



© ВКБООН/Ани Сакаб [Annie Sakkab]

## ИМА ЛИ ЖЕЛАНИЕ, ИМА И НАЧИН

26.04.2017

Ангажираност на частния  
сектор в заетостта на  
получили международна  
закрила лица

[UNHCR Bulgaria](#)

## Съдържание

Въведение .....	3
Методика.....	4
Бежанците в България.....	5
Кой е „търсещо закрила лице“ или „лице, получило международна закрила“? .....	5
Търсещи закрила лица .....	5
Получили международна закрила лица.....	6
Бежанци.....	7
Лица с хуманитарен статут.....	7
Статистика и квалификационни характеристики на получените международна закрила лица в България .....	8
Барииери пред достъпа на получените международна закрила лица до пазара на труда .....	12
Климат на българския пазар на труда .....	14
Политики за заетост.....	14
Равенство между половете.....	15
Основни проблеми, свързани със заетостта .....	16
Документация .....	16
Език/квалификация .....	17
Подбор.....	18
Задържане на работа .....	19
Икономически предизвикателства .....	20
Нужди на пазара на труда.....	24
Нагласи на работодателите .....	29
Заинтересовани лица и координационна рамка.....	30
Препоръки относно политиките.....	32
Към съответните държавни институции: с оглед създаване на възможност за ангажираност на частния сектор в заетостта на получили международна закрила лица .....	32
Към частните фирми, желаещи да включат получили международна закрила лица в работната си сила .....	33
Полезни данни за контакт.....	36
Списък със заинтересовани лица, с които са проведени интервюта.....	37
Образци на документи.....	38
Документи, доказващи правото на заетост на търсещи закрила лица в България .....	38
Документи, доказващи правото на заетост на бежанци в България .....	39
Документи, доказващи правото на заетост на лица с хуманитарен статут в България .....	39

Това изследване има за цел попълване на информационните липси чрез събиране на актуални данни за нуждите и нагласите на работодателите, синдикатите и работодателските организации във връзка с работата с бежанци и тяхното наемане, както и въпросите, засягащи тези нагласи в Република България. То се основава на анализ на националните политики и практики, както и на емпиричен подход. Резултатите от изследването ще се използват от ВКБООН и партньорските организации и институциите в страната в подкрепа на усилията им да предоставят анализи, основаващи се на факти от практиката, не само при формирането на политиката и застъпническите решения на ВКБООН, но и на решенията на други действащи лица за бъдещото разработване и усъвършенстване на програми, практики, политики и законодателство за заетост, така че те в по-голяма степен да отговарят на нуждите на търсещите и получилите международна закрила лица и лицата без гражданство.

За автора на доклада:

Стана Илиев е докторант в Нов български университет в областта на управлението на многообразието. Дисертация: „Политики на заетост за социално приобщаване: случаят с ромите и бежанците в България“ [Employment Policies for Social Inclusion: The Case of Roma and Refugees in Bulgaria]. Стана има 8-годишен опит в работата по програми и проекти в международния нестопански сектор, включително за Българския Червен кръст, Фондация „Ресурсен център — Билитис“ и Тръст за социална алтернатива, както и предприемаческа магистратура. Тя се интересува от пресечната точка на икономиката и правата на човека, както и от иновативни практики в интеграцията, например социалните предприятия и професионалното образование и обучение. Тя е инициаторът и организаторът на бизнес инкубатор за роми и бежанци към Българския Червен кръст през 2012-2013 г. Проектът е получил признание за добра практика от Европейската комисия и мрежата VERSO („Доброволци за заетост в Европа“) към Европейския фонд за регионално развитие.

Тя е и всеотдаен активист за правата на човека в България. Основните сфери, в които е активна, са правата на представителите на ЛГБТИ общността, правата на жените и овластяването на бежанците и ромите. За работата си тя е отличена през декември 2016 г. с наградата „Активист на годината“ от Хелзинкския комитет за защита правата на човека в България.

Авторът изразява признателността си за подкрепата, оказана от служителите в приемателните центрове към Държавната агенция за бежанците в София, както и за сътрудничеството и приноса от страна на Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта. Специални благодарности се отправят към колегите от всички участвали организации на гражданското общество, Българския Червен кръст, „Каритас София“, Българския съвет за бежанци и мигранти и Съвета на жените бежанки в България. Особена признателност авторът изразява към всички частни фирми и групи по икономически интереси, които се съгласиха да участват в изследването и да дадат приноса си за него.

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

Възпроизвеждането на този доклад е разрешено само с нетърговски цели, със задължително посочване на източника.

## Въведение

От август 2013 г. насам в България значително нарасна броят молби за закрила, подавани най-вече от лица от Сирия, Афганистан, Ирак и Пакистан, а националните и местните институции не бяха напълно подготвени да се справят с този ръст.

В резултат на това страната е изправена пред редица предизвикателства, свързани по-специално с интеграцията — задача, която ще остане трудна и през следващите години. Социалната и икономическата интеграция на получилите международна закрила лица обаче носи със себе си не само големи предизвикателства, но и значителен потенциал за българското общество и икономика.

Заетостта е един от най-важните инструменти за социално и икономическо приобщаване и участие в обществото. Квалификацията, преквалификацията и намирането на съответстваща на квалификацията работа на тези хора в неравностойно положение са сред най-мощните средства за насърчаване на интеграцията с цел мобилизиране на потенциала им за приобщаване. Подкрепата за подпомагане на независимостта от социални помощи и за създаване на активни участници в икономиката и работната сила ще бъде изключително важен инструмент за справяне със социалната изолация и за икономически просперитет.

За целта обаче е необходимо коренно преосмисляне на политиките за интеграция и заетост както в публичния, така и в частния сектор. Решението ни как да подходим към сегашното положение не само ще определи съдбата на хиляди хора, но и ще дефинира себепризнанието ни като общество през 21<sup>ви</sup> век.

Макар изпълняваните до момента програми за интеграция и заетост на бежанци да не успяват ефективно да достигнат до своята целева група, настоящата публикация акцентира върху ролята и потенциалните действия на частния сектор по отношение на заетостта на бежанците, лицата с хуманитарен статут и търсещите закрила лица в България.

Това изследване представя емпирично разбиране на нагласите на работодателите, синдикатите и работодателските сдружения към наемането и ангажирането на бежанци в България. Въз основа на така изведената информация са формулирани препоръки за политиката на частния и публичния сектор и на гражданското общество относно подобряване интеграцията на бежанците на пазара на труда в страната.

От една страна, изследването предлага мерки от взаимен интерес за свързване на работодателите с търсещите работа бежанци. От друга страна, то идентифицира социалноотговорни дейности в полза на бежанците и приемащото ги общество като цяло, а също така препоръчва начини за повишаване на осведомеността относно трудовите права на бежанците и свързаните с това предизвикателства в България.

За целта изследването разглежда по-обстойно препятствията за достъп до пазара на труда, с които се сблъскват бежанците, политическата и икономическата рамка, в която осъществяват дейността си частните фирми, както и комуникационните средства, които те използват, за да формулират пазарните си нужди.

Нещо повече, то предоставя на частния сектор основна информация относно правната и административната рамка за наемането на бежанци и трудовите правоотношения с тях, както и

задълбочен поглед върху структурата и трудовия потенциал на търсещите работа сред бежанците в България. Нашите констатации се основават на добрите практики на предприятия, които са работили с бежанци и успешно са ги включили в своята работна сила и фирмена култура.

## Методика

Целта на това изследване е да се разбере отношението на частния сектор в България към работата с бежанци. То обследва предизвикателствата, тревогите и потенциала пред фирмите, когато те се опитват да включат търсещи и получили международна закрила лица в своята работна сила, а освен това разглежда и общите нужди от работна ръка и тенденции на пазара на труда в страната.

За целите на този доклад с понятието „бежанци“ обобщаваме всички категории получили международна закрила лица, т.е. както тези с бежански, така и тези с хуманитарен статут. Държавната агенция за бежанците ще се споменава със съкращението ДАБ.

Изследването се базира на проучване, проведено сред 15 частни фирми, 2 фирми за човешки ресурси и подбор на персонал, 7 търговски камари и групи по политически и икономически интереси, 6 работещи с бежанци организации на гражданското общество, Министерството на труда и социалната политика, Агенцията по заетостта, Българската агенция за инвестиции и Държавната агенция за бежанците.

Работодателите са подбрани така, че да има равно представителство на фирмите, които имат опит в работата с бежанци, и тези, които се интересуват от наемане на такива. Компаниите включват както чуждестранни инвеститори, така и български предприятия.

Проучването е проведено на два етапа. Първият се състои от лични интервюта с полуструктурирани въпросници. Вторият представлява онлайн анкета за събиране на отзиви и мнения относно констатациите от интервютата и препоръките за политики, разработени въз основа на тези констатации.

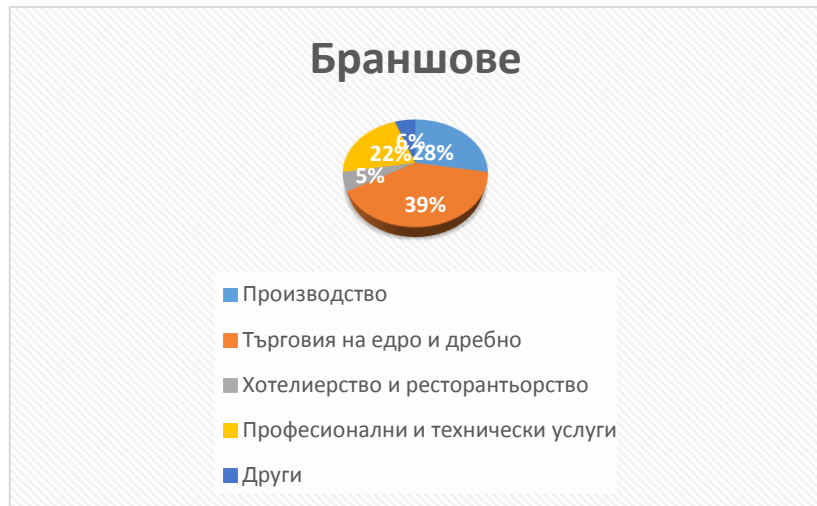
Освен проучването бе извършен и анализ на документи относно политическата рамка на пазара на труда за получили международна закрила лица.

Сред 17-те запитани работодатели и фирми за подбор на персонал има 11 големи компании, 6 малки и средни предприятия и 1 микропредприятие, представляващи различни браншове на икономиката като информационни технологии и разработка на софтуер, текстилна

промишленост, производство и преработвателна промишленост, селско стопанство и производство на храни, търговия на дребно и професионални доставчици на услуги.

Констатациите от Проучването и анализът на политиките са разгледани, обсъдени и развити в препоръки, които да дадат на

частния сектор възможността да се ангажира със заетостта на получилите международна закрила лица и да помогнат на фирмите, които желаят да включат тези хора, в своята работна сила. Специално внимание е отделено на аспектите, свързани с ролите на половете.



## Бежанците в България

Кой е „търсещо закрила лице“ или „лице, получило международна закрила“?

