавател ни придружи дотук. Тя се увери, че условията на труд и живот са добри за нас и че разбираме какво трябва да правим“ (JI_06).

Като цяло сезонните работници оценяват като положителна ролята на посредниците, които са използвали. Някои от тях подчертават, че посредниците са им предоставили точна информация за работното място. Само една от интервюираните украинки, работеща като келнерка, споделя за проблем с недостатъчния персонал в хотела, който не е бил споменат от посредника (JI_07). Интервюто с представителите на посредническата агенция също очертава някои негативни аспекти, свързани с дейността им (JI_02). В базата данни на Агенцията по заетостта има около 2 000 регистрирани посреднически агенции. Въпреки това според интервюираните няма публична информация, колко от тях действително функционират. Също така много агенции участват в измамни дейности и подлъгват мигрантите само за да им вземат парите, както е посочено и в докладите на „Главна инспекция по труда“ (Главна инспекция по труда, 2019 г., с. 24). Това се отразява отрицателно на имиджа на посредническите агенции. В някои случаи агенции привличат служители, на които вече е осигурена работа от други агенции, да работят с тях, като им предлагат по-високи заплати.

Много хотели ползват посредническа агенция при първоначалното набиране на чуждестранни работници, но на следващата година предпочитат сами да извършат цялата процедура, тъй като вече имат установени контакти с потенциални работници (както в случая с интервюирания управител на хотел (JI_01)). Според интервюираните представители на посредническата агенция това се прави не само за да се спестят средства от таксата за услугата, но и поради липсата на доверие в агенциите (JI_02). Според тях обаче ако няма агенция, която да бъде посредник в процеса, е по-вероятно да има нарушения на правата на работниците.

Такси, събирани от посредниците

Конвенция № 181 на МОТ относно частните агенции по труда (член 7) и Законът за насърчаване на трудовата заетост (член 28, ал. 7, т. 2) забраняват частните агенции по труда да събират пряко или косвено, изцяло или частично такси или други плащания от работниците. Такси за такива посреднически услуги могат да се събират само от работодателите (член 28, ал. 7, т. 1 от Закона за насърчаване на трудовата заетост). Освен това в ЗТМТМ се предвижда, че транспортните разходи от мястото на произход на сезонните работници до работното им място в Република България и в обратната посока са за сметка на работодателя (член 27, ал. 1 от ЗТМТМ), като това изискване трябва да бъде посочено и в подписания трудов договор.⁶⁹ За сметка

⁶⁹ Вж. също: Агенция по заетостта, Наемане на сезонни работници от трети страни. <https://www.az.government.bg/pages/sezonni-rabotnici-ot-treti-strani/>

на работодателя са и задължителните здравни застраховки и осигуряване. Не се допуска тези разходи да бъдат възстановявани на работодателя или да се приспадат от възнаграждението на работника (член 27, алинеи 2 и 3). Настаняването на сезонните работници се предоставя от работодателите или се осигурява с тяхно съдействие (член 28, ал. 2).

Интервюираните сезонни работници споделят, че не са плащали такса на агенциите, но са имали различни разходи свързани с работата им в България. Например, в някои случаи пътните им разходи са изцяло покрити от посредническата агенция (JI_09), а в други мигрантите е трябвало да покрият част от разноските (JI_08). Някои от интервюираните работници е трябвало да заплатят за застраховката и регистрацията в Агенцията по заетостта (JI_10). Други са платили на посредническата агенция за храната по време на пътуването или за документи, свързани с кандидатстването за работа (JI_07; JI_08). Интервюираният представител на посредническата агенция подчертава, че работодателят следва да покрие разноските за пътуване, настаняване и храна на наетите работници (JI_02).

Условия на труд, трудово възнаграждение и договори

Основните конвенции на МОТ и Кодексът на труда съдържат изисквания за условията на труд и възнаграждението за всички работници. Данните от интервюта показват положително развитие по отношение на незаконната практика да се наемат чужди граждани за сезонна работа като стажанти. Всички интервюирани работници са подписали трудови договори с работодателите си след пристигането си в България в съответствие с изискванията на член 68, ал. 3 от Кодекса на труда.⁷⁰ Някои от интервюираните работници подчертават, че договорът е имал украинска и българска версия. Тези констатации са в съответствие и с годишния доклад на „Главна инспекция по труда“, в който се посочва, че е ограничена практиката да се ползва трудът на чужденци, граждани на трети страни, прикрит като провеждане на стаж (Главна инспекция по труда, 2019 г., с. 22). Това положително развитие може да се обясни с въвеждането на Директивата за сезонните работници в ЗТМТМ, както и със засиления надзор на „Главна инспекция по труда“ (ibid).

Според интервюираното пиколо, условията на труд на сезонните работници зависят най-вече от отговорните ръководители: „Някои ръководители са добри, други са нормални, а трети са горе-долу“ (JI_06). Повечето сезонни работници посочват, че работното им време е осем часа, със или без смени в зависимост от длъжността им в хотела. Интервюираните камериерки са с шестдневна работна седмица. Една от тях, която отговаря за камериерките в хотела, се оплаква, че няма гарантирани почивни дни: „Аз работя

24 часа, 7 дни в седмицата“ (JI_03). Това е в нарушение на Кодекса на труда, освен ако не се приложени изискванията на член 136а.⁷¹

Сезонните работници са настанени в хотелска стая с двама или трима души, или в апартамент с други хора в близост до работното им място. Интервюираните работници изразяват удовлетворение от условията на настаняване. Един от тях споделя: „Имам си всичко!“ (JI_05). На повечето работници са осигурени три безплатни хранения в хотела.

Двама от интервюираните украински мигранти, работещи в един и същ хотел, споделят проблеми във връзка с трудовото си възнаграждение (JI_08; JI_07). Те са започнали работа на 1 юли 2019 г. и се оплакват, че все още не са получили първата си заплата (интервюта са проведени в средата на август 2019 г.), което е в нарушение на Кодекса на труда (вж. член 245). Останалите украинци споделят, че заплатите им биха могли да са по-високи (те получават около 700 лева на месец, което е прикл. със 100 лева по-малко от средното трудово възнаграждение в туризма за същия период⁷²). Няколко от интервюираните казват, че са чули за разлики в заплащането на българите и украинците, но не са виждали документи в подкрепа на това твърдение: „Има разлика между заплатите на българите и нашите“ (JI_04). Интервюираният управител на хотел потвърждава, че има проблеми в това отношение: „Другите собственици на хотели трябва да се опитат да направят добро впечатление не само на туристите, но и на служителите, които идват да работят в България, защото много от тях се отнасят към тези хора като към служители „втора категория“ и не им заплащат достатъчно или въобще не им плащат“ (JI_01).“ Според представителите на посредническата агенция обаче почти няма такива случаи (JI_02). Ако възникнат такива ситуации, практиката на посредническата агенция е да заплаща възнаграждението на работника. Като част от усилията за гарантиране правата на работниците и хуманните условия на труд, агенцията предлага и 24-часова подкрепа за чуждестранни работници, които могат да се обадят по всяко време, за да потърсят помощ в проблемни ситуации.

Въпреки че оценяват положително условията си на работа, някои от сезонните работници подчертават, че биха напуснали в случай на несправедливо отношение към тях (JI_06) или неизплащане на заплата им (JI_08). Две от интервюираните камериерки споделят, че имат нужда от повече почивки и това може да ги накара да напуснат (JI_07; JI_05). Интервюираният управител на хотел подчертава, че в много случаи наетите студенти напускат работните си места преди края на договорите, тъй като „им липсва

⁷⁰ Кодекс на труда, ДВ № 26/ 1 април 1986 г., последно изм. ДВ № 79/ 8 октомври 2019 г.

⁷¹ Неспазването на трудовите договори е документирано и от Неда Денева и Стефан Кръстев в изследването Bulgarian Case Study, Project 'Towards Shared Interests between Migrant and Local Workers', Project Rationale and Research Outputs, с. 6.

⁷² Национален статистически институт, Наети лица и средна брутна заплата през четвъртото тримесечие на 2019 г., https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/EmplsSalary2019q4_Z244RMO.pdf

трудова дисциплина“ (J1_01), а не заради лоши условия на труд. Това е и една от причините, поради които интервюираните представители на посредническата агенция не работят със студенти (J1_02). Агенцията изисква от кандидатите за работа да представят диплома, доказателства за опит и квалификация за длъжността, за която кандидатстват, дори и когато няма законово изискване, както при сезонните работници с регистрацията за сезонна работа до 90 дни.

Проблеми при набирането на сезонни работници

Според интервюирания управител на хотел (J1_01) и представителите на посредническата агенция (J1_02), един от проблемите при набирането на сезонни работници е, че туристическият сезон е много по-дълъг отколкото периода, за който сезонните работници имат право на престой в България съгласно регистрацията за срок до 90 дни, която е най-често използваният канал за влизане в страната, тъй като е по-евтин и по-малко обременяващ за работодателите. Това налага да се сменя персонал в разгара на сезона, когато хотелите са пълни. На практика това означава, че за разлика от сезонните работници дошли в началото на сезона, за втората смяна няма време за приспособяване и обучение. Според интервюираните друг проблем в настоящата правна уредба е фактът, че разрешеният период на сезонна работа до 90 дни започва да тече от момента на регистрацията в Агенцията по заетостта, а наетите лица могат да започнат работа не по-рано от 40 дни след пристигането им в България заради тромавите бюрократични процедури. Това твърдение на интервюираните показва непознаване или липса на опит с процедурата за набиране на сезонни работници за срок до 90 дни, която дава възможност в декларацията, която се регистрира в Агенцията по заетостта, да се посочи периодът, в който се очаква мигрантите да започнат работа. За да се избегнат забавяния обаче, документите за кандидатстване трябва да се подадат в Агенцията по заетостта своевременно преди началото на летния сезон.

Според интервюираните представители на посредническа агенция, когато става дума за набирането на сезонни работници, най-голямото предизвикателство е свързано с незаконната конкуренция:

Един скорошен случай, който имахме, беше свързан с друга агенция, която не можеше да набере броя работници, поискан от работодателя, и прибегна до нашите украинци, които вече работеха в курорти в България. Агенцията им каза: „Елате да работите за нас, ще ви дадем по-високи заплати.“ Работниците са тук само за три месеца, така че дори и да им предложат 100 лева повече, те ще се замислят. И ще отидат при тях. В такива случаи уведомяваме „Главна инспекция по труда“. Агенциите не могат да ги наемат законно, защото работниците имат разрешение да работят за конкретен работодател (J1_02).

Отношение на местните колеги и дискриминация

Поради езиковата бариера работните отношения между интервюираните украинци и българските им колеги понякога са трудни. Това създава проблеми и с оглед на приспособяването на сезонните работници: „Украинците и българите имат различен менталитет, което е нормално; може да имаме някои недоразумения, но се опитваме да се разберем“ (J1_06). Като цяло обаче всички работници оценяват взаимоотношенията с местните колеги като положително и дори като „забележително“ (J1_09). Повечето споделят, че при възникнали проблеми обикновено търсят съдействие от преките си ръководители (J1_09; J1_08; J1_05) и от колеги (J1_06; J1_04). Сезонните работници, които са в България за втори или трети път, помагат на новодошлите украинци (J1_06). Една от интервюираните казва, че би се обърнала към посредническата агенция, ако възникне някакъв проблем (J1_10).

За разлика от отрицателното обществено мнение на българите за мигрантите (вж. по-горе), нито един от работниците не се оплаква от дискриминация, въпреки че някои са чували за такива случаи. Всички интервюирани описват отношението на българите към тях като много добро, дори и в случаи когато украинка ръководи смесен екип от български и украински камериерки. Работниците прекарват свободното си време в общуване с български и украински колеги и се наслаждават на черноморските плажове: „Прекарвам свободното си време с колеги и приятели, спортуваме, ходим на плаж, в мола, слушаме музика и се опитваме да се забавляваме“ (J1_06). Част от украинските работници споделят, че членове на семействата им са били на гости.

Етап на миграционния процес и планове за бъдещето

Повечето интервюирани работници мигранти нямат конкретни бъдещи планове за заселване в България. Това не е учудващо, тъй като сезонните работници могат да пребивават в България за максимален срок от девет месеца и националното законодателство не предвижда възможност да останат в България освен ако не напуснат страната и не кандидатстват за прием на друго основание. Трима от сезонните работници планират да се върнат да работят в България (J1_04; J1_05; J1_09), ако всичко е наред с работата им до изтичането на договорите им. Някои от тях споделят, че имат предвид и други страни като Германия, Турция и скандинавските държави, ако не си намерят по-добра работа в Украйна (J1_05; J1_08; J1_06). Интервюираният представител на посредническата агенция (J1_2) подчертава, че много работници от други страни, които избират България като дестинация за сезонна работа за повече от един сезон, бързо научават български език на основно ниво и могат да общуват. Поради тази причина много работодатели търсят работниците, които са били наети през предходния сезон.

Интервюираният представител на посредническата агенция (J1_2) коментира, че като цяло България не е попу-

лярна дестинация за работа за граждани на трети страни, най-вече заради ниското възнаграждение. Преобладаващата част от работниците имат възможност да пътуват до други европейски страни, където заплащането е по-добро и процедурата за получаване на необходимите документи и разрешения за работа е по-бърза и не е толкова сложна (например, две седмици вместо три месеца, както е в България за повечето разрешения). Това обаче не означава, че условията на труд, особено настаняването, са по-добри в другите страни, отколкото в България.

Само един от работниците обмисля заселване в България чрез закупуване на имот, но смята, че това е прекалено сложно. Освен това е необходима съществена финансова инвестиция, за да се стигне до разрешение за постоянно пребиваване (вж. по-горе).

ПРИЕМ НА ЧУЖДЕСТРАННИ СТУДЕНТИ ВЪВ ВИСШИ УЧЕБНИ УЧИЛИЩА В БЪЛГАРИЯ

Осем мигранти са интервюирани във връзка с висшето им образование в България през август 2019 г.: петима мъже и три жени, родени между 1993 и 1996 г. Те са дошли в България като студенти между 2000 и 2017 г. от различни страни – двама от Русия и по един от Сирия, Турция, Албания, Индия и Сърбия. Към момента на интервюто те или са студенти в български университет и работят почасово, или са завършили през последните пет години и са започнали работа на пълен работен ден в България. Тези мигранти се обучават или вече са се дипломирали в университети в различни градове – София, Варна, Добрич, Благоевград, Плевен и Русе – в специалности информационни технологии, медицина, бизнес, право, туризъм и индустриално управление. Двама са от български произход (родени в Украйна и Сърбия) и вече са получили българско гражданство. Трима от интервюираните са женени, всички за български граждани. Само един има дете.

В допълнение са интервюирани и двама представители на заинтересовани страни – един служител в център за кариерно развитие в университет в София и един представител на културен център на етнически българи в чужбина.

Причини да се избере България

Всички интервюирани бяха проявили интерес към образование в чужбина поради по-добрите икономически възможности в бъдеще. България не се смята за утвърдена „дестинация за обучение“ и интервюираните имат различни причини, за да я изберат за висшето си образование. За някои от тях тя е първият избор, за други е план Б, а за трети – чиста случайност.

Личните връзки с България са основната причина за трима от интервюираните. Сирийският интервюиран (HE_03) има членове на семейството, които живеят в София и те му помагат за кандидатстването и настаняването по време на

следването. Според него присъствието в страната на хора, на които можеш да разчиташ, е значително преимущество в сравнение с други потенциални страни, които е имал предвид. Интервюираните от Украйна (HE_09) и Сърбия (HE_10) са от български произход, говорят свободно езика и за тях изборът на България е съвсем естествен. Освен това за тях представляват интерес и специалните програми на Министерството на образованието, които предоставят улеснен достъп и пълна стипендия.

България е План Б за трима интервюирани от Русия и Албания (HE_05, HE_06, HE_07). Първоначално те искат да учат в страни като Обединеното кралство, Испания, Румъния и Съединените щати, но поради различни причини се отказват от мечтите си – било то заради отхвърлени молби за виза, невъзможност да получат стипендия или други причини. Българските университети обаче им предлагат много добри стипендии и, след като проверяват рейтингите на университетите, успеваемостта на възпитаниците им, програмите с преподаване на английски език и др., установяват, че това е най-добрият вариант за тях. Една от интервюираните от Русия (HE_06) сподели, че не я интересуват културните/езиковите сходства между Русия и България или разходите за живот, а само това да получи добро образование.

Най-достъпните програми в ЕС са тези, които са привлекли интервюираните от Турция (HE_04) и Индия (HE_08). Докато двамата мислят за обучение в чужбина, поради предишен опит и мястото, на което се намират към съответния момент, първоначално се насочват към страни като Китай и Сингапур. По-късно преценяват обаче, че диплома от ЕС ще им даде по-добри възможности за кариерно развитие. И така, провеждат проучване и установяват, че България предлага най-достъпните програми по бизнес администрация и медицина в ЕС. За интервюираните от Турция (HE_04) географската близост със страната му на произход също е фактор за избора на България, тъй като това означава възможност да се прибира по-често у дома.

Роля на националната политика за лицата с български произход- граждани на трети държави и други мрежи за подкрепа

Както вече е посочено в първата глава, една от главните цели на българската миграционна политика е да привлече лица с български произход от страни с традиционни етнически общности като Сърбия, Северна Македония, Украйна и Молдова. Ето защо България е разработила и финансирала всеобхватни политики за привличане и подкрепа на такива лица.⁷³ Положението е много различно обаче за студенти с друг произход, тъй като те не могат да се възползват от такива целеви политики и институционална

⁷³ Национална програма „Роден език и култура зад граница“ – <https://mon.bg/bg/175>

подкрепа. Това означава, че разчитат предимно на групи онлайн и офлайн, на своите университети и понякога на малки етнически НПО (например, на рускоговорящите в България). Интервютата показват, че националните политики за студенти от български произход са успешни и се оценяват положително от ползвателите им. Благодарение на тях ползвателите им са в много различно положение в сравнение с другите чуждестранни студенти. В тази част е представено практическото прилагане на тези политики на базата на опита на интервюираните.

Като определя българските общности в чужбина като „възможен ресурс за преодоляване на негативните демографски тенденции в България“ (Стратегия, 2015 г.), България осигурява финансиране за български културни центрове в страни като Сърбия, Северна Македония, Украйна и Молдова. Тези центрове предлагат широка гама от дейности като разпространение на информация, езикови курсове (т.н. неделни училища⁷⁴), възможности за изучаване на народни танци и отбелязване на традиционни празници, провеждане на дискусии и различни културни събития, както и организиране на програми за обмен с България. Съществен аспект на работата им е подкрепата за младите хора при кандидатстване в български университети с помощта на програма за облекчен достъп на Министерството на образованието, която съществува от 1993 г. и осигурява целеви бройки в университетите специално за лица с български произход. От 2019 г. за такива лица няма изискване за виза и сега те могат да кандидатстват направо за разрешение за продължително пребиваване (член 24в, ал. 9 от ЗЧРБ). Както вече е посочено, достъпът до гражданство за тях е с облекчен режим и активно се насърчава. Според Янев (2017 г.) повечето студенти, които кандидатстват за натурализация, получават българско гражданство. Водещото намерение на разработващите политиките е да убедят тези лица да останат в страната, да влязат в пазара на труда и да градят живота си в България. Интервюираните от български произход в рамките на проучването обаче споделят, че мнозинството лица с български произход, които получават българско гражданство, използват това, за да получат достъп до трудовия пазар на ЕС, и много от тях не остават в страната (Кръстева, 2019 г.).