### Търсещи закрила лица

Търсещите закрила лица са хора, които заявяват пред българската държава, че имат опасения от преследване поради своята раса, религия, народност, политически възгледи или принадлежност към определена социална група в страната си на произход, или по отношение на които е налице реален риск да станат жертва на сериозни посегателства, например смъртно наказание или екзекуция, изтезания или нечовешко или унижително отнасяне или наказание, или сериозна заплаха за живота им поради безогледно насилие в случай на въоръжен международен или вътрешен конфликт.

Докато съответната държавна институция, в случая — Държавната агенция за бежанците (ДАБ), разглежда молбата им, търсещите закрила лица имат редица права, сред които — правото на законно пребиваване, подслон, храна и здравно осигуряване. В България търсещо закрила лице получава правото да работи 3 месеца след подаването на молбата му. В срок до 6 месеца (а при усложнени случаи — до не повече от 21 месеца), въз основа на извършеното разглеждане на бежанската история, ДАБ се произнася с положително решение за предоставяне на бежански или хуманитарен статут или с отрицателно решение за отхвърляне на молбата. Търсещите закрила лица си запазват споменатите по-горе права по време на процедурите по обжалване след отрицателно решение по молбите им за закрила. В относимото законодателство е указан срок, в който съответните инстанции следва да се произнесат с решение. В действителност обаче продължителността на процедурите по обжалване зависи от натовареността на съдилищата и е възможно да минат години преди произнасянето на окончателно решение по молбата за закрила.

Търсещите закрила лица притежават документи за временно пребиваване, наречени регистрационни карти. Регистрационните карти се издават за срок от 3 месеца и се подновяват

физически на всеки девет месеца. Срокът им се удължава за периода на разглеждане на молбата. Изтичането на валидността на регистрационната карта не е равносилно на приключване на процедурата за предоставяне на международна закрила. Търсещите закрила лица имат задължение да потърсят своите регистрационни карти с удължен срок. Ако процедурата по обжалване приключи с отрицателно решение, картата се отнема от ДАБ.

Както вече бе посочено, търсещите закрила лица получават право на достъп до пазара на труда три месеца след като кандидатстват за международна закрила. Това включва също правото на участие в програми и проекти, финансирани от държавния бюджет или по линия на европейско финансиране. В края на третия месец на търсещите закрила лица се издава служебна бележка от Държавната агенция за бежанците, която служи като доказателство за правото им на заетост.

По време на процедурата за предоставяне на международна закрила Държавната агенция за бежанците покрива месечните здравноосигурителни вноски за сметка на държавния бюджет.

Търсещите закрила лица могат да притежават или да не притежават национални документи за самоличност. Ако притежават такива, те се предават на Държавната агенция за бежанците за периода на разглеждане на молбата. Търсещо закрила лице може да подаде изрично искане националният му документ за самоличност да му бъде върнат за определен срок с конкретна цел (например сключване на трудов договор или договор за наем, откриване на банкова сметка). В случай че търсещо закрила лице не притежава национален документ за самоличност или не може да си го получи обратно от ДАБ, то не може да си открие банкова сметка и съответно ако бъде наето на работа, то следва да търси други начини за получаване на договореното месечно трудово възнаграждение.

### Получили международна закрила лица

В България са предвидени три вида процедури за предоставяне на закрила: индивидуални молби до ДАБ или до президента на Републиката или решение на Министерския съвет за предоставяне на временна закрила на групова база. Тъй като през последните приблизително 20 години убежище посредством процедурата пред президента е предоставено само в отделни случаи,<sup>1</sup> а временна закрила до момента не е предоставяна, настоящият доклад е съсредоточен само върху двете категории международна закрила, която може да бъде предоставена вследствие на процедурата за закрила пред ДАБ: бежански статут и хуманитарен статут. Притежателите на бежански и на хуманитарен статут се наричат „получили международна закрила лица“.

За да могат да се ползват от правата си, включително правото на заетост, получилите международна закрила лица са длъжни да се регистрират в избрана от тях община, така че да им бъдат издадени лични карти на бежанец или на чужденец с хуманитарен статут (със съдържаш се в тях единен граждански номер). Макар личните карти да са с ограничен, конкретен срок на валидност, бежанският и хуманитарният статут са безсрочно валидни и се прекратяват само при наличие на определени законови основания за това.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Чужденците, на които е предоставено убежище в Република България, имат същите права и задължения, както чужденците, получили бежански статут.

<sup>2</sup> Статутът може да се прекрати само ако лицето вече не се нуждае от закрилата или положението в страната на произход се е подобрило трайно или ако бъде отнет от българската държава като санкция за деклариране на неверни данни по време на процеса на кандидатстване за статут. Прекратяването на статута е отделна административна процедура.

## Бежанци

Съгласно приетата от ООН през 1951 г. Конвенция за статута на бежанците, бежанец е всяко лице, което, намирайки се извън страната, чийто гражданин е то (а ако е лице без гражданство — извън страната на своето предишно обичайно местоживеене), има основателни опасения от преследване поради раса, религия, националност, принадлежност към определена социална група или политически убеждения.



© ВКБООН/Гордън Уелтърс [Gordon Welters]

Бежанците са лица, които са получили благоприятно решение по молбата си за закрила и съответно — безсрочно разрешение да останат в България. Бежанците имат същите права и задължения като българските граждани, с изключение на правото да гласуват и да бъдат избирани; да учредяват политически партии или да се присъединяват към съществуващи такива като техни членове; да заемат държавни постове, за които по закон се изисква българско гражданство; да служат в българската армия. Членовете на семейството на бежанец (съпруг(а) и ненавършили 18-годишна възраст деца) имат същите права. Бежанец има правото да получи разрешение да се събере в България с живеещите извън страната членове на семейството му.

Лицата с бежански статут са длъжни сами да заплащат здравноосигурителните си вноски.

В България всеки бежанец има пълни трудови права и може да кандидатства за помощи и да участва във финансирани от държавата програми, например за безработни лица. Трудовите правоотношения на бежанците са регламентирани от същата правна рамка, която е приложима и за българските граждани, и съответно не е необходимо специално разрешение от Агенцията по заетостта за подписване на трудов договор.

## Лица с хуманитарен статут

Лице може да получи хуманитарен статут, ако е принудено да напусне или да остане извън своята страна на произход, ако в страната си е изправено пред реален риск от сериозни посягателства, например смъртно наказание или екзекуция, изтезания или нечовешко или унижително отнасяне или наказание. Хуманитарен статут се предоставя също ако в страната на произход е налице война и/или хората са изправени пред сериозна, лична заплаха за живота си като цивилни лица поради насилие, произтичащо от международен или вътрешен въоръжен конфликт.

Лице с хуманитарен статут има същите права и задължения като чужденец с разрешено постоянно пребиваване в България. Членовете на семейството му (съпруг(а) и ненавършили 18-годишна възраст деца) имат същите права. Лице с хуманитарен статут има правото да получи разрешение да се събере със своето семейство в България.



Лицата с хуманитарен статут са длъжни сами да заплащат здравноосигурителните си вноски.

В България всяко лице с хуманитарен статут има пълни трудови права и може да кандидатства за помощи и да участва във финансирани от държавата програми, например за безработни лица. Трудовите правоотношения на лицата с хуманитарен статут са регламентирани от същата правна рамка, която е приложима и за българските граждани, и съответно не е необходимо специално разрешение от Агенцията по заетостта за подписване на трудов договор.

### Статистика и квалификационни характеристики на получилите международна закрила лица в България

През последните 5 години Европа е изправена пред драстично нарастване на броя на търсещите закрила лица и бежанци. Приемането, подслоняването и интеграцията на тези хора се оказва огромно предизвикателство за Югоизточна Европа и изобщо за Европейския съюз и неговите държави членки. Освен икономическата и административната тежест върху приемащите страни, се наблюдават и враждебни реакции от страна на десни партии в Европа, включително в България, което допълнително възпира държавите да изпълняват своите международни, регионални и национални задължения по отношение на приема и интеграцията на търсещите и получилите международна закрила лица.

От 2013 г. до 28.02.2017 г. общият брой молби за закрила в България е достигнал малко над 58 000, т.е. средно по 14 500 годишно; за сравнение, през 2012 г. общият брой молби за закрила в България е бил 1387<sup>3</sup>.

Въпреки тези относително високи стойности, България остава сред т.нар. „транзитни страни“. Много малка част от търсещите закрила и получилите статут лица остават в страната трайно.

В качествено изследване на ВКБООН<sup>4</sup> от 2016 г., по-малко от 10% от запитаните 400 търсещи и получили международна закрила лица са изявиали желание да останат в страната.

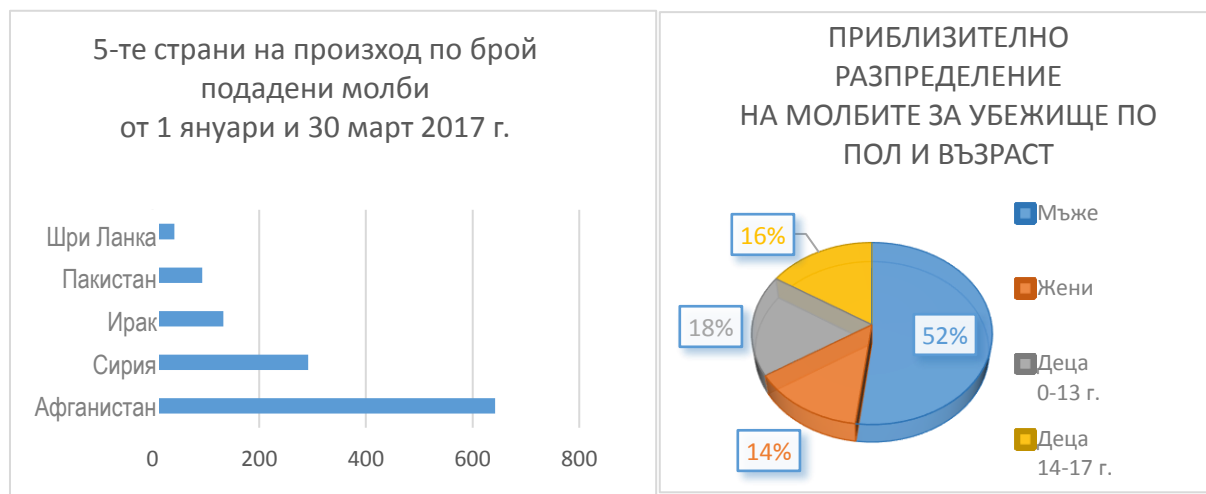
Макар точният брой оставащи в страната лица да е неизвестен, едва няколкостотин бежанци остават в България годишно. Повечето от тях се установяват в столицата София.

---

<sup>3</sup> Държавна агенция за бежанците <http://www.aref.government.bg/?cat=8>

<sup>4</sup> Проучване на нуждите на търсещите и получили международна закрила лица по възраст, пол и принадлежност към социална група за 2016 г. (AGD PA Report 2016), ВКБООН България

От 2013 г. насам търсещите закрила лица в България са предимно от страни на произход Сирия, Афганистан, Ирак и Иран.



Според Държавната агенция за бежанците, приблизително 14% от търсещите закрила лица са жени. 34% от молбите за международна закрила са подадени от деца: 18% на възраст 0-13 години и 16% на възраст 14-17 години. Около 52% от търсещите закрила лица са мъже, навършили 18-годишна възраст.