Един от интервюираните по проекта представители на заинтересованите страни (HE_01) е директор на културен център в Сърбия. Той казва:

Ние имаме една програма, през която провеждаме кандидатстудентските кампании. Тя е съгласувана с Министерството на образованието и Държавната агенция за българите в чужбина. Това е една разработена с годините практика. Правим приемни дни за кандидат-студентите,

предлагаме им местата, запознаваме ги с нормативната база, какво е необходимо да подготвят като документи и как да се подготвят за кандидатстудентските изпити) Даже на моменти сме организирали подготовки за кандидатстудентските изпити – когато имаше средства за това – по 50 часа български език и българска литература и българска история, които са задължителни за полагането на кандидатстудентските изпити. И, разбира се, другите неща, свързани с уреждането на престоя им в България – визите, запознаване с университетските центрове.

По отношение на мащабите на процеса той добавя:

Към момента почти всички завършили училище от градове със силни български общности в Сърбия, са кандидатствали в университети в България и повечето от тях са приети. От 50 младежи само трима или четирима решиха да учат в Сърбия. Напоследък забелязваме, че се засилва интересът на българите от централната част на страната [Сърбия].

Повечето студенти решават да останат и да живеят в България след дипломирането си и не се връщат в Сърбия, тъй като в България има по-добри икономически и социални възможности. По отношение на политиките за получаване на българско гражданство интервюираният казва:

Аз съветвам младите хора, след като ги приемат в България, да кандидатстват и да получат българско гражданство възможно най-скоро, за да може, като се дипломират след три или четири години, да е приключила и процедурата за получаване на гражданство. Това им дава свобода да работят и да останат в страната след завършване на обучението (HE_01).

Двама от интервюираните са се възползвали от такива програми в Украйна и Сърбия (HE_09, HE_10). Една от тях подчертава: „Не само като студентка, но и още от раждането си винаги съм била свързана с България, то ми е вродено – в кръвта ми е“ (HE_10). Ето защо за нея естественият вариант е образованието в България и получава подкрепа от културен център в Сърбия, за да учи право. Като повечето студенти по право по време на следването е много натоварена в университета и няма време да работи. Започва работа едва след като се дипломира и полага успешно всички изпити, за да може да практикува като юрист. Освен сръбското гражданство е получила и българско гражданство през 1999 г., с което е напълно интегрирана на българския пазар на труда. Понастоящем работи като регионален администратор, което ѝ харесва, но не е сигурна дали ще се задържи на тази длъжност. Мечтата ѝ е да практикува наказателно право. Опасява се обаче, че двойното ѝ гражданство може да бъде пречка за започване на работа в съдебната система или в Министерството на вътрешните работи, тъй като е възможно тези институции да поставят специални изисквания по отношение на гражданството за някои професии.

⁷⁴ Постановление № 90 на Министерския съвет 29.05.2018 г. за българските неделни училища в чужбина Обнародвано ДВ 47/5.06.2018 г. Отменя предишното постановление № 334/2011 г.

Интервюираният от Украйна идва в България, след като се разочарова от украинската система на висше образование. Българският учител в неделното училище в Украйна му помага да избере университет, дава му информация относно образователните програми и националните програми за подкрепа. „Повечето учители в тези неделни училища са учили в България и са се върнали в Украйна, за да преподават, така че имат опит и връзки“, добавя той (HE_09). Той кандидатства в български университет и всичко преминава гладко по отношение на записване, виза, настаняване и обучение. След това той самият става лидер в общността – първо като член на Студентския съвет в университета, след това като ръководител на Отдела за чуждестранни студенти. Основател е и на НПО, което оказва подкрепа на студенти от български произход. Неделното училище в Украйна често се обръща към него за съвет за млади хора, които възнамеряват да учат в България. Той с радост споделя знания и работи като медиатор между двете държави. Още в университета започва да работи почасово и подава молба за българско гражданство, което получава през втората година. Оттогава насам е напълно интегриран на пазара на труда и е бил на различни стажове и длъжности. Има дипломи за две магистърски програми и към момента на интервюто е докторант. Работи и като одитор в американска компания, предоставяща услуги за американския пазар, което намира за много удовлетворяващо.

Взаимодействие с държавните институции

Едно от най-сериозните предизвикателства за повечето интервюирани е взаимодействието с държавните институции и преминаването през административните процедури преди и по време на престоя им в България. Повече от половината интервюирани имат нужда от допълнителна помощ – или от местен приятел/роднина, или от агенция, юрист, НПО, или университетски представител. Основната причина е, че процедурите са много сложни и не са добре обяснени. Друг съществен проблем е езиковата бариера, тъй като нито една от институциите, с които са взаимодействали, не им е предложила услуга на английски език.

Повечето интервюирани, които е трябвало да кандидатстват за виза в страната си на произход, се оплакват от преживяването в българските консулски служби или посолства. Преживяват лоша организация, дълги опашки, липса на онлайн система за проследяване на молбата и грешки от страна на служителите. Един интервюиран казва: „Служителите бяха добри, но системата – не“ (HE_04). Няколко интервюирани казват, че българските служители, които обслужват издаването на визи, не говорят нито английски, нито езика на страната, в която работят. Поради тази причина няколко от интервюираните трябва да вземат със себе си преводач – приятел или нает.

Една от най-обсъжданите институции, с които интервюираните имат взаимодействие в България, е Дирекция „Миграция“ на МВР. Няколко от интервюираните, които са дошли в

България по-отдавна, си спомнят, че понякога държавните служители не знаят какво да направят по определени случаи. Често искат едни документи, на следващия ден – други, променят дати, условия и т.н. Според един от интервюираните обаче е настъпила промяна:

Тук съм вече 10 години и откровено казано – има подобрение в процедурите на Министерството на вътрешните работи, молбите за разрешения и др. В началото някои служители не знаеха какво трябва да направят, не познаваха процедурите... Не ги обвинявам, те нямаха нищо специално против мене, просто нямаха опит с такива случаи. През последните години обаче, тъй като все повече чужденци идват в България, Министерството значително се е подобрило, защото служителите му са свикнали с тези процедури. (HE_03).

Най-големият проблем при Дирекция „Миграция“ обаче продължава да бъде езиковата бариера, тъй като повечето служители не говорят чужди езици, включително английски.

Един интервюираните чужденци от български произход кандидатства за българско гражданство, след като идва да учи в България (HE_09). Той няма затруднения, когато подава молба в Министерството на вътрешните работи, защото говори перфектно български. Освен това има добре развита онлайн системата за проследяване на молбата в хода на цялата процедура. Има затруднения обаче, когато отива в Министерството на вътрешните работи във връзка с издаването на личните му документи. Среща проблем с попълването на постоянния адрес, понеже не може да регистрира адреса на общежитието си, който е по дефиниция е временен. Тъй като е млад, няма възможност да си купи апартамент, нито има роднини в България, които да му предоставят адреса си. Той подчертава необходимостта България да промени политиката си в тази област и да въведе възможност за използване на пощенска кутия в съответната община, която да служи като постоянен адрес. Фактът, че говори много добре български, му помага да се справи със затрудненията, но много други студенти от български произход нямат такъв късмет и неговото НПО им помага.

В зависимост от отделните случаи интервюираните имат взаимодействие с други институции като Министерството на образованието и науката, Министерството на правосъдието, Националната агенция по приходите, Агенцията по вписванията и банки. Обратната връзка за тях е по-балансирана – някои интервюирани са удовлетворени от услугите, докато други имат някои затруднения и отново допълнителна пречка за тях е липсата на услуги на английски език. Няколко интервюирани казват, че имат затруднения с откриването на банкова сметка като чужденци. Това е свързано със стриктното законодателство за противодействие на изпирането на пари и финансирането на тероризма. Според интервюираните в някои банки откриването на сметка е по-лесно, докато в други има допълнителни такси и много процедури за граждани на трети страни.

Работа по време на обучението

Както е посочено по-горе, в ЗТМТМ се предвижда, че граждани на трети страни, които са редовни студенти, имат право да работят до 20 часа седмично по време на учебната година и на официално обявените ваканции за съответното висше учебно заведение. Освен това имат възможност да останат в България за срок от девет месеца след дипломирането си и да търсят работа чрез Агенцията по заетостта.

Един от интервюираните чужденци посочва, че в неговия университет има разлика между чуждестранните и местните студенти по отношение на работата:

Повечето турски студенти не работят по време на обучението си. Първо, за тях не е лесно да си намерят работа, тъй като не владеят езика. Второ, работодателите смятат, че е по-трудно и по-рисковано да ги наемат. Трето, студентите обикновено имат различна нагласа – имат стажове, пътуват за лятната ваканция, много от тях са от заможни семейства и просто не им се налага да работят! А българските студенти? Разбира се, те работят! Повечето от тях работят! (HE_04).

Шестима от интервюираните обаче намират почасова работа по време на следването, а само двама са прекалено заети с обучението си, за да работят.

Половината от тези, които работят по време на следването, намират работата си чрез университета – център за кариерно развитие, лични контакти с преподаватели и др. Трима от тях се възползват от много активни центрове за кариерно развитие. Работата на кариерните центрове включва широка гама услуги – от споделяне на оферти за работа, организиране на трудови борси и представяне на компании до организиране на пътувания до София за посещения на офиси на фирми. Двама интервюирани работят директно в университета и помагат за дейности като маркетинг, заснемане на видеа и писане на кратки текстове. Интервюиран чужденец казва, че въпреки че му е позволено да работи до 20 часа седмично, през цялото си следване работи повече: „Официално беше само 20 часа, но нали знаете как става в България...“ (HE_04).

Някои от интервюираните успяват да придобият международен опит – три лета поред намират работа в чужбина. За единия от тях работата е осигурена от университета и е свързана с обучението му в областта на туризма – като стюард в ресторант в Майорка и младши специалист човешки ресурси в Полша. Друга интервюирана казва, че нейните колежки обикновено не работят по време на учебната година, но 99 процента от тях участват в програмите Work & Travel в Съединените щати, където вършат типична за студентите работа. Това им помага да си плащат таксите за обучение и да спестят джобни пари за годината.

Трима от другите интервюирани чужденци не могат да разчитат на активни университетски центрове за кариерно

развитие (дори и при задължителен стаж), поради което трябва да си намерят работа с помощта на приятели и националните интернет страници с обяви за работа. Те казват, че успехът зависи от това колко са активни, и един от тях, който е от български произход, успява да проведе стажове в Министерството на икономиката и в Администрацията на Президента.

Преминаване към пазара на труда след дипломирането и самонаемане

Всички интервюирани чужденци искат да останат в България след дипломирането си. Те са инвестирали много в изучаването на езика и културата, изграждането на професионални връзки и социален живот, някои са намерили постоянни партньори или дори са сключили брак. Установяването на пазара на труда след дипломирането обаче е свързано с трудности. Един от най-проблемните въпроси е изискването да напуснат страната, ако искат да променят основанията за визата си. Както каза един от интервюираните: „Всеки си намира пътя“ (HE_06). Да си намериш пътя обаче може да бъде доста трудно.

Една от интервюираните жени е „отчаяна“ през периода на преминаване от студентска към работна виза. Преди да се дипломира, започва да се свързва с български фирми, за да си намери работа. Дори и да харесват CV-то ѝ, компаниите не искат да преминат през цялата процедура на получаване на разрешение за работа, тъй като това струва време и пари. В един момента тя намира фирма, където ѝ предлагат работа и са готови да я подкрепят за процедурата с помощта на адвоката им. Тя е скоро дипломирана, има работа и нов партньор в България, но е принудена да се върне в страната си на произход и там да кандидатства за визата. Трябва да чака осем месеца само за разрешението за работа. Междувременно тя и работодателят ѝ „малко нарушават закона“ и тя започва да работи дистанционно, докато чакат разрешението. Ситуацията не позволява обаче да ѝ се заплаща официално. Това я поставя в уязвимо положение, но се споразумяват, че „всеки трябва да пожертва нещо“. Интервюираната изразява критичното си мнение за процедурата: „Странното за трудовия договор е, че в него има клауза, според която „Този договор влиза в сила и става обвързващ, след като служителят получи разрешение за работа“. Не би трябвало да започнеш работа, преди да имаш договор. Но за да кандидатстваш за разрешение за работа, трябва да имаш договор, който е обвързващ. И така, на практика ти представяш договор, който не е обвързващ, защото не може да бъде такъв, но би трябвало да бъде. Властите знаят това. Ето защо, казваш, че е обвързващ, въпреки че не може да бъде“ (HE_06). Когато накрая получава разрешението си за работа и визата и започва да работи официално, фирмата ѝ изплаща възнаградението за предходните месеци. Цялото преживяване е много стресиращо:

Имах чувството, че правителството не ме иска тук. Мисля, че съм добър гражданин, опитвам се да науча езика, не хвърлям боклуци по улицата, участвам като

доброволец в България. Лошо е да се каже, но понякога ми се струваше, че толкова много се старая да бъда тук и правя повече, отколкото много български граждани. И така, чудя се защо не мога да бъда тук... Ще работя, ще плащам данъци, ще правя впечатляващи неща и т.н. Имам чисто досие, имам и свидетелство за съдимост от Русия и от България, за да покажа, че не съм извършвал никакви престъпления (HE_06).

Проблемът с изискването да се напусне страната, за да се кандидатства отново за виза, засяга не само професионалния, но и личния живот. Един от интервюираните чужденци се жени за българска гражданка по време на обучението си. За да промени основанията за визата си от студентска на виза за член на семейство на гражданин на ЕС, трябва да се върне в страната си на произход и там да подаде отново молба. Тази процедура му отнема около три месеца, през които не може да посещава учебни занятия или да работи и е разделен с жена си.

Както вече е посочено, друг начин да се получи разрешение за пребиваване е да се регистрира търговско представителство на чуждестранна компания. Това обаче не осигурява достъп до пазара на труда като наето лице. Проучванията показват, че често такива търговски представителства се използват като „врата“ за влизане в страната и след регистрирането на българската компания – за започване на работа като управител на фирма (Ванкова, предстои публикация). Точно това е направил един от интервюираните чужденци и изведнъж става бизнесмен, въпреки че въобще не е планирал това. Той използва възможността да регистрира търговско представителство и след това – българска фирма, в което наема само себе си. Фирмата му е подизпълнител на хотел и той работи като управител на хотела. Обича работата си и е много доволен от условията на труд и възможността за развитие. Той обаче признава, че веднага щом получи разрешение за работа, би искал да стане служител в голяма компания. Съществен проблем, с който все още се сблъсква, е, че всеки път разрешението му за пребиваване се издава за различен период от време – за една година или за шест месеца. При това положение той никога не знае какво ще се случи при следващото му посещение в дирекция „Миграция“ и това му създава усещане за несигурност за бъдещето.

Друг интервюиран чужденец е човек с истински предприемачески дух и съвременна нагласа за бизнес. Към момента на интервюто той притежава три фирми за дигитален маркетинг, образователни услуги и спортни стоки, някои от които с партньори от Ирландия и Франция. „В компанията ми има 12 души, които работят за мене, но не са мои служители. Разликата е голяма! Хора на свободна практика! Екипът ми е навсякъде по света – Съединените щати, Малайзия, Италия, Виетнам, Испания... Така нямам служители – аз съм единственият“ (HE_04). Той е много ентузиазизиран за компаниите си и влага много енергия в развитието им. Не го притесняват дългите работни дни и липсата на лично време през натоварените периоди: „Обичам бизнеса си, защото печеля пари и се надявам, че ще печеля още повече. Обичам да разговарям с хората,

обичам да им помагам. Не се страхувам от работа. Няма нещо, което да не обичам. Работя много, но ми харесва“ (HE_04).

Ако чужденец иска да започне бизнес в България, трябва да наеме 10 български служители (член 24, ал. 1, т. 2 от ЗЧРБ). Това представлява голяма пречка за чуждестранните предприемачи, които искат да стартират бизнес. Един от интервюираните чужденци, който е направил това, споделя, че в неговия случай съответните лица са били наети „само на хартия“, тъй като за една малка фирма е невъзможно да започне с 10 служители на пълен работен ден. Всъщност фирмата му има само четирима реални служители. Той има затруднения с отварянето на ресторант, с маркетинга и привличането на клиенти, така че към момента на интервюто не е особено доволен. Плановете му са да продължи образованието си и да стане лекар.

Условия на труд

Към момента на провеждане на интервюта всички интервюираните лица работят. При трима от тях работата по време на следването е преминала в дългосрочни трудови правоотношения след дипломирането им. Трима имат постоянни трудови договори на пълен работен ден, а двама са със стандартния шестмесечен изпитателен срок, след който се сключва трудов договор за пълен работен ден. Настоящите им длъжности са най-различни, като повечето са за квалифицирани служители – системен администратор, специалист по маркетинг, управител на хотел, специалист по комуникация, модератор на общността в онлайн проекти, одитор, юрист и готвач.

Към момента на провеждане на интервюта повечето интервюираните чужденци работят по специалността си (информационни технологии, маркетинг, финанси), с изключение на един, който работи като готвач и отговорник кухня, въпреки че е студент по медицина. Повечето от тях използват английски език като основен и официален език на работното място, с изключение на една дама, която работи в областна администрация. Един от тях обаче казва: „Официално на работа говорим на английски, със сигурност когато има чужденци. Когато сме си само ние обаче, говорим на български... Не че аз съм българин... Говоря езика много добре, така че говоря български с колегите ми българци“ (HE_03).

Седем от интервюираните лица са служители в частни компании (български и чуждестранни) и само един – в областна администрация като държавен служител. Половината работят в малки организации (до 10 души), а останалите – в по-големи. Повечето са доволни от настоящата си работа (екип, заплата, възможности за развитие, бонуси, надбавки) с изключение на един, който не е удовлетворен от средата и заплатата. При провеждането на интервюто той търси друга работа и е сигурен, че не желае да се обвързва прекалено много с фирмата: „Настоящата компания ми предлага допълнително обучение, но аз предпочитам да направя това самостоятелно, тъй като

не искам да се чувствам „задължен“ да остана във фирмата. Не искам после да ме притискат с аргументи като „Ние платихме обучението ти“. Не искам да им оставам дължен с нищо“ (HE_03). На въпроса за трудовото възнаграждение шестима интервюирани отговарят, че са „доволни“ или „много доволни“, а двама не са доволни. Това се дължи на факта, че повечето работят в конкретни сектори за „аутсорсинг“ на висококвалифицирани услуги (информационни технологии, одит, и др.). Както е обяснено в първата глава, общото икономическо положение в България е неблагоприятно и трудовото възнаграждение в страната е най-ниското в ЕС.