Липсва съгласувана, централизирана система за събиране на образователно-квалификационни характеристики на търсещите и получили международна закрила лица в България. Това се извършва само спорадично. Последните данни на Държавната агенция за бежанците<sup>5</sup> от март 2017 г. сочат следното

разпределение на търсещите закрила лица по ниво на образование: 33% — със завършен 8-ми клас; 22% — с начално образование; 21% — без образование; 17% — със средно образование; 4% — с висше образование; 3% — с техническо или специално колежанско или средно образование.

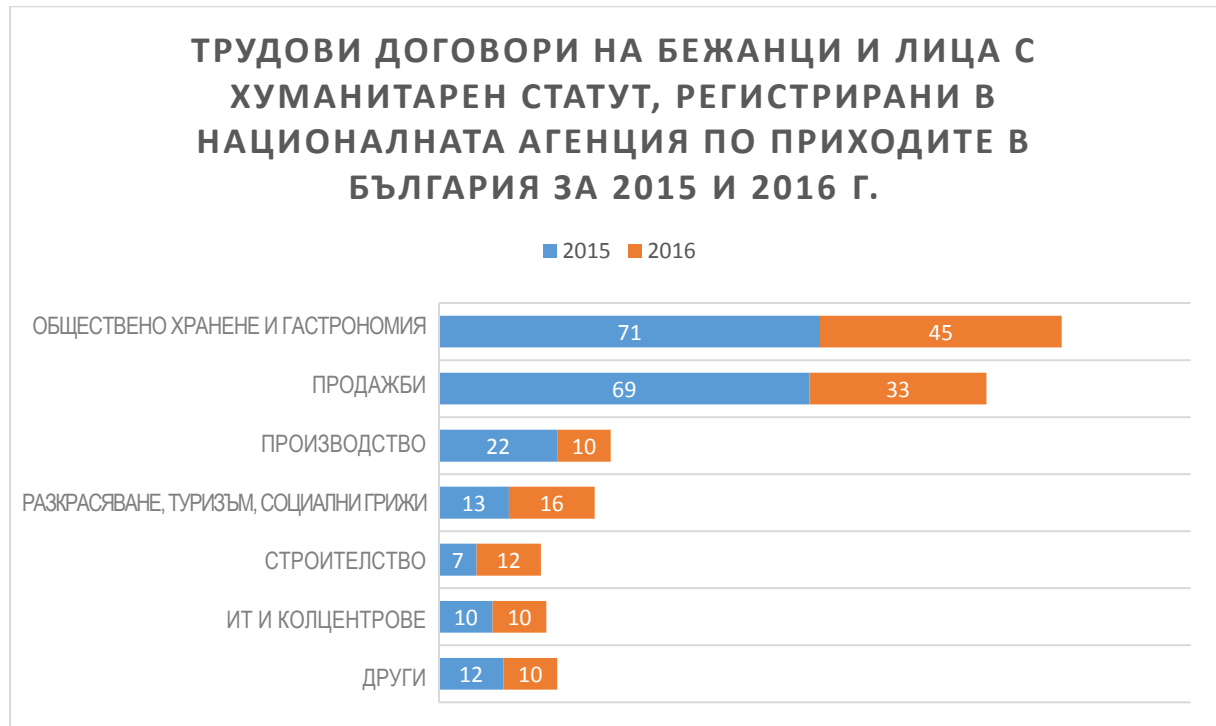


Малък е броят на бежанците и лицата с хуманитарен статут, които имат регистрирани трудови договори. През 2015 г. в Националната агенция по приходите са регистрирани 175 мъже и 17

<sup>5</sup> Държавна агенция за бежанците — 67-ма координационна среща за справяне с бежанската криза в България

жени с трудови договори, като общият брой на договорите е 204, тъй като някои от лицата са били с повече от един договор в даден времеви момент. През 2016 г. броят лица с трудови договори е отбелязал лек спад: 136 мъже и 26 жени.

Освен това, според наблюдения на „Каритас София“, приблизително 60% от търсещите закрила лица и бежанците работят без договор, което ги излага на голям риск от експлоатация.



Въз основа на групови дискусии, проведени като част от Проучването на нуждите на търсещи и получили международна закрила лица по възраст, пол и принадлежност към социална група, проведени от ВКБООН през 2017 г. (Age, Gender and Diversity Participatory Assessments) (с включени до момента повече от 30 бежанци), както и според социални работници от Българския Червен кръст, Съвета на жените бежанки и „Каритас“, най-желаните за заетост стопански сектори сред получените закрила лица са:

- Строителство
- Приготвяне на храни
- Транспорт
- Текстилна промишленост
- Заводско производство
- Търговия
- Услуги за красота



© ВКБООН/Тито Херера [Tito Herrera]

Това наблюдение е подкрепено от гореспоменатите данни за трудовите договори, регистрирани в Националната агенция по приходите, както и от информация, събрана от социални работници в 5 приемателни центъра в България: Военна рампа, Харманли, Враждебна, Баня и Овча купел. За целите на изследването, през февруари и март 2017 г. е съставен списък на професионалния опит и желаните професии на настанените в тези центрове търсещи работа лица.

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

<b>Желани професии</b>		<b>Професионален опит</b>	
Продавач	4	Продавач	4
Общ работник	3	Общ работник	3
Земеделец/животновъд	6	Земеделец/животновъд	6
Строител	6	Строител	6
Заварчик	1	Заварчик	1
Шивач	8	Шивач	6
Автотехник	3	Автотехник	3
Готвач/пекар/кухненски работник	5	Готвач/пекар/кухненски работник	5
Кожар	1	Кожар	1
Градинар	1	Градинар	1
Бижутер	1	Бижутер	1
Керамик	1	Керамик	1
Дърводелец	1	Дърводелец	1
Шофьор	2	Шофьор	3
Фризьор	2	Фризьор	2
Бояджия	1	Бояджия	2
Компютърен техник	2	Компютърен техник	2
Плочкаджия	1	Плочкаджия	1
Административен служител	1	Електротехник	1
Служител в колцентър	1	Счетоводител	1
Преводач	2	Строителен инженер	1
Работник в автомивка	1	Маркетингов мениджър	1
Социален работник	1	Асистент в лекарски кабинет	1
Производствен работник	2	Медицинска сестра	1
Всякаква работа	15	Счетоводител	3
		Учител	1
		Никакъв опит	2

## Бариери пред достъпа на получилите международна закрила лица до пазара на труда

От началото на 2014 г. българската държава не предлага целенасочена подкрепа за интеграцията на получилите международна закрила лица. Държавата не предоставя услуги за интеграция, например курсове по български език, подкрепа за жилищно настаняване, курсове за професионално образование или помощ в грижата за деца и записване на децата в училище — които са от основно значение за успешната реализация и интеграция в националната работна сила. В резултат на това бежанците в повечето случаи са неподготвени за българския пазар на труда.

Съществуват редица бариери, които пречат на бежанците да навлязат бързо на пазара на труда в България. Основните и най-големи пречки за навлизане на получилите международна закрила лица на пазара на труда в България са липсата на умения по български език и ниската степен на образование. От друга страна висококвалифицираните бежанци, които търсят позиции на по-високо ниво, трудно могат да си ги осигурят, тъй като те не могат документално да докажат своето образование. Почти невъзможно е правното признаване на умения и квалификации на търсещите и получилите международна закрила лица. В България процесът за легализация и акредитация на образователните степени е изключително дълъг и сложен, утежнен от високи такси и допълнителни разходи за превод и нотариални заверки. Често пъти лицата не носят оригиналните си документи, нито могат да ги получат от съответните учебни заведения в своята страна. Дори документите да са налични в страната на произход, в общия случай бежанците не

желаят да се свържат с дипломатическото и представителство с оглед легализация на дипломите и квалификациите си, тъй като това може да застраши тяхната сигурност и сигурността на роднините им в страната на произход. Освен това, съгласно Закона за убежището и бежанците, подобен контакт би могъл да се счете за основание за прекратяване на международната им закрила.



© ВКБООН/Маркел Редондо [Markel Redondo]

Друго основно препятствие е липсата на връзка между наличните обяви за работа и търсещите работа лица. Поради културните различия и езиковата бариера, търсещите работа лица в много случаи разчитат само на един канал за назначаване, който представлява информация, разпространявана от уста на уста, и не умеят да използват по-разпространените и официални възможности за намиране на заетост като интернет портали за търсене на работа, вестници и кариерни форуми.

Освен тези очевидни препятствия, има и някои други предизвикателства, затрудняващи участието на бежанците на пазара на труда, включително по-слабо развити мрежи за социална подкрепа, затруднения в подsigуряването на жилищно настаняване, здравословни състояния вследствие от травми и насилие по време на бягството, както и социална дискриминация. Освен

това необходимостта от предварително запознаване с българската култура и порядки на общуване са фактори, които затрудняват гладкото вписване на търсещите работа лица във фирмените култури.

Освен традиционните фактори, които допринасят за съществуването на неравенства като неравностойното заплащане, времето, прекарано в неплатен труд, баланса между професионалния и личния живот, достъпа до заетост, степента на заетост, възможностите за кариерно развитие, политиките за подбор и проблемите с равенството на работното място, за жените от бежанските общности често пъти има и допълнителни пречки като липсата на образование, традиционните и патриархални семейни структури и липсата на професионален опит.

Освен това, след като си намерят работа, поради работното си време бежанците в много случаи нямат възможност да продължат езиковите си курсове, което отново възпира процеса по тяхната интеграция.

### Добра практика — „Пирин-Текс“

„Пирин-Текс“ ЕООД се специализира в производството на висококачествено мъжко и дамско облекло в България. С общо почти 3000 служители, дружеството е сред най-големите работодатели в Югозападна България. Производствените му обекти се намират в гр. Гоце Делчев и обслужват клиенти в Германия, Франция, Швейцария, Гърция, Нидерландия и Италия.

„Пирин-Текс“ е една от първите фирми, подали ръка на общностите от бежанци и търсещи закрила лица след началото на засиления бежански поток през 2013 г. В сътрудничество с персонала на ДАБ и със социални работници, фирмата започна да набира персонал направо в приемните центрове на Държавната агенция за бежанците, като осигуряваше превод на обявите за работа и провеждаше интервюта с хората на място. Предприятието има собствен център за обучение и предложи индивидуална подкрепа (включително безплатно жилищно настаняване на бежанците), както и допълнителни езикови курсове за новите служители. Ръководството подкрепи своите служители от бежански произход и със съдействие във взаимоотношенията с общината, училищата и полицията, улеснявайки диалога между служителите и местните власти.

От десетимата служители, някои от които — с членове на семейство, решили да продължат към други страни, един млад мъж е избрал да остане и да се установи в Гоце Делчев. Според ръководството на „Пирин-Текс“, решаващият фактор за оставането му е това, че е успял да си изгради връзки с местната общност.

## Климат на българския пазар на труда

### Политики за заетост

Политиките за заетост в България се основават на Националната стратегия по заетостта, Националния план за действие по заетостта и стратегическите цели на Европейския съюз.