Шестима от интервюираните чужденци посочват, че България предлага много добри възможности за професионален растеж и икономическо развитие. „Мисля, че България има чудесно бъдеще. Процъфтяват професиите за информационни технологии. Страната е добро място за живеене, данъците са ниски. Член е на ЕС и НАТО; това привлича тук повечето турци. Територията е голяма, зелено е... А и културата ни е сходна. Ако не говорим за религия и история, ние сме почти еднакви. България обаче трябва да реши проблема с изтичането на мозъци. Ако изключим това, всичко останало е прекрасно“ (HE_04). Сред нещата, които интервюираните оценяват най-много на настоящите си работни места, са възможностите да учат, добрата работна атмосфера, международната среда и добрите заплати, както и факта, че работата им е интересна.

От отговорите на въпроса за идеалните условия на труд, става ясно, че интервюираните лица не биха се задоволили просто с работно място, а с добро такова. Най-важният аспект за петима от интервюираните е работната атмосфера. Един от тях казва: „В момента си търся нова работа и търся точно това, което ми липсва в настоящата работа... Добра атмосфера. Ако ще прекарвам осем часа на ден на работното си място, което е повече от времето у дома или с приятели, за мене е важно да се чувствам добре там. Човек не може да е продуктивен, ако не се чувства добре и ако не го приемат добре на работното му място“ (HE_03). Следващото най-важно нещо е добрата заплата според четирима от интервюираните. Двама споделят, че бонусите и надбавките са много важни за тях, докато други двама посочват специално, че това въобще не ги интересува. Двама интервюирани подчертават, че за тях ключов фактор са възможностите за обучение и един казва конкретно, че би работил срещу по-ниско заплащане, ако може да научи нещо ново и ценно. Същият обръща внимание, че това зависи много от етапа в живота му: тъй като все още не е женен, проявява повече интерес към ученето, но ако има семейство, парите ще бъдат по-важни. Двама от интервюираните описват настоящата си работа като „идеална“.

На въпроса за факторите, които биха ги накарали да напуснат, половината от интервюираните посочват като най-важно трудовото възнаграждение. Трима определят като най-важни лошата работна атмосфера и лошото отнасяне към тях. Някои споменават и причини като липса на възможности за развитие, липса на бонуси, прекалено дълго работно време и усещането за изтощение.

Животът в България

Повечето интервюирани чужденци имат добър баланс между работа и личен живот, което им дава много възможности за свободното време. Повечето са доволни от социалния си живот – имат възможност да изградят добри социални кръгове и имат около себе си хора, на които да разчитат. Повечето имат приятели от страната си на произход, въпреки че един казва, че специално ги избягва: „Страня от други араби, защото осъзнах, че създават проблеми и вредят на сънародниците си...“ (HE_03). Половината от интервюираните предпочитат да имат български приятели, докато за другата половина е много важна международната среда. Един казва: „Някои бесарабски българи се изолират в своята общност, но аз винаги ги съветвам да се запознаят с българи. По този начин ще се интегрират по-бързо и ще научат български език“ (HE_09).

Любимите хобита на петима от интервюираните чужденци са пътуването и спортът. Сред най-популярните занимания за прекарване на свободното време са посещенията на заведения с приятели, културни дейности, включително кино, театър, опера, четене, игри онлайн и офлайн. Само един от интервюираните казва, че специално си отделя време през почивните дни за усвояване на нови умения и подобряване на професионалната квалификация.

В различни изследвания е документиран обстойно езикът на омразата в политическия, социалния и медийния пейзаж (Стойчев и Иванова, 2018 г.). Интервюираните споделят за няколко случая с език на омразата и дискриминация, но не ги възприемат като съществен проблем и ги споменават между другото като нещо неприятно, но нормално, с което просто трябва да се справиш. Един от тях споделя, че умението или неумението на мигранта да говори български език, а не толкова страната на произход предопределя дали ще бъде обект на дискриминация. Интервюираният от Сирия често е подлаган на допълнителни проверки на български и европейски граници заради произхода си и опасения от тероризъм. Една интервюирана жена разказа, че има отрицателни преживявания през първите няколко седмици в университета заради дискриминационното отношение на домакина на общежитието в София. Друга жена сред интервюираните споделя, че имала потенциални работодатели, които загубили интерес към нея, като разбрали, че ще трябва да се занимават с допълнителни документи (тогава тя нямала разрешение за работа).

Етап на миграционния процес и планове за бъдещето

Когато става дума за плановете за бъдещето, за разлика от сезонните работници повечето интервюирани студенти знаят какво искат да правят в бъдеще. Желанието на повечето от тях е да се установят за постоянно в България. Те ценят усилията, положени за изучаване на езика, за опознаване на културата и изграждане на социални контакти, и не се изкушават да започнат всичко отначало дори и при

вероятността за по-добри икономически възможности в различна страна в ЕС или другаде.

Един от предприемачите харесва България за този етап на живота си, но не се вижда в страната завинаги: „България е удивително място за управление на компания, за правене на пари, за забавления и пътувания. Когато вече имаш семейство, всичко се променя. Тук системата на здравеопазване е ужасна, образованието не е много добро“ (HE_04). Друга интервюирана се чувства щастлива в България, но е отворена и за други възможности, които ѝ предложи животът. За нея нещата много зависят от развитието на отношения с приятеля ѝ и дали ще създадат семейство. Приятелят ѝ иска да учи в магистърска програма по бизнес администрация в Шотландия; в зависимост от разволя в отношенията им, има вероятност и тя да замине с него. Друга интервюирана жена не изключва възможността да се върне в родината си, ако икономическото положение там се подобри. Българския ѝ съпруг приема тази идея. Той имал предложение за работа в Чешката република и тя могла да замине с него като член на семейството на гражданин на ЕС. Когато обаче обмислят, че трябва отново да преминат през всички административни процедури, решават, че ще е по-добре да останат в България с перспективата тя да получи разрешение за постоянно пребиваване.

Трима от интервюираните имат интерес да кандидатстват за българско гражданство и да си купят собствени апартаменти.

Възнамерявам да кандидатствам за българско гражданство. Чувствам се добре тук. Отидох на почивка в Гърция и, когато се върнах оттам, първото нещо, което си помислих на бензиностанцията, бе: Майка България! Тук съм от 10 години, реших да уважавам българите, научих езика, културата, правилата им. . . Мисля, че заслужавам да стана български гражданин! Не, това, което ме мотивира, не е членството в ЕС. Не искам да напускам България. Мога да отида другаде на почивка, но само толкова! (HE_03)

Един от интервюираните чужденци кандидатства за ипотечен кредит, за да си купи апартамент, но неговата банка отхвърлила молбата му, тъй като няма разрешение за постоянно пребиваване.

Други двама от интервюираните чужденци желаят да доведат в България родителите си – единият е от Украйна, който вече е помогнал на родителите си да получат българско гражданство на основание на произхода им. Тези семейства виждат България като желана страна за постоянно пребиваване.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Този доклад се фокусира върху политиките за трудовата заетост на мигрантите в България и цели да изследва дали те дават възможност за заселване в страната или по-скоро насърчават вторично придвижване към други страни в ЕС и циркулярна миграция, както и какъв е опитът на мигрантите с прилагането на тези политики на практика. Докладът започва с преглед на политическото, икономическото и демографското състояние на България въз основа на проучване на релевантни документи, след който следва анализ на две различни точки на достъп до страната, избрани като примерни казуси, въз основа на 20 интервюта, проведени през август 2019 г. Избраните казуси показват положението, мотивацията и възможностите на мигрантите по отношение на достъпа до българския пазар на труда с подкрепата на посреднически агенции в туризма и чрез приема в български университети.

В доклада е посочено, че националната политика на България в областта на миграцията представлява мозайка от нормативни изисквания на европейското и националното законодателство, която постоянно се променя. Това създава затруднения за мигрантите, които разчитат на помощта на посреднически агенции, адвокати, представители на НПО, университетски преподаватели или местни приятели и членове на диаспората. Посредници участват в целия процес на набиране на сезонни работници и свързаните с това административни дейности, в това число изготвяне на повечето документи по кандидатстването, организиране на превоза и информиране на мигрантите относно бъдещото им работно място и договорите им. Нито един от интервюираните сезонни работници не споменава да му е искана такса от посредниците. Опитът им обаче се различава по отношение на направените разходи за транспорт, храна и застраховки, които следва да се покриват от работодателите.

Положително развитие, подчертано в доклада е, че сезонните работници са наемани на трудови договори, което свидетелства за ограничаване на незаконната практика сезонна работа на чужди граждани да се прикрива като стаж. Като цяло интервюираните работници са удовлетворени от условията на труд и настаняване, както и от отношението на българските им колеги към тях. Регистрирани са два случая, в които има забавяне в изплащането за трудовите възнаграждения на работници мигранти, и един

случай, в който работник не е имал гарантирано свободно време. Според интервюираните мигранти, основният проблем е в разликата в заплащането между тях и българските работници.

Нито един от сезонните работници няма планове за установяване в България. Това се дължи на факта, че сезонните работници имат право да работят в България до девет месеца, което означава, че имат ограничени варианти: да продължат да циркулират между България и страната си на произход, да търсят възможности другаде или да влязат на територията на България на друго основание.

За разлика от сезонните работници, на които не се налага да взаимодействат с българските власти поради активната помощ на посредническите агенции, мигрантите, влезли в страната като студенти, споделят за наличието на значителни затруднения, дължащи се на ниския административен капацитет на системата като липсата на служители, говорещи английски език в различните държавни институции, които работят с мигранти, както и неефективната организация на работния процес.

Повечето от мигрантите, влезли в България с цел образование, са удовлетворени от настоящата си работа и бизнес и споделят, че в страната има добри възможности за професионално израстване и икономическо развитие. Съобщават за няколко случая на дискриминация, свързана с нивото на владеене на български език или с имиграционния им статут. Всички интервюирани са добре интегрирани в българското общество и повечето от тях възнамеряват да се установят постоянно в страната. Както демонстрира докладът, достъпът до разрешенията за тази цел зависи в голяма степен от имиграционния статут и етническия произход на съответните работници.

Съчетанието между българската миграционна политика, насочена към привличането на лица с български произход, и нормите на европейското право, улесняващи достъпа до пазара на труда и задържането на висококвалифицирани работници като титулярите на Синя карта, прави тези две групи мигранти единствените, за които решението да останат в България няма да е съпроводено със сътресенията, присъщи на настоящата миграционна система. Останалите работници мигранти трябва да напуснат България след

изтичане на максималния разрешен тригодишен период на престой и да кандидатстват отново от чужбина, което затруднява заселването им в страната. Положително развитие в това отношение е въведената в българското законодателство Директива за студентите и научните работници, която дава възможност на студентите да останат и да търсят работа в страната девет месеца след дипломирането си. Но и те по принцип трябва да напуснат страната и да кандидатстват отново за разрешение за работа, освен ако успеят да си осигурят Синя карта. Подобно е и положението на студентите, сключили брак с български гражданин. Те трябва да напуснат страната и да кандидатстват за виза за събиране на семейството. Тази политика на излизане от страната при промени, свързани с виза и статут, е най-големият проблем за чужденците, които влизат в България като студенти.

България продължава да е най-бедната страна в ЕС с най-ниския БВП. Както е видно от интервютата обаче, тя има потенциал да се превърне в привлекателна дестинация благодарение на културните, историческите и езиковите връзки с някои страни в региона на Източното партньорство, достъпното образование и добрия бизнес климат. Предвид демографската криза и продължаващия недостиг на работна сила, страната следва да преосмисли миграционната си политика и да започне да разработва политики за трайно установяване не само за висококвалифицирани мигранти, но и за други категории работници и студенти.

ПРЕПОРЪКИ

1. Увеличаване на прозрачността и контрола върху посредническите агенции, които набират работници мигранти

Посредническите агенции са сравнително нови заинтересовани страни в областта на трудовата миграция в България, чиято поява и развитие се дължи на засиленото търсене на чуждестранна работна сила през последните години. В страната има повече от 2 000 такива агенции и, както докладът демонстрира, има случаи на нарушения на правилата за дейността им. Тези проблеми са подчертани и от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ в годишните й доклади. Преодоляването на тези проблеми е наложително, за да се защитят правата на работниците мигранти и да се улесни набирането им. „Главна инспекция по труда“ упражнява контрол върху широка гама посредници като регистрирани агенции и работодатели, които набират граждани на трети страни за работа в туристическия сектор. Това е много положителна практика, която следва да продължи. През 2018 г. Агенцията е провела само 213 проверки на посредници. За да се засили прозрачността и контролът върху процеса на набиране на работници мигранти, Агенцията трябва да повиши капацитета си за извършване на повече проверки годишно сред увеличаващия се брой заинтересовани страни в тази сфера. Това обаче зависи от допълнително финансиране и достатъчен брой служители,

което може да се окаже проблемно, ако няма добро планиране и бюджетиране за това.

2. Опростяване на процедурите за набиране на сезонни работници и повишаване на осведомеността сред работодателите относно съществуващите процедури

Законодателството в областта на трудовата миграция, което е свързано с въвеждането на Директивата за сезонните работници, е сравнително ново, но вече е изменено неколккратно. В доклада се подчертават няколко проблема, свързани с набирането на сезонни работници. Работодателите използват предимно сезонни работници, които влизат в страната за 90 дни, въпреки че летният туристически сезон в България е много по-дълъг. Това се дължи най-вече на факта, че за работодателите тази процедура е по-евтина и не толкова обременяваща. Тя обаче води до ненужен натиск върху администрацията, която трябва да обработва голям брой молби в активния туристически сезон, затруднява работниците мигранти, които пристигат в средата на сезона и не могат да се възползват от въвеждащото обучение, както и работодателите, които трябва да осигурят нови работници мигранти за оставащата част от сезона. Това положение може да се промени, като се опрости процедурата за получаване на разрешение за сезонни работници за срок до девет месеца и се облекчи достъпът до нея.

Както докладът демонстрира, работодателите, които не ползват услугите на посредници, все още нямат достатъчно познания и опит с нормативната рамка. Това затруднява набирането на сезонни работници и може да доведе до нарушаване на правата им. Ето защо е необходимо да се повиши осведомеността сред заинтересованите страни, като политиките, процедурите и възможностите се обяснят на разбираем и достъпен начин. Това включва и възможностите, свързани с новите двустранни договори, сключени от България. Агенцията по заетостта вече е разработила няколко положителни практики в това отношение. Въведено е обслужване на едно гише за предоставяне на услуги и информация, както и консултации за лица, които искат да научат повече за законодателството в сферата на трудовата миграция. Както се посочва в доклада, въпреки това все още има проблеми в това отношение. Ето защо следва да се разширят съществуващите информационни канали, като се осигурят повече възможности за консултации с работодатели (понастоящем те са само два пъти седмично по два часа); да се организира обучение преди началото на туристическия сезон в сътрудничество с работодателски организации; и да се предоставя по-достъпна информация на интернет страницата на Агенцията, включително относно най-често срещаните нарушения или проблеми, например съвместно с „Главна инспекция по труда“. Въпреки че за такива мерки може да е необходим допълнителен административен капацитет, те са свързани най-вече с установяването на контакт и взаимодействие с други институции и заинтересовани страни и могат да подобрят съществено прилагането на законодателството.

3. Преосмисляне на националната стратегия за миграцията и поставяне на акцент върху политиките за трайно установяване и интеграция

Според Организацията на Обединените нации България е една от „най-бързо свиващите се страни“ в света и е изправена пред тежки проблеми, свързани с демографската ѝ структура, нивата на емиграция и нуждата от определени специалисти на българския пазар на труда. Ето защо с оглед на разработването на нова Стратегия в областта на миграционните политики за периода след 2020 г. е необходима промяна: нужно е разработването на политики, позволяващи установяването в страната на по-широк кръг от мигранти. Един от основните проблеми на настоящата нормативна рамка е, че изисква от повечето категории мигранти да напуснат страната и да кандидатстват за нова виза при промяна на основанията, на които пребивават, като например смяна от студентска виза към такава за член на семейство на гражданин на ЕС в случаите, когато студент сключи брак с гражданин на ЕС. Това означава, че мигрантите трябва да излязат от България и да кандидатстват за получаване на нова виза и ново разрешение за работа и/или пребиваване, което може да отнеме от три до четири месеца. Според настоящата нормативна рамка максималният срок на престой на работниците мигранти е три години, освен ако не получат Синя карта или са лица с български произход. Такива прекъсвания се отразяват отрицателно на семейния и професионалния живот на мигрантите, които са решили да се установят в България. Тази рестриктивна политика, насочена към насърчаване на циркулярната миграция, води до заобикаляне на настоящото законодателство, както се посочва от изследователи (вж. Ванкова, 2018 г.; Ванкова, предстои публикация). Това създава и пречки при достъпа до статут на дългосрочно или постоянно пребиваване.

Преосмислянето на националната миграционна стратегия ще изисква съгласуване с всички заинтересовани страни, разработване на действаща политика за интеграция, достъпна за всички, както и политическа подкрепа, което може съществено да забави процеса поради отрицателното обществено мнение и политическата ситуация в страната. Въпреки това е важно да се постави началото на преглед и преосмисляне на наличните данни, за да се може страната да се подготви за разработването на модел, основан на доказателства. Същевременно правителството следва да започне да инвестира повече в администрацията, която работи с мигранти, за да осигури служители, които владеят английски, както и да се подобри прилагането на миграционното законодателство в различните градове в страната.

4. Участие на синдикатите като начин за осигуряване на по-добра защита за работниците мигранти

Участието на синдикатите в набирането на сезонни работници с оглед на по-добрата защита на техните права не е нова препоръка⁷⁵, но все още не е възприета от заинтересованите страни. Една от причините за това е, че синдикатите в България като цяло са против либерализирането на настоящата рамка за трудовата миграция. Алтернативен вариант би била идеята за създаването на синдикат, който да представлява работниците мигранти, по примера на Полша, където украински работници са създали такава структура. За да се осъществи това, е нужно да се мобилизират чуждестранни работници, да се изгради капацитет и да се осигури финансиране, което не е лесно на практика. Ето защо се препоръчва участието на НПО, което може да подкрепи този процес и активно да търси финансиране, например по линия на ЕС.

⁷⁵ Вж. например, Неда Денева и Бен Коуп, Project 'Towards Shared Interests between Migrant and Local Workers', Recommendations for Policymakers and Practitioners, Precarity and Social Citizenship, с. 9.

АНЕКС: ТАБЛИЦИ И ФИГУРИ

Таблица 1.

Външна миграция по възраст и гражданство на мигрантите

Година	Общо мигранти	Имигранти, граждани на трети страни	Общо емигранти	Емигранти, граждани на трети страни
2012	14 103	5 003	16 615	2 646
2013	18 570	12 265	19 678	2 427
2014	26 615	15 671	28 727	3 946
2015	25 223	13 066	29 470	4 307
2016	21 241	10 677	30 570	4 023
2017	25 597	11 888	31 586	3 939
2018	29 559	12 352	33 225	1 806
2019	37 929	13 152	39 941	1 879

Източник: Национален статистически институт, <https://www.nsi.bg/bg/content/13036>

Таблица 2.