Конституцията на Република България признава правото на труд като основно право на нейните граждани. Кодексът на труда е документът, регламентиращ правоотношенията между работодателите и служителите. Трудовото законодателство се приема само след задължителни консултации със служителите, работодателите и специалните групи, защитаващи техните интереси. Това е от основно значение, когато става въпрос за по-активно участие на частния сектор в застъпничеството за подобряване на политиките по заетостта, тъй като означава, че сдруженията на работодателите и специалните групи, защитаващи техните интереси, имат право да влияят върху процеса.

По време на процеса на създаване на тези политики правителството е разработило Национална стратегия по заетостта и други относими стратегии, национални програми за заетост и национална стратегическа рамка за прилагане на европейското финансиране в страната, съобразявайки се с целите и препоръките на Европейската комисия.

Законодателството се прилага от Главната инспекция по труда и министъра на труда и социалната политика чрез Агенцията по заетостта.

Подкрепата за заетостта и за малките и средни предприятия, както и дейностите по заетост, квалификация и намиране на съответстваща на квалификациите работа се осъществяват чрез оперативните програми „Развитие на човешките ресурси“ и „Конкурентоспособност“. Оперативните програми и индикативните годишни работни програми, налични само за текущата година, не предвиждат специализирани програми за получилите международна закрила лица или специални мерки, които да направят съществуващите програми по-достъпни за тях.

След присъединяването на България към Европейския съюз през 2007 г., икономическото ѝ състояние като цяло се е подобрило в сравнение с годините преди това по отношение на икономическия растеж и преките чуждестранни инвестиции. Според Националния статистически институт на България безработицата е намаляла от 11,5% през 2014 г. на 7,6% през 2016 г.<sup>6</sup> и се очаква да продължи плавно да върви надолу през следващите няколко години. Страната бавно се възстановява от глобалната икономическа криза от 2008 г. След известен ръст от 2011 до 2014 г., през 2015 и 2016 г. брутният вътрешен продукт отново е намалял до нивото

---

<sup>6</sup> Национален статистически институт: Безработни лица и коефициенти на безработица на населението на 15 и повече навършени години през 2016 година, <http://www.nsi.bg/bg/content/4011/%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8-%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0-%D0%B8-%D0%BA%D0%BE%D0%B5%D1%84%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8-%D0%BD%D0%B0-%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B8%D1%86%D0%B0-%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE-%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%BE-%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D0%B8>

си от времето непосредствено след кризата, т.е. малко над 50 млрд. щ.д.<sup>7</sup> Считано от 1 януари 2017 г., минималната месечна работна заплата в България е 460 лв. (равностойно на 235,20 евро). Основен принос за икономиката на страната имат производството и секторът на услугите. Най-тревожната тенденция е високата безработица сред младите хора, която понастоящем се доближава до 23%.<sup>8</sup>

Въпреки че правната рамка и данъчното законодателство са много благоприятни за преки чуждестранни инвестиции, размерът на последните намалява през последните години. Наред с корупцията и слабата правова държава<sup>9</sup>, основните предизвикателства, за които съобщава частният сектор, са липсата на квалифицирана работна ръка и тежката, донякъде морално остаряла трудова нормативна база.

Нещо повече, общото засилване на антибежанските настроения и отрицателните стереотипи спрямо тях създават предпоставки за дискриминация и нарастваща ксенофобия, което затруднява бежанците в намирането на работа.

*„Съчетанието от социоикономически проблеми и ксенофобски нагласи пречи за активната работа с нискоквалифицираните хора и малцинствата. България има цялостен проблем с образованието и интеграцията на малцинствата на пазара на труда. С наличните недостатъчни инструменти, интегрирането на хора от други култури, които са дори още по-неподготвени за местния пазар, е илюзорно.“*

---

*Даниел Кадик [Daniel Kaddik], директор на Фондация „Фридрих Науман“ за Югоизточна Европа*

---

Справянето с тези разминавания и инвестирането в подобряване и достъпност на образованието и заетостта за всички, включително икономически неактивните групи като бежанците и етническите малцинства, трябва да бъдат приоритет в бъдещото насочване на средствата от европейските структурни фондове. Активното подпомагане и стратегическата подкрепа за самостоятелната заетост, сътрудничеството с частния сектор и преквалификацията трябва да бъдат водещи в бъдещите политики за заетост и структурни усилия на страната.

### Равенство между половете

Равенството между половете в контекста на заетостта често остава незабелязан въпрос, а неговата сложност се игнорира. Особено в маргинализираните групи и в общността на търсещите закрила лица и бежанците, неравенството произтича от многоизмерни фактори. Има

---

<sup>7</sup> Данни на Световната банка <http://data.worldbank.org/country/bulgaria>

<sup>8</sup> Национален статистически институт

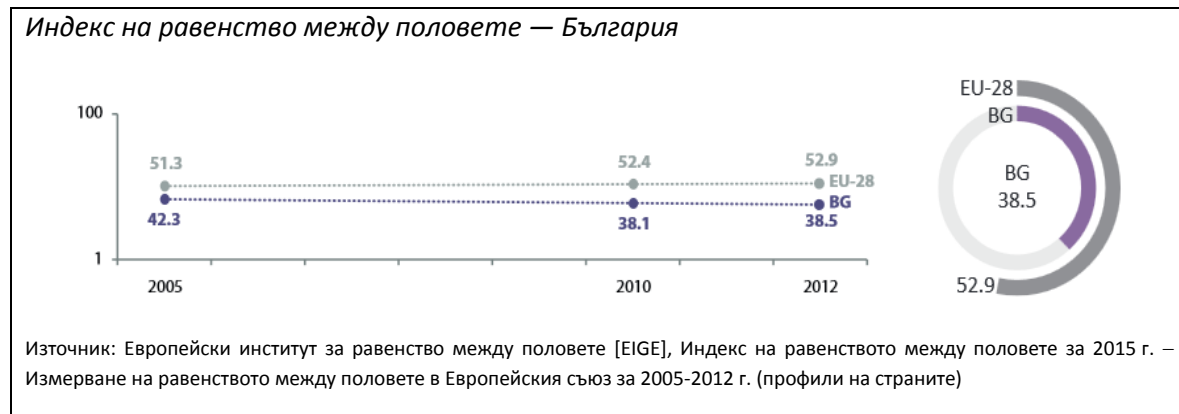
<http://www.nsi.bg/bg/content/4018/%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D1%84%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8>

<sup>9</sup> Доклад на Европейската комисия до европейския парламент и съвета относно напредъка на България по механизма за сътрудничество и проверка COM(2017) [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/com-2017-43\\_bg.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/com-2017-43_bg.pdf)



предпоставки и без това неравностойното положение на жените да бъде още по-влошено или утежнено, когато те принадлежат към маргинализирана общност.

Показателят за равенство между половете в България е с особено ниската стойност от 38,5, на фона на средно 52,9 в ЕС. Тази стойност се образува чрез обединяване на отделни показатели, свързани с половете, в единна обобщена мярка съгласно концептуална рамка. В най-общ план тази стойност може да се тълкува като процентно равенство между половете, постигнато в съответните области. Най-обезпокоителното е, че България е сред малкото страни, за които индексът на равенството се е влошил след присъединяването към Европейския съюз.



Най-големите неравенства са свързани с качеството на заетостта, покупателната способност, достъпа до финансиране и до възможности за учене през целия живот, както и несъразмерно големия дял неплатен труд, полаган от жените. В областта на заетостта показателите са особено ниски по отношение на сегрегацията и йерархичното равнище на заеманите позиции. Друг важен фактор е показателят „Равно заплащане за труд с равна стойност“. Макар разликата в заплащането на мъжете и жените да е по-ниска от средното за 28-те държави членки на ЕС, противно на тенденцията в повечето страни тази разлика да намалява, в България тя всъщност се е увеличила от 12% през 2007 г. на 15,4% през 2015 г.<sup>10</sup> Следователно българските политики за заетост трябва да включват усилия за премахване на неравенството между половете чрез специални мерки за равенство, като се обръща особено внимание на специфичните нужди на жените от групи в неравностойно положение.

## Основни проблеми, свързани със заетостта

### Документация

Голямо предизвикателство е липсата на информация относно възможностите за заетост на бежанската общност и относно административната процедура за наемане на бежанци в частния сектор.

Половината от фирмите, които имат опит в наемането на бежанци, са се сблъскали с административни трудности по време на процеса на назначаване, например подвеждаща информация на нивото на отговорните местни институции или забавяне при издаването на

<sup>10</sup> Разлики в заплащането на жените и мъжете по данни на Евростат  
<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>

необходимите документи за самоличност на бежанците. Тези затруднения обаче в много случаи се отнасят за минали периоди и изглежда, че вече не възникват при нови случаи. Понастоящем фирмите, които наемат бежанци, не съобщават за особено голям брой проблеми, тъй като местните и административните органи са повишили знанията си и познават административните изисквания по-добре.

Фирмите с опит в наемането на граждани на трети страни са имали лош опит във връзка със сложните процедури, свързани с документацията, и смятат, че наемането на бежанци би било още по-сложно. Освен това отговарящите за човешките ресурси звена в много случаи са с представата, че търсещите закрила лица и някои от получените закрила лица се нуждаят от специално разрешение за работа или изобщо нямат право на заетост. Както вече бе разяснено, това не е така. Бежанците и лицата с хуманитарен статут имат право да работят и при това не се изискват специални разрешения за целта. Документите за самоличност са достатъчно доказателство за правото им на заетост. Трудовите правоотношения и социалноосигурителните задължения на бежанците са уредени със същото законодателство като за българските граждани.

Положението на търсещите закрила лица е малко по-сложно. Те получават право на заетост едва след изтичане на три месеца от подаването на молбата им за закрила. Трудовите правоотношения и социалноосигурителните задължения се уреждат, както следва. Срокът на валидност на временните лични карти на търсещите закрила лица се удължава административно на всеки три месеца, а картите се подновяват физически на всеки девет месеца. Трудовите правоотношения обаче са уредени по същия начин като за българските граждани. Здравното осигуряване на търсещите закрила лица се заплаща от държавата.

Повечето фирми обаче не желаят да сключват договор за срок, надвишаващ срока на валидност на документа на търсещото закрила лице. Следователно, фирмите на практика подновяват трудовите договори на всеки три месеца, което представлява голяма административна тежест. Това би могло да се избегне чрез предоставяне на подходяща информация на фирмите и чрез сключване на дългосрочни трудови договори с включена допълнителна разпоредба, уреждаща случаите на влязло в сила окончателно решение за отхвърляне на молба за закрила.

Освен това търсещите закрила лица в много случаи не могат да си открият собствена банкова сметка, което усложнява заплащането на възнагражденията им от частните фирми.

### Език/квалификация

Всеобщо мнение е, че ранното обучение по език и гражданско образование са солидна основа за ефективна интеграция. Езиковите и личностните умения са от ключово значение на пазара на труда. Почти без изключение, запитаните работодатели изискват определен минимум на уменията по български език.

Ако бъдещите служители притежават основни езикови умения и грамотност, впоследствие бързо се разкриват възможности за допълнителна квалификация. Сред запитаните предприятия, 100% предлагат въвеждащи обучения или възможности за допълнителна квалификация.