Ръст на реалния БВП – ЕС и България

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Европейски съюз – 28 страни	2,2	1,8	-0,4	0,3	1,7	2,3	2	2,6	2	1,5
България	0,6	2,4	0,4	0,3	1,9	4	3,8	3,5	3,1	3,4

Източник: Евростат.

Таблица 3.

БВП и БДС по икономически сектори, 2013–2018 г.

Година	БДС селско стопанство	БДС индустрия	БДС услуги	БДС общо млн. лева	БВП общо млн. лева	БВП на глава от населението
2013	3 776	19 219	47 476	70 471	81 866	11 268
2014	3 819	19 835	49 078	72 732	83 756	11 594
2015	3 664	21 335	51 551	76 550	88 575	12 340
2016	3 817	22 993	54 408	81 218	94 130	13 206
2017	4 114	24 924	58 597	87 634	101 043	14 280
2018	3 698	24 522	66 898	95 119	109 695	15 615

Източник: Национален статистически институт, <https://www.nsi.bg/bg/content/2215>

Таблица 4.

Безработица по пол и възраст – средно годишно в България и ЕС

GEO/TIME	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Европейски съюз – 28 страни	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,6	7,6	6,8	6,0
България	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	9,2	7,6	6,2	5,2	4,2

Източник: Евростат.

Таблица 5.

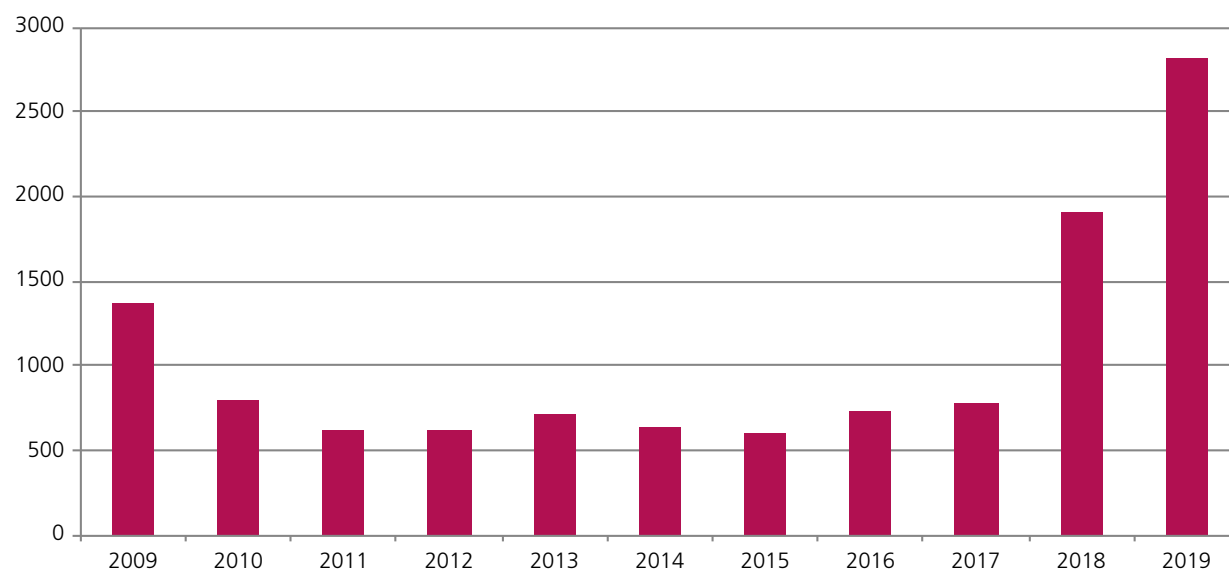
Натурализация на чужденци

	2016	2017	2018	2019
Български произход	7 982	1 436	4 907	7 959
Български родител	4 111	1 613	3 059	774
Натурализация по общата процедура	774	307	307	116
Финансова инвестиция	–	12	29	26
Специални заслуги	13	12	16	12

Източник: Комисия за българско гражданство към Президента на Република България.

Фигура 1.

Нови и продължени разрешения за работа в България за периода 2009–2019 г.*



* Анализ на авторите на базата на данни на Агенцията по заетостта чрез официално запитване за информация, решение с регистриран номер РД-08-3722 от 19.06.2020 г.

СПИСЪК НА ИНТЕРВЮИРАНИ МИГРАНТИ

Таблица 6.

Използване на посреднически агенции като точка на достъп

Вид	Пол	Страна	Роден	Години опит	Образование	Семейно положение	Длъжност
Заинтересована страна	М	България		2 год. в този хотел, общо 14 год.			Управител на хотел
Заинтересована страна	Ж	Украйна		3 год.			Управител на посредническа агенция
Мигрант	Ж	Украйна	1992	Нискоквалифицирана работа в хотел	Средно образование	Неомъжена, без деца	Ръководител екип в хотел
Мигрант	Ж	Украйна	2000	Ограничена нискоквалифицирана работа	Студент	Неомъжена, без деца	Продавачка в магазин за сладкиши и сладолед
Мигрант	Ж	Украйна	2001	Само два месеца в България	Студент	Неомъжена, без деца	Камериерка
Мигрант	М	Украйна	2001	Нискоквалифицирана работа в хотел	Средно образование	Неженен, без деца	Пиколо
Мигрант	Ж	Украйна	1998	Ограничена нискоквалифицирана работа	Студент	Неомъжена, без деца	Сервитьорка
Мигрант	М	Украйна	1996	Никакво	Бакалавърска степен по екология	Неженен, без деца	Чистач на плажа
Мигрант	Ж	Украйна	1981	Счетоводител и нискоквалифицирана работа	Средно специално образование	Омъжена, с едно дете	Камериерка
Мигрант	Ж	Украйна	1968	24 год. като предприемач	Строителен инженер	Омъжена, с едно дете	Камериерка

Таблица 7.

Използване на образование в университет като точка на достъп

Вид	Пол	Страна	Роден	Години	Образование	Семейно положение	Длъжност
Заинтересована страна	М	Сърбия	1959	28	Право		Председател, Културно-информационен център в Сърбия
Заинтересована страна	М	България		15	Теология		Ръководител, Център за кариерно развитие водещ университет
Мигрант	М	Сирия	1990	10	ИТ системен администратор	Неженен	ИТ системен администратор
Мигрант	М	Турция	1991	10	Магистър по бизнес администрация	Във връзка	Собственик на фирма
Мигрант	М	Русия	1996	4	Магистър по бизнес администрация	Във връзка	Собственик на фирма
Мигрант	Ж	Русия	1996	4	Маркетинг	Във връзка	Ръководител „Маркетинг“
Мигрант	Ж	Албания	1993	2	Инженерство	Омъжена, без деца	Модератор за общността
Мигрант	М	Индия	1996	2	Медицина	Женен, без деца	Собственик на фирма
Мигрант	М	Украйна	1991	7	Индустриален мениджмънт	Неженен	Одитор
Мигрант	Ж	Сърбия	1990	1	Право	Омъжена, с едно дете	Младши експерт