### Добра практика — „Конвой“

„Конвой“ е водещ производител и дистрибутор на широка гама потребителски стоки, включително различни видове почистващи гъби и консумативи. Фирмата произвежда продукти за много от собствените марки на водещите търговски вериги в България, както и в страни от ЕС и извън него. Производството се осъществява в гр. Нови Искър, недалеч от София.

Ръководството на „Конвой“ е установило отлична комуникация с Държавната агенция за бежанците, Интеграционно-информационния център за бежанци на БЧК, „Каритас“ и други организации, рекламиращи свободни позиции чрез социалните работници. Фирмата е предложила също подкрепа за преместване под формата на предоставяне на жилищно настаняване срещу намален наем, покриване на разходи за транспорт и ангажимент за гъвкаво ръководство. Нещо повече, ръководството е помогнало на някои служители да запишат децата си в местното училище.

Дружеството е посочило тежките административни процедури и бавната реакция на местните институции като проблем по отношение на набирането и предоставянето на заетост на бежанци. От първоначално наетите 20 бежанци, една жена и двама мъже са останали във фирмата.

### Подбор

По отношение на подбора повечето фирми разчитат на съчетание от класически и модерни канали за информация според нуждите си от работна сила. Най-често се използват трудовите борси в интернет, а също кариерни форуми и разпространение на информация от уста на уста. Понякога се използват и Бюрата по труда. Сътрудничеството с последните обаче е оценено като най-ползотворно в областите, където активни групи за икономически интереси способстват за улесняване на комуникацията — както е в Пловдив.

Техническите предприятия и преките чуждестранни инвеститори са започнали да разчитат и на сътрудничество с учебните заведения, а също и на социалните мрежи. Набирането на работна ръка сред маргинализирани групи чрез партньори от неправителствения сектор се прилага в няколко случая на установено чрез специални проекти сътрудничество.



### Задържане на работа

България се смята за транзитна страна за бежанците. Това означава, че повечето бежанци не възнамеряват да останат в страната. Всъщност най-малко 80-90% от лицата, кандидатстващи за закрила в България, продължават или планират да продължат към страни от Западна Европа.

Все пак обаче около 10% от хората остават в България и имат желание да се установят в страната за по-дълго време. Образователно-квалификационните им профили са различни. По-голямата част са ниско образовани или най-много със средно образование. Някои имат специализирано висше образование и езикови умения.

Както бе посочено, повечето бежанци предпочитат да останат в столицата, тъй като там има установени бежански общности, както и организации с нестопанска цел, които им предоставят подкрепа. Хората, които искат да останат в България обаче, особено семействата, в много случаи имат готовност да се преместят другаде, стига да им бъде оказана подкрепа за заселване, да получат сигурен трудов договор и отношението към тях да е положително.

Що се отнася до търсещите закрила лица, възможно е работодателите да са резервирани към тяхното ангажиране поради риска от отхвърляне на молбата им за закрила. Всеки сключен договор също означава инвестиция в служителя, която би била изгубена, ако му бъде отказано правото на пребиваване в страната. В действителност обаче търсещите закрила лица, на които бъде отказан статут, не напускат България незабавно. Както е очертано по-горе, след връчването на решение за отказ на молба за закрила, съответното лице има право да обжалва на две инстанции — пред административен съд, а след това — и пред Върховния административен съд.

## Добра практика — „ТЕЛЪС Интернешънъл“

„ТЕЛЪС Интернешънъл Европа“ е първокласен доставчик на аутсорсинг на бизнес процеси (ВРО) и на информационни технологии (ИТО), който предоставя висококачествени услуги от 2004 г. насам. Екипът на дружеството включва над 3 500 души, разпределени в 7 обслужващи центъра в България, Румъния и Англия. „ТЕЛЪС Интернешънъл Европа“ предлага на фирми по целия свят решения за центрове за връзка с клиентите, аутсорсинг на ИТ и иновативна поддръжка и обслужване на клиенти на повече от 35 езика.

Само в България „ТЕЛЪС Интернешънъл Европа“ към момента има 100 служители бежанци и лица с хуманитарен статут. Наред с широк спектър от социални услуги, „ТЕЛЪС“ организира културни, социални и спортни прояви за своите служители и предлага активна подкрепа за кариерно развитие. Така фирмата създава добра корпоративна култура, прегърнала като ценност многообразието на работната сила.

## Икономически предизвикателства

След като бяха поискани отзиви от няколко търговски камари, държавни институции и представители на гражданското общество по въпроса за улесняването на достъпа на бежанците до пазара на труда, бе установено единодушие относно четири основни области, в които е необходимо подобрене, за да бъдат поощрени предприятията да наемат повече бежанци, лица с хуманитарен статут и търсещи закрила лица.

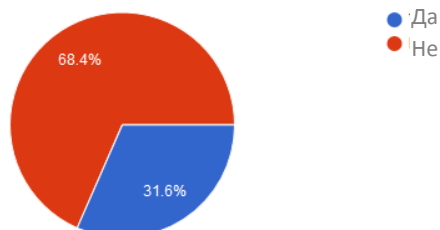
- Липса на информация за бежанците и за нормативната уредба и административните изисквания
- Целенасочено намиране на съответстващи на квалификациите длъжности
- Ефективно адаптиране на съществуващите програми за заетост
- Комуникация и консултиране с частния сектор

Държавата предлага една специализирана мярка за заетост на бежанци: Националната програма за заетост и обучение на бежанци към Агенцията по заетостта. Тя включва езикови курсове, професионално обучение и субсидирана заетост до 12 месеца. На практика обаче

бежанците, които успяват да се възползват от програмата, са много малко. Общият брой включили се в програмата бежанци за 2015 и 2016 г., взети заедно, е едва 2.

Знаете ли каква документация е необходим при наемане на бежанци или лица с хуманитарен статут?

(19 запитани)



Замисълът на наличните целеви мерки, предназначени за бежанци, е системно неадекватен на нуждите на търсещите и получилите международна закрила лица — например ниски бариери за достъп, преводи и др. Професионално образование се предлага само на български език, а провеждането на занятията е предвидено в Интеграционния център на Държавната агенция за бежанците, който обаче е закрит през 2014 г. Отделно през 2015 г. Агенцията по заетостта организира 4 специализирани кариерни форума, от които 2 — в приемни центрове на ДАБ. В резултат на това 20 души са подбрани за интервюта за работа.

Макар че бежанците имат право на социална и административна подкрепа, в много случаи те не разполагат с необходимата информация и/или преводачески услуги за регистриране в Бюрата по труда. Освен това за професионално обучение и участие в наличните програми за насърчаване на заетостта е необходимо добро владение на български език. Съответно ползите от наличните програми рядко достигат до търсещите работа бежанци и в общия случай те не се регистрират в Бюрата по труда. Това е най-голямото предизвикателство за Агенцията по заетостта. Без такава регистрация тя няма общ поглед върху нуждите и уменията на тези търсещи работа хора. Един от начините за премахване на бариерите за регистрацията на бежанците би бил редовното предоставяне на преводачески услуги и подпомагане в ориентирането чрез сътрудничество с вече предоставящи такова подпомагане организации от гражданското общество.

Що се отнася до намирането на съответстващи на квалификацията длъжности, запитаните фирми многократно разкритикуваха услугите на Агенцията по заетостта. Съобщава се за свързване на работодатели с търсещи работа лица без нужното „напасване“ на изискванията и уменията. Не са предприемани и не се планират активни кампании за достигане до търсещите работа бежанци или адаптиране на съществуващите държавни програми.

Агенцията по заетостта обаче редовно изпраща обяви за работа до Държавната агенция за бежанците, която от своя страна винаги, когато е възможно, директно свързва търсещи работа лица с работодателите.

Същевременно социални работници от различни организации на гражданското общество са започнали комуникация с частни фирми и събират квалификационните характеристики и данните за желана заетост на търсещите работа. Същите организации са започнали да предоставят обучения по изготвяне на автобиографии, както и индивидуално подпомагане в търсенето на работа. Те осигуряват преводачески услуги и посредничество с институциите, а също така придружават търсещите работа в Бюрата по труда.

Най-полезна според работодателите практика са специализираните кариерни форуми. Почти всички запитани фирми са изявили желание да участват в повече такива събития. Друга препоръка е да се пригодят информационните материали и квалификационните профили на общностите в неравностойно положение към нуждите на частния сектор и активно да се разпространява съответната информация.

*Предприятията имат желание да наемат бежанци, но не се подсигуряват основните предпоставки за интеграция, които да подготвят хората за пазара на труда. За адекватно свързване на търсещите работа с работодателите е необходимо не само да подготвим бежанците за пазара, но и да информираме частния сектор, за да бъдат очакванията реалистични.*

---

*Мариана Стоянова, ръководител „Бежанско-мигрантска служба“ към Българския Червен кръст*

---

По отношение на адаптирането на съществуващите програми, групи по политически и икономически интереси подчертаха, че е необходимо съществуващите мерки и стратегии да се прилагат по-ефективно чрез предоставяне на улеснен достъп, популяризиране на съществуващите възможности сред бежанците и разширяване обхвата на мерките за насърчаване на заетостта така, че да се съчетаят нуждите на търсещите работа и работодателите. Това включва изпълнение на съществуващите оперативни програми и мерки за заетост, особено на местно и регионално равнище.

„Индъстри Уоч“ посочва като пример Пловдив, където не е намерена допирна точка между наличните 30 000 незаети работни места и 20 000 безработни лица. Някои от запитаните посочват, че дори само ако съществуващите програми се изпълняват по-ефективно и гъвкаво, това вече би дало решение на посочените разминавания. Мерките, предназначени за безработни лица — например ваучери за професионално обучение и обучения за придобиване на умения, повишаващи пригодността за заетост, потенциално биха могли да са от полза за бежанците, но не им се предлагат активно. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ предвижда широк спектър от мерки, услуги по намиране на съответстващи на квалификациите длъжности и стимули за работодателите, които инвестират в обучението и квалификацията на персонала си. Много малко от запитаните фирми обаче са се възползвали от подобни програми, тъй като процедурите по кандидатстване и отчитане са тежки и сложни.

Никой от приоритетите в съществуващите програми за заетост не е насочен специално към групите в неравностойно положение като бежанците. Към момента не се споменават планове за добавяне на такива мерки за заетост или реструктуриране на съществуващите така, че да бъдат по-приобщаващи. Програмите, предназначени за по-обща групи, например младежи, трайно безработни и др., биха привлекли много малко проекти, насочени към разглежданите в този документ групи. Ако не се дават специални точки за конкретна маргинализирана група хора,

кандидатстващите по програмите работодатели ще се съсредоточават само върху общите критерии в поканите за представяне на проектни предложения. Ако някои от мерките бъдат предназначени специално за бежанци, това ще осигури приобщаването им към работната сила, ще създаде добри практики и ще разкрие пътища за кариерно развитие, които в обичайния случай са затворени за тях поради дискриминация и високи бариери за достъп.

Съществуващата схема за ваучери за обучение на безработни лица по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ например може да се разшири с курсове по български език и да се популяризира сред бежанците. Освен това няколко групи по икономически интереси и една фирма за човешки ресурси посочват, че предоставянето на стимули и признание за фирмите, които назначават бежанци, би било голяма крачка напред към по-приобщаващи мерки за заетост.

Като най-полезен партньор за сътрудничество и потенциален мост между управляваните от държавата програми — каквито са оперативните програми — и специалните групи, защитаващи интересите на частния сектор, са посочени фирмите за човешки ресурси и подбор на персонал, тъй като те в редовен порядък обслужват и двете групи заинтересовани лица. Необходимо е да се повиши чувствителността на тези фирми за човешки ресурси към работата с бежанци, а НПО и общностните групи по интереси трябва да се обърнат към тях, за да ги осведомят за тази неизползвана работна сила.

Потенциалът на частния сектор е значителен, ако предприятията подхождат по-активно и самоорганизирано и настояват за държавни политики за обхващане на нова работна ръка.

*„На фона на демографските промени, пред които е изправена България, приобщаването трябва да бъде основен елемент от политиките по заетостта на страната. Това изисква политическа воля и активна корпоративна социална отговорност.“*

---

*Улрике Щрака [Ulrike Straka], търговски съветник,  
Advantage Austria*

---

В контекста на политиките по заетостта, групите по икономически интереси смятат приобщаването за приоритет и начин за противодействие на неблагоприятните демографски тенденции и емиграцията. Наред с политическата воля и административната реформа бе подчертано, че е необходимо мерките за заетост и квалификация по-активно да бъдат съобразявани с нуждите на пазара, както и да се иска мнението на групи по икономически интереси, които не се управляват от държавата, както и на частния сектор.



Според „Индъстри Уоч България“, пазарните сдружения като „Тракия икономическа зона“ имат добър опит в привличането на участието на държавни институции като Регионалната служба по заетостта.

### Добра практика — „Аладин Фуудс“

„Аладин Фуудс“ е верига за бързо хранене, основана през 1998 г. Фирмата управлява 32 заведения за бързо хранене в цялата страна и има производствен обект в Пловдивска област, а разрастването ѝ продължава. В „Аладин“ работят 870 души, а фирмата се е ангажирала с мащабна стратегия за корпоративна социална отговорност.

Компанията е подала ръка на бежанската общност, като чрез гражданското общество рекламира незаетите си работни места сред търсещите закрила лица и бежанците, а освен това предоставя допълнителни стимули като жилищно настаняване, ваучери за храна и транспорт за нощни смени и в селски райони.

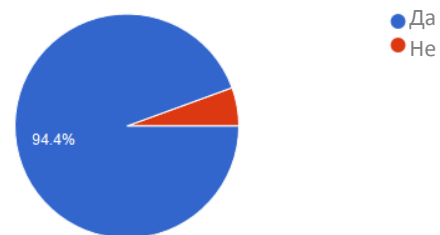
### Нужди на пазара на труда

Запитаните в рамките на Проучването фирми са най-вече от производствения и от търговския сектор. Почти всички частни фирми, до които се допитахме, постоянно търсят персонал или планират нови назначения през следващите 12 месеца.

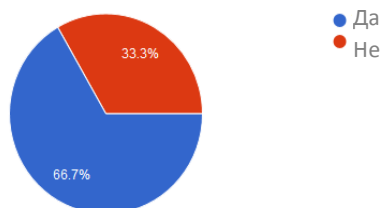
Повече от 2/3 от тях посочват, че се затрудняват да си набавят подходящ персонал.

Разбира се, по региони и браншове предизвикателствата са различни. На първо място, селските региони са изправени пред предизвикателства, свързани с отрицателните демографски тенденции.

Планирате ли да наемате нов персонал през следващите 12 месеца? (18 запитани)



Имали ли сте затруднения с наемането на персонал през последните 12 месеца? (18 запитани)



Най-трудно се оказва набирането и задържането на персонал — от нискоквалифициран до висококвалифициран. В големите градове най-голямото отчетено предизвикателство е набирането и задържането на персонал на средно квалификационно равнище, както и специализиран технически персонал.

Най-много се търсят служители със средно образование в търговията на дребно и услугите, а поради конкуренцията текучеството на персонал в големите градове е голямо.

На второ място, в производствения бранш основният проблем е недостатъчното ниво на образование. Морално остарелите трудови характеристики и програми за професионално образование не отговарят на нуждите на пазара. Много фирми са започнали да провеждат вътрешна техническа квалификация, започвайки от сътрудничество на ниво средно образование и двойни образователни модели и стигайки до квалификационен обмен на високо равнище. „Индъстри Уоч“ подчертава колко е важно да се насърчават иновативните мерки за квалификация, а политиките да се приспособяват към реалните нужди на пазара.

*„Насърчаването и разширяването на двойното образование ще бъде сред най-обещаващите и важни трудови политики за българските предприятия и преките чуждестранни инвеститори през следващите години.“*

---

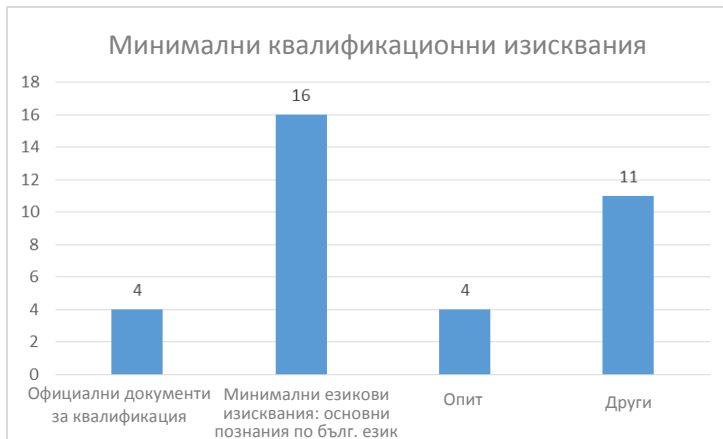
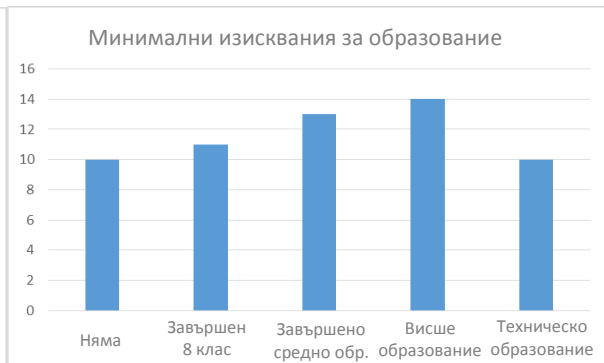
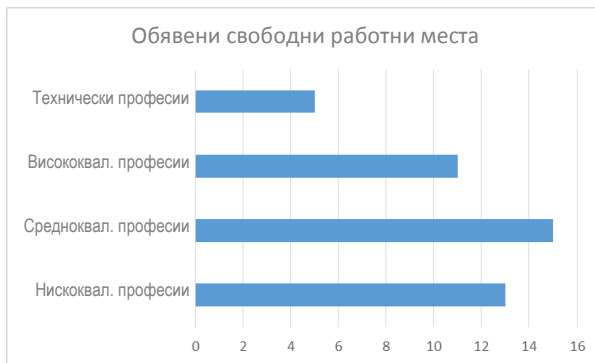
*Георги Стоев, основател и управляващ съдружник на „Индъстри Уоч Груп България“*

---

Според запитаните предприятия пазарът на труда в България страда и от обща липса на мотивирана работна сила: няколко от работодателите се оплакват от спад в броя мотивирани млади хора, които имат желание да работят и да се учат.

На трето място групите по икономически интереси и фирмите за човешки ресурси посочват като проблем консервативното законодателство, създаващо голяма административна тежест. Това включва тромави стандарти за отчетност и сложни процедури за назначаване и освобождаване на служители. Поради това работодателите искат лесен достъп до характеристиките на търсещите работа лица, както и яснота как да проверяват и разбират правния статут на кандидатите. Възможност за предоставяне на тази информация би било съставянето на лесно за следване ръководство за назначаване на бежанци „стъпка по стъпка“ и учредяването на общоизвестно звено/лице за контакт.

Според настоящото Проучване работодателите търсят голям брой средноквалифицирани служители и технически персонал, следвани от нискоквалифицираните. Особен акцент се поставя върху висококвалифицираните технически позиции. За повечето незаети работни места, за които се съобщава, се изисква завършен 8<sup>ми</sup> клас, средно или висше образование.



Почти всички запитани фирми заявяват, че липсата на официални документи не е основание за отхвърляне на кандидат, ако той може да докаже уменията си по друг начин. Всъщност много фирми вече провеждат собствени тестове за оценка уменията на кандидатите. Документацията се изисква само при необходимост от допълнителна професионална сертификация.

Почти всички фирми обаче посочват, че основните познания по български език са минимално изискване. Нещо повече, други фактори като мотивацията, физическото здраве и личностните умения имат много по-голяма тежест за работодателите от професионалния опит, което доказва, че основните интеграционни услуги са предпоставка за участие на пазара на труда.

Предприятията и групите по икономически интереси са единодушни, че основният дефицит на българския пазар на труда, с който политиките по заетост трябва да се справят по-ефективно, произтича от общото и професионалното образование.

Както бе споменато, основната мотивация на предприятията да назначават хора от нестандартни общности и да инвестират в квалификацията им и приобщаването им към фирмената култура се крие в липсата на подходящ персонал и в политиките им за корпоративна социална отговорност (КСО). Само няколко от запитаните фирми, интересувачи се от назначаване на бежанци, обаче са включили в стратегията си за КСО многообразието на работната сила. Факторът корпоративна социална отговорност е по-разпространен сред чуждестранните предприятия.

Предвид това, че за много от длъжностите на средно равнище и техническите позиции, за които се търсят попълнения на българския пазар, не се изисква висше образование, мерки за професионална квалификация от краткосрочен и средносрочен порядък биха били достатъчни за интегрирането на нискоквалифицираните хора в работната сила.

*„Повечето квалификационни характеристики, търсени от частния сектор днес, не включват висше образование. Всъщност най-търсените технически позиции на средно равнище изискват единствено краткосрочни квалификационни мерки, каквито в много случаи фирмите имат капацитета да осигурят сами, ако е необходимо.“*

---

*Надя Василева, управляващ директор на „Менпауър Груп“ за България*

---

За да се даде такава възможност на предприятията, първата стъпка е те да бъдат информирани, че административната процедура за наемане на бежанци не е сложна. Наред с това, информацията относно търсените работни места и квалификационните им характеристики трябва не само да бъде достъпна, но и активно да се предоставя на работодателите.

Следващата стъпка е да се улесни намирането на съответстващи на квалификациите длъжности чрез организиране на специализирани кариерни форуми и съвместно съставяне на алтернативни автобиографии с оглед оценка на уменията, придобити извън официалното образование. Освен това услугите на агенциите за подбор на персонал и човешки ресурси биха били полезни при създаването на специализирани програми за обучение и бъдещи държавни политики за заетост.

Запитаните организации предложиха две допълнителни мерки за в бъдеще. Първата е разширяване на програмите за професионално и двойно образование така, че да обхващат бежанските общности. Втората е разработването на инструменти за насърчаване на самостоятелната заетост специално за получили международна закрила лица.