СПРАВОЧНА ЛИТЕРАТУРА

- Ангелов, г. и Лесенски, М.** (2017). 10 години в ЕС. Тенденции в българската миграция, Институт Отворено общество – София. Изтеглен от: <https://osis.bg/?p=390> на 16 юни 2020 г.
- Български хелзинки комитет** (2017). Доклад за състоянието на правата на човека в България през 2017 г. Изтеглен от: https://www.bghelsinki.org/bg/news/annual_report_bhc_2018/ на 16 юни 2020 г.
- Министерски съвет, Национална стратегия за миграция и интеграция** (2008–2015 г.), приета с Постановление на Министерския съвет № 22.21/05 юни 2008 г.
- Министерски съвет, Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията** (2011–2020 г.), приета с Решение на Министерския съвет № 8.17/23 февруари 2011 г.
- Министерски съвет, Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията** (2015–2020 г.), приета с Решение на Министерския съвет № 437/12 юни 2015 г.
- Daskalova D. and Lewis T.** (2008). Legal Dimensions of Immigrant Access to Employment in Bulgaria: Contextual Analysis. In Y. Georgiev (ed.): *The Implication of EU Membership on Immigration Trends and Immigrant Integration Policies for the Bulgarian Labor Market*. Sofia: Economic Policy Institute.
- Постановление № 90 на Министерския съвет от 29.05.2018 г. за българските неделни училища в чужбина. Обнародвано в ДВ 47/5.06.2018 г. Отменя предишното постановление № 334/2011 г.
- Постановление № 90 на Министерския съвет № 26.05.2000 г. за условията и реда за предоставяне на стипендии на студентите, докторантите и специализантите в държавните висши училища и научни организации. Обнародвано в ДВ 44/30 май 2000 г.
- Постановление № 103 на Министерския съвет № 31.05.1993 г. за осъществяване на образователна дейност сред българите в чужбина. Обнародвано в ДВ 48/4 юни 1993 г.
- Постановление № 228 на Министерския съвет № 20.05.1997 г. за приемане на граждани на Република Македония за студенти в държавните висши училища на Република България. Обнародвано в ДВ 42/27.05.1997 г.
- Агенция по заетостта** (2018а). Проучване на потребностите от работна сила, февруари 2018 г. Изтеглено от: <https://www.az.government.bg/pages/prouchvane-potrebnosti-rabotna-sila022018/> на 16 юни 2020 г.
- Агенция по заетостта** (2018б). Проучване на потребностите от работна сила, август–септември 2018. Изтеглено от: <https://www.az.government.bg/pages/potrebnosti-rabotna-sila-092018/> на 16 юни 2020 г.
- Агенция по заетостта** (2019а). Проучване на потребностите от работна сила 1/2019. Изтеглено от: <https://www.az.government.bg/pages/prouchvane-potrebnosti-rabotna-sila-2019-1/> на 16 юни 2020 г.
- Агенция по заетостта** (2019б). Проучване на потребностите от работна сила 2/2019. Изтеглено от: <https://www.az.government.bg/pages/prouchvane-potrebnosti-rabotna-sila-2019-2/> на 16 юни 2020 г.
- Eurostat** (2018). Special Eurobarometer survey 469 on „Integration of immigrants in the European Union“. Изтеглено от: https://ec.europa.eu/home-affairs/news/results-special-eurobarometer-integration-immigrants-european-union_en на 16 юни 2020 г.
- Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“** (2019). *Доклад за дейността на Главна инспекция по труда през 2018 г.*, юни 2019 г., София. Изтеглен от: http://www.gli.government.bg/upload/docs/2019-07/Doklad_za_de__nostta_na_IA_GIT_prez_2018_g.pdf на 16 юни 2020 г.
- Ilieva, V.** (2015). Migration, Asylum and Citizenship Policies in Bulgaria. Paper presented at a workshop on citizenship, kin-state policy and migration, organized by the Balassi Institute of Bucharest and the Romanian Institute of Research on National Minorities, Bucharest, 20 and 21 May 2015.
- Krasteva, A., Otova, I. and Staykova E.** (2011). Labor Migration in Bulgaria 2004–2009. European migration network report.
- Кръстева, А.** (2019). Българският миграционен парадокс. Миграция и развитие в България. Каритас България. Изтеглено от: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/library/doc/the-bulgarian-migration-paradox-migration-and-development-in-bulgaria> на 16 юни 2020 г.
- Кулов, Б. и Борисова, В.** (2017). Българските училища в чужбина. Във В. Пенчев, М. Борисова, В. Воскресенски, Н. Вуков, Л. Гергова, Й. Гергова, Б. Кулов, Т. Матанова, К. Михайлова и Ж. Янев (ред.): *Културно наследство в миграция: Модели на консолидация и институционализация на българските общности в чужбина*, София: Парадигма, с. 99–119.
- ManpowerGroup** (2018). 2018 Talent Shortage Survey: Solving the Talent Shortage. Изтеглено от: [https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf) на 16 юни 2020 г.
- Markova, E. and Vankova, Z.** (2014). Bulgaria. In A. Tryandafillidou and R. Gropas (eds): *European Migration: A Sourcebook*. 2nd edition. Farnham, UK: Ashgate, pp. 41–54.
- Министерство на образованието и науката** (2018). Постановление на Министерския съвет за българските неделни училища в чужбина. Изтеглено от: <https://www.mon.bg/bg/174> на 16 юни 2020 г.
- Национален съвет по миграция и интеграция** (2018). Доклад за Плана за действие за 2018 година за изпълнение на Националната стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията 2015 г.-2020 г.
- Национален съвет по миграция и интеграция** (2019). Доклад за Плана за действие за 2019 година за изпълнение на Националната стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията 2015 г.-2020 г.
- Пенчев, В., Михайлова, К., Вуков, Н., Гергова, Л., Борисова, М., Матанова, Т. Гергова, Й. и Воскресенски, В.** (2017). Културно наследство в миграция: добри практики и проблеми. Изтеглен от: <http://www.migrantheritage.com/%D0%B8%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F/> на 16 юни 2020 г.
- Smilov, D. and E. Jileva** (2009) The politics of Bulgarian citizenship: National identity, democracy and other uses. In R. Bauböck, B. Perchinig and W. Sievers (eds), *Citizenship Policies in the New Europe*. Amsterdam University Press, pp. 211–246.
- Стойчев, г. и Иванова, И.** (2018). Обществени нагласи към речта на омразата в България през 2018 година. Институт Отворено общество. Изтеглен от: <https://osis.bg/?p=2968> на 16 юни 2020 г.
- SOPEMI** (1993). OECD, Trends in International Migration. SOPEMI Annual Report 1993, Paris, (1994), p. 111.
- United Nations** (2019). World Population Prospects 2019: Highlights. Изтеглен от: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf Accessed 16 June 2020.
- Vankova, Z.** (2009). Subsection B.7: Migration. In A. Kavrakova and E. Markova (eds): *The Unfinished Business of the Fifth Enlargement Countries. Country Report Bulgaria*. Sofia: Open Society Institute.
- Vankova, Z.** (2011). Specifics of Migration Management Policies. In I. Ivanova (ed.): *Current Trends in Cross-border Workforce Migration, in Labour Migration Trends and the free movement of people – the effects for Bulgaria*. Sofia: Open Society Institute.
- Ванкова, З., Иларева, В. и Бечев, Д.** (2017). България, ЕС и „бежанската криза“, София Институт за европейски политики. Изтеглен от: http://eupolicy.eu/wp-content/uploads/2017/04/doklad_bejanci_final.pdf на 16 юни 2020 г.
- Vankova, Z.** (2018). Circular migration from the Eastern neighbourhood to the EU: The rights of migrant workers in Bulgaria and Poland. Oisterwijk: Wolf Legal Publishers.
- Vankova, Z. Circular Migration and the Rights of Migrant Workers in Central and Eastern Europe. The EU promise of a triple-win solution. Cham: Springer, предстои публикация.
- Янев, Ж.** (2017). Държавните институции и държавната политика за българите в чужбина. Във В. Пенчев, М. Борисова, В. Воскресенски, Н. Вуков, Л. Гергова, Й. Гергова, Б. Кулов, Т. Матанова, К. Михайлова и Ж. Янев (ред.): *Културно наследство в миграция: Модели на консолидация и институционализация на българските общности в чужбина*, София: Парадигма, с. 73–98.

ЗА АВТОРИТЕ

Бистра Иванова е изследовател и председател на българското НПО Мулти култи колектив. От 2015 г. тя е национален координатор на официалния портал на ЕС за интеграция на мигранти EWSI. Нейните изследвания се фокусират върху интеграция на бежанци, включващо образование и трудова миграция. Тя е носител на награди като Доброволец на годината, Global Shareг на Световния икономически форум и е включена в книгата «Хората, които променят България»

Звезда Ванкова е постдокторант в Правния факултет на Университета в Лунд, Швеция и член на Управителния съвет на българското НПО Мулти култи колектив. Преди това тя е работила като изследовател в катедра “Европейско и Международно право” и Института за транснационално и европейско трансгранично сътрудничество и мобилност (ИТЕМ) на Университета в Маастрихт, както и за Групата за миграционни политики в Брюксел и Институт “Отворено общество” в София. Нейните изследователски интереси се фокусират върху правото на ЕС, международното право за правата на човека и трудово право, както и правни емпирични изследвания с акцент върху законната миграция и интеграция.

ИЗДАТЕЛ

Фондация Фридрих Еберт

Регионален проект
„Полет, миграция, интеграция в Европа“

ИЗДАТЕЛ:
Фондация Фридрих Еберт | Бюро Будапеща
Fővám tér 1 2–3. | 1056 Будапеща

Тел. : + 36-1-461-60-11 | Факс: + 36-1-461-60-18

fesbp@fesbp.hu

www.fes-budapest.org

Директор на проекта: **Бийт Мартин**

Координатор на проекта: **Чила Маломвьолди**

Използването с търговска цел на всички, издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) публикации, не е позволено без писменото съгласие на ФФЕ.

Други документи, свързани с темата:

Márton Bisztrai, Eszter Kovács, András Kovács, Vivien Vadas: Perpetual Temporariness.

Situation of migrant workers in Hungary

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/17065.pdf>

Mikołaj Pawlak, Iuliia Lashchuk:

Entry to a market, not to a state.

Situation of migrant workers in Poland

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/17066.pdf>

Toró Tibor, Kiss Tamás, Viorela Telegdi-Csetri:

Moldovans: outsiders or insiders?

Situation of migrant workers in Romania

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/17070.pdf>



ВРЕМЕНЕН ДОМ ИЛИ КРАЙНА ДЕСТИНАЦИЯ?

Положение на работниците мигранти в България



Работодателите използват предимно сезонни работници, които влизат в страната за 90 дни, въпреки че летният туристически сезон в България е много по-дълъг. Това се дължи най-вече на факта, че за работодателите тази процедура е по-евтина и не толкова обременяваща. Тя обаче води до ненужен натиск върху администрацията, затруднява работниците мигранти и работодателите. Това положение може да се промени, като се опрости процедурата за получаване на разрешение за сезонни работници за срок до девет месеца и се облекчи достъпът до нея.



Един от основните проблеми на настоящата нормативна рамка е, че изисква от повечето категории мигранти да напуснат страната и да кандидатстват за нова виза при промяна на основанията, на които пребивават, като например смяна от студентска виза към такава за член на семейство на гражданин на ЕС в случаите, когато студент сключи брак с гражданин на ЕС. Това означава, че мигрантите трябва да излязат от България и да кандидатстват за получаване на нова виза и ново разрешение за работа и/или пребиваване, което може да отнеме от три до четири месеца. Такива прекъсвания се отразяват отрицателно на семейния и професионалния живот на мигрантите, които са решили да се установят в България. Преосмислянето на националната миграционна стратегия ще изисква съгласуване с всички заинтересовани страни.



Синдикатите в България като цяло са против либерализирането на настоящата рамка за трудовата миграция. Алтернативен вариант би била идеята за създаването на синдикат, който да представлява работниците мигранти, по примера на Полша, където украински работници са създали такава структура. За да се осъществи това, е нужно да се мобилизират чуждестранни работници, да се изгради капацитет и да се осигури финансиране, което не е лесно на практика. Ето защо се препоръчва участието на НПО, което може да подкрепи този процес и активно да търси финансиране, например по линия на ЕС.

Повече информация по темата ще намерите тук:

www.fes-budapest.org