*„Пътят към самостоятелната заетост трябва повече да се популяризира и насърчава. Има голям потенциал за икономически успех в предприемачеството, което се обляга на културното наследство и уникалните умения и опит на бежанците.“*

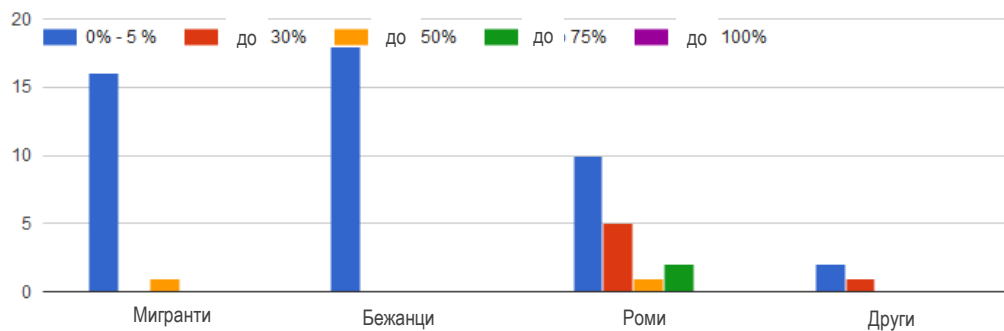
---

*Александра Попова, Съвет на жените бежанки*

---

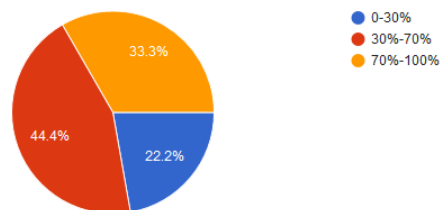
Мигрантите и бежанците съставляват под 5% в запитаните фирми в България, а в много случаи клонят към 0% от личния състав. Представители на етническите малцинства или ромите, които съставляват между 5% и 8% от населението на България, в отделни предприятия заемат до 5% от работните места, в други — до 30%, а в една фирма — над 50%. Наблюдаваният в някои предприятия голям дял на служителите от етнически малцинства се дължи на демографски фактори, свързани с географското положение. Длъжностите, заемани от роми, в запитаните фирми, са най-вече на ниско равнище. От проведените интервюта не бе установена взаимна зависимост между желанието за назначаване на бежанци и на роми.

### Какъв е приблизителният дял на малцинствените групи в работната Ви сила?



На пръв поглед съотношението между броя на мъжете и жените в запитаните фирми изглежда балансирано. По-задълбоченият анализ обаче показва, че заеманите от жени работни места са най-вече в специализирани сфери, например текстилната

### Приблизително какъв е дялът на жените сред Вашите служители? (18 запитани)



промишленост и търговията на дребно, докато техническите позиции и физическият труд се изпълняват почти изключително от мъже.

## Нагласи на работодателите

Фирмите, които имат опит с ангажирането на бежанци в личния си състав (прибл. 30% от запитаните предприятия), посочват, че процедурите са относително лесни. Основният проблем са честите промени и противоречията в законодателството. Почти три четвърти от включените в Проучването предприятия не са

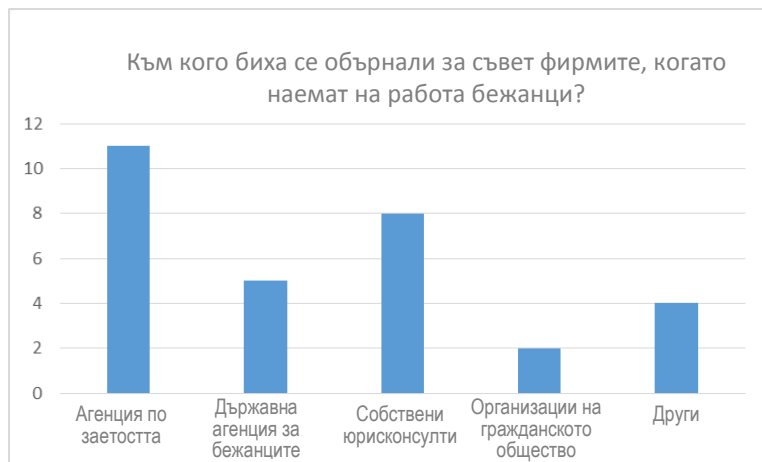
осведомени каква документация би била необходима за назначаването на бежанци. Запитани къде биха потърсили съвет по въпроса, 60% от предприятията посочват Агенцията по заетостта, 30% — Държавната агенция за бежанците, а 45% биха се консултирали с вътрешните си юристи.

Една трета от запитаните работодатели посочват, че в миналото са имали затруднения с подбора на персонал. Основните причини за трудностите са две: липсата на кандидати за позиции с ниско и средно квалификационно ниво и липсата на достатъчно квалифицирани хора, особено за техническите професии със средно ниво на квалификация.

В контекста на тези затруднения в намирането на персонал и нуждите от работна сила, основните минимални изисквания на работодателите са базово или добро владение на български език и положителна нагласа към работата. Малко са фирмите, които държат на легализирани документи за образование. Както бе споменато, повечето фирми са готови да приемат служители след полагане на изпит или доказване на подходяща квалификация. Това важи не само за нискоквалифицираните, но и за висококвалифицираните позиции, например за



инженери и технически специалисти. Освен задължителния въвеждащ курс, много от фирмите предлагат различни други възможности за обучение на служителите си.



Голяма част от запитаните работодатели изразяват желание да разширят или адаптират процеса си на обучение към търсещите работа бежанци при демонстрирано добро отношение към работата и готовност за дългосрочна заетост.

### Добра практика — Transformify

Transformify е глобална платформа за корпоративна социална отговорност, която си партнира със социалноотговорни предприятия за възлагане на виртуални проекти и длъжности на хора в неравностойно положение и на такива, които желаят да работят дистанционно.

Чрез платформата на Transformify бежанците могат да работят от разстояние и да получават възнаграждения по виртуална сметка, обвързана с предплатена карта. Организацията си партнира с Payoneer, дружество за финансови услуги, предлагащо парични преводи чрез интернет и разплащания в електронната търговия, за да предлага алтернативни решения за заплащане. Ако бежанците се преместят, те продължават да работят по същия проект дистанционно. Същото важи и при завръщане в родината им.

„Минават месеци, преди бежанците да се установят в нова страна. Те се местят многократно, зависят от социални помощи, губят уменията си и т.н. Трудно е да си намерят работа, да се интегрират в различна култура и дори да си открият банкова сметка, тъй като нямат постоянен адрес.“ (Лилия Стоянов, изпълнителен директор на Transformify)

### Заинтересовани лица и координационна рамка

Само малък дял от представителите на гражданското общество и групите по икономически интереси посочват, че техните съвети са активно търсени от Министерството на труда и социалната политика и други държавни институции във връзка със съставянето на стратегии или участието в работни групи по оперативните програми. Макар да е налице пряк контакт между някои предприятия и Агенцията по заетостта, няма устойчив комуникационен процес, който да допринесе за разработването и адаптирането на програмите на Агенцията по заетостта.

Липсва например събиране на обратна връзка относно квалификационните нужди на пазара на труда от групите по икономически интереси, Българската агенция за инвестиции и международните търговски камари в страната. От много малко от запитаните организации са потърсени коментари или участие в изготвянето на планове по програмите или в работни групи за изготвяне на стратегии за политиките по заетостта или оперативните програми. Съответно това води до по-непълноценен принос на тези заинтересовани лица за съобразяването с потребностите на пазара на труда и за нуждите от заетост на бежанските общности. Обратна връзка се иска и дава единствено от държавните институции или непряко чрез отворени изследвания или препоръки за политики.

Четири от петте включени в изследването организации на гражданското общество посочват, че нямат действащ механизъм за консултации с държавните институции, но биха били отворени към такъв. Повече сътрудничество се отчита с частния сектор. Почти всички организации на

гражданското общество имат опит в комуникацията и сътрудничеството с частни фирми или групи по икономически интереси. Няколко предприятия дори са си създали практиката сами да се обръщат към гражданското общество за специални проекти или за обявяване на свободни работни места пред конкретни общности, включително бежанските.

Що се отнася до консултативния процес по свързаните с бежанците политики за заетост, Българската търговско-промишлена палата (БТПП), Българският форум на бизнес лидерите (БФБЛ) и Изпълнителната агенция за насърчаване на малките и средните предприятия бяха поканени да дадат своите коментари, но избраха да не участват и да не предоставят своята гледна точка в настоящото Проучване, с мотива, че не биха могли да осигурят информация, имаща отношение към въпроса, както и че техните членове не са изразили интерес към темата. По тези причини не бе възможно да се разгледа специално процесът на съгласуване с други заинтересовани лица на пазара на труда и нуждите на техните членове.

## Добра практика — Европа

Добрите практики от чужбина включват например субсидии, които се изплащат пряко на работодателите при условие да наемат търсещи закрила лица за определен период от време. Така е в Дания, където работодателите получават бонус в размер между 2000 и 2700 евро след 6 месеца заетост на такова лице и отново след 12 месеца. Размерът на бонуса зависи от продължителността на пребиваване на бежанеца в страната (колкото по-кратък е той, толкова по-голям е размерът на бонуса).

Подобна система е въведена в Швеция, където работодателите имат право на възстановяване на данъка върху заплатите при осигуряване на работа на бежанец по схемата „Работни места за ново начало“ [New Start Jobs].

Във Финландия работодателите могат да бъдат освободени от задължението да заплащат разходи за труд извън тези за работна заплата, например социалноосигурителни и здравноосигурителни вноски, за търсещите закрила лица сред своите служители.

Германската конфедерация на синдикатите [DGB] е създавала специален уебсайт с информация за трудовите права, представена на няколко езика.

В Италия частните фирми са изиграли ключова роля в работата с малките местни общности в селските региони, за да бъдат те подготвени за интеграцията на бежанци. Частният сектор си е сътрудничил с общините за формулиране на конкретните нужди от работна сила и необходимите умения, за да бъдат поканени бежанци, отговарящи на изискванията, които да работят в региона.



## Препоръки относно политиките

В България е изключително важно да се създадат възможности частният сектор да включва търсещи и получили международна закрила лица в своята работна сила. От една страна, това може да стане чрез предоставяне на информация за правните изисквания. Освен това могат да се създадат стимули и да се оказва подкрепа на предприятията за интеграция на бежанците чрез езикови и професионални обучения, организирани от частния сектор. Положителният имидж и добрите примери са се доказали като ефективен начин за преодоляване на стереотипите и предразсъдъците. Ето защо повишаването на видимостта на усилията, полагани от фирмите, работещите с бежанци, и признанието за техния успех, са стъпка от ключово значение за премахването на страховете и насърчаването на повече фирми да последват този пример.

**Към съответните държавни институции: с оглед създаване на възможност за ангажираност на частния сектор в заетостта на получили международна закрила лица**

### **Информационно звено/лице за контакт/гореща линия**

- ✓ Ще бъде основано централизирано информационно звено/лице за контакт, което да предоставя на предприятията основна информация и съвети относно наемането на бежанци, правна информация и данни за връзка с други НПО. Това звено/лице за контакт ще бъде обявено чрез лесно забележима връзка на интернет страницата на Агенцията по заетостта.
- ✓ Основната информация ще може да бъде изтеглена като файл от уебсайта на Агенцията по заетостта и от този на информационното звено за контакт, на български, английски, френски, арабски език и фарси.
- ✓ Звеното/лицето за контакт ще извършва активно сътрудничество и ще способства за диалога между Агенцията по заетостта, търговските камари, частния сектор, агенциите за подбор на персонал и представителите на гражданското общество, включително Българския Червен кръст, „Каритас България“, „Си Ви Ес — България“, Съвета на жените бежанки и ВКБООН.

### **Обяви за работа**

- ✓ Звеното/лицето за контакт активно събира обяви за работа ежеседмично с подкрепата на търговските камари и агенциите за подбор на персонал.
- ✓ Очаква се обявите за работа да се обработват чрез онлайн шаблона на Агенцията по заетостта без допълнително потвърждение по телефона и ежеседмично да се препращат по електронен път към звеното/лицето за контакт и всички партньорски организации като ДАБ, БЧК, „Каритас“, Съвета на жените бежанки, „Си Ви Ес — България“ и пр.

## **База данни с търсещи работа лица и намиране на съответстващи на квалификациите длъжности**

- ✓ Очаква се звеното/лицето за контакт и центровете на ДАБ да събират информация за търсещите работа хармонизирано и да предоставят достъп до тази база данни на партньорите от частния сектор и фирмите за подбор на персонал.
- ✓ От ДАБ, звеното/лицето за контакт и Бюрата по труда се очаква да подпомагат социалните работници за организиране на редовни посещения на вписаните в базата данни на ДАБ кандидати за работа в Бюрата по труда с цел регистрация в същите, включително чрез преводачи.
- ✓ Препоръчва се звеното/лицето за контакт, заедно с партньори от частния сектор, да разработи подходящ за различните браншове алтернативен метод за оценка на набора от умения, притежавани от търсещите работа лица. Това включва създаването на алтернативни автобиографии.
- ✓ Препоръчва се звеното/лицето за контакт, заедно с партньори от частния сектор и други НПО, да организира съвместни работни срещи за кандидатстване с оглед подготовка на търсещите работа лица за пазара на труда.
- ✓ Очаква се звеното/лицето за контакт и други НПО редовно да организират срещи за бърз набор на персонал ("speed-dating") за нискоквалифицирани позиции в сътрудничество с „Джобтайгър“ и други фирми за подбор на персонал.
- ✓ Звеното/лицето за контакт ще търси и прилага иновативни възможности за работа по електронен път.

## **Субсидии за наемане и стимули за допълнителни социални услуги**

- ✓ Индикативната годишна работна програма за 2018 г. по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ следва да предвижда възможността субсидиите за заплати, които се предоставят на работодателите за наемане и обучаване на безработни лица, да се използват и за наемане на получили международна закрила лица.
- ✓ Социалните и здравните осигуровки следва да се субсидират от държавата за първата година от всеки първи трудов договор или договор за стаж с получило международна закрила лице.

## **Към частните фирми, желаещи да включат получили международна закрила лица в работната си сила**

### **Подбор**

- ✓ Представяйте обявите си за работа на работещи с бежански общности НПО и използвайте канали за подбор, подходящи за достигане до тези групи, напр. табла за обяви, специализирани кариерни форуми.

- ✓ В обявите за работа добавяйте подходящ текст, насърчаващ приобщаването.
- ✓ Обмислете алтернативни възможности за оценка уменията на търсещите работа, например интервюта и практически тестове, вместо само официални документи.

### **Езикови курсове**

- ✓ Осигурете или финансирайте курсове по български език за служителите, на които той не е майчин.

### **Професионални обучения**

- ✓ Обмислете възможността за сътрудничество с работещи с бежанци НПО с цел професионално обучение на потенциалните служители.
- ✓ Разширете обсега на двойните образователни програми, така че да обхванат училища с голям дял ученици от етнически малцинства, както и ученици — кандидати за закрила или бежанци.

### **Администрация**

- ✓ Осведомете се за правната рамка за наемане на търсещи закрила и получили международна закрила лица.
- ✓ Активно се консултирайте с търговските камари, групите по икономически интереси и организациите на гражданското общество с оглед създаване на мрежа за кариерни възможности за търсещите и получилите международна закрила лица и за обмен на най-добри практики.
- ✓ Разгласявайте своите добри практики във включването на търсещи и получили международна закрила лица в работната сила на предприятието си пред вашата търговска камара, местното Бюро по труда и партньорите от гражданското общество.
- ✓ Разгласявайте своите добри практики, свързани с програми за интеграция, мерки за многообразие и стратегии за човешки ресурси и подбор на персонал, пред вашата търговска камара, местното Бюро по труда и партньорите от гражданското общество.
- ✓ Усилията на частните фирми за включване на бежанци в работната им сила са особено високо ценени от търговските камари и други специални групи по интереси.

### **Фирмена култура**

- ✓ Информирайте се за страната на произход на потенциалния служител.
- ✓ Въведете програма за „ментори“ или „другарчета“ на служителите — търсещи закрила лица или бежанци.
- ✓ Активно създавайте подкрепяща среда в екипите, като
  - подготвяте персонала си с информация за потенциалните културни различия.

- Ясно заявите ангажимента на дружеството към толерантността и многообразието в личния състав.
- Организиранте културни прояви и събития за сплотяване на екипа.

#### **Услуги за интеграция**

- ✓ Препоръчва се фирмите да подпомагат преместването на служителите и техните семейства.
- ✓ Препоръчително е предприятията да осигуряват жилищно настаняване за първите няколко месеца, докато новите служители се установят.
- ✓ Препоръчва се фирмите да си сътрудничат с местната общественост и учебните заведения с оглед улесняване процеса на интеграция за семействата на служителите.
- ✓ Препоръчително е предприятията да подкрепят съчетаването на работния процес с езиковото обучение.
- ✓ Препоръчва се работодателите да покриват транспортните разходи, ако е необходимо.

#### **Съобразяване с особеностите на половете**

- ✓ В обявите за работа добавяйте подходящ текст, насърчаващ приобщаването.
- ✓ Обмислете възможността за детско заведение на място във фирмата.
- ✓ Обмислете възможността да осигурявате административно съдействие за записване на децата на служителите в училище, ако предприятието е в селски район.

## Полезни данни за контакт

### **Информационен център (ВКБООН и БЧК)**

Адрес: Бул. „Христо и Евлоги Георгиеви“ № 165,  
София

Тел.: (+359 8) 84 623 526

E-mail: [l.milanova@redcross.bg](mailto:l.milanova@redcross.bg)

### **Български червен кръст (БЧК)**

Адрес: Бул. „Джеймс Баучер“ № 76, София

Интернет страница: [www.redcross.bg](http://www.redcross.bg)

E-mail: [m.stoyanova@redcross.bg](mailto:m.stoyanova@redcross.bg)

Тел.: (+359-2) 816 4814

### **Съвет на жените бежанки, Консултативно-информационен център**

Адрес: Ул. „Екзарх Йосиф“ № 95, София

Интернет страница: [www.crw-bg.org](http://www.crw-bg.org)

E-mail: [l.awanis@crw-bg.org](mailto:l.awanis@crw-bg.org)

Тел.: (+359 8) 78 136 321

„Каритас – София“, Център за социална  
рехабилитация

и интеграция „Св. Анна“

Адрес: Ул. „Струма“ № 1, София

Интернет страница: [www.caritas.bg](http://www.caritas.bg)

E-mail: [info@caritas.bg](mailto:info@caritas.bg)

Тел.: (+359-2) 944 1858

### **„Си Ви Ес — България“**

Сдружение за доброволчески труд — България

Интернет страница: [www.cvs-bg.org](http://www.cvs-bg.org)

E-mail: [office@cvs-bg.org](mailto:office@cvs-bg.org)

Тел.: (+359-2) 989 98 46

### **Български хелзинкски комитет (БХК)**

Адрес: Ул. „Узунджовска“ № 1, София

Интернет страница: [www.bghelsinki.org](http://www.bghelsinki.org)

E-mail: [refunit@bghelsinki.org](mailto:refunit@bghelsinki.org)

Тел.: (+359-2) 981 3318, (+359-2) 980 2049

## Списък със заинтересовани лица, с които са проведени интервюта

### Частни фирми

- „Еврофоум България“ ООД
- „Арт Колента България“ ЕООД
- Винарна „Трастена“
- „Геймлофт България“
- „Пирин-Текс“ ЕООД
- „Либхер — Хаусгерете Марица“
- „Конвой-Уорлд“ АД
- „Аладин Фүүдс България“
- „Джобтайгър“
- Агенция за подбор на персонал „Менпауър“
- „Дайхман България“
- „Дрогерии Ди Ем България“
- „Била България“
- „Лидл България“
- „Ейвън Козметикс България“
- „ТЕЛЪС Интернешънъл Европа“
- „ИКЕА“

### Търговски камари и специални групи по икономически и политически интереси

- Advantage Austria, Австрийско търговско представителство в България
- Член на управителния съвет на Американската търговска камара в България
- Комитет по човешки ресурси на Американската търговска камара в България
- CCI France Bulgarie/Френско-българска търговска и индустриална камара
- Фондация „Фридрих Науман“ — ЮИЕ
- Фондация „Конрад Аденауер“
- „Индъстри Уоч България“

### Държавни институции

- Агенция по заетостта
- Министерство на труда и социалната политика
- Държавна агенция за бежанците
- Българска агенция за инвестиции

### Организации на гражданското общество

- Български червен кръст, Бежанско-мигрантска служба
- Български червен кръст, Интеграционно-информационен център
- Съвет на жените бежанки
- „Каритас“
- „Мулти култи колектив“
- Глобален договор на ООН
-

## Образци на документи

Документи, доказващи правото на заетост на търсещи закрила лица в България

Разрешение  
за временно  
пребиваване  
в България  
Документ на  
търсецо  
закрила  
лице

Настоящ адрес	<b>РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ</b> <b>ДЪРЖАВНА АГЕНЦИЯ</b> <b>ЗА БЕЖАНЦИТЕ</b> <b>ПРИ МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ</b>
Национален документ за самоличност:	<b>РЕГИСТРАЦИОННА КАРТА НА</b> <b>ЧУЖДЕНЕЦ</b> <b>в УСКОРЕНО ПРОИЗВОДСТВО</b> <b>ЗА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА СТАТУТ</b>
Има право да остане на територията на Република България на основание чл.29 ал.1 т.1 от Закона за убежището и бежанците	№
Език за контакт с лицето	
Придружаващи лица под 14 г.:	
Пасажирски билет	
ЛПЧ/Personal № 0721	Регистрационната карта е издадена от Държавна агенция за бежанците при Министерски съвет
Име/Name	на ..... важи до .....
Роден на/Date of birth	Подпис и печат
Месторождение	Срокът е продължен
Грoжданствo/Nationality	до .....
Възраст	Подпис и печат
Цвят на очите	Срокът е продължен
	до .....
	№

Документи, доказващи правото на заетост на бежанци в България

Български документ за самоличност на лице с бежански статут



Документи, доказващи правото на заетост на лица с хуманитарен статут в България

Български документ за самоличност на лице с хуманитарен статут

