

**НУЖДИТЕ
НА БЪЛГАРСКИЯ
ПАЗАР НА ТРУДА
КАТО КЛЮЧ
КЪМ ЗАЕТОСТТА
НА БЕЖАНЦИТЕ**

РЕЗЮМЕ

Настоящото проучване анализира настоящите и бъдещи тенденции в развитието на икономиката и пазара на труда в България, за да идентифицира и очертае потенциалните възможности за по-ефективна и устойчива заетост на бежанците в страната. Изследването е проведено в две фази – проучване на основните доклади, стратегии, статистически данни и научни статии за социално-икономическата и демографската ситуация и състоянието на пазара на труда в България, както и обзорен преглед на демографските, образователни и професионални характеристики на лицата, търсещи и получили международна закрила в България. Втората фаза беше фокусирана върху събирането и анализирането на качествена информация от съответните заинтересовани страни, каквито са например правителствени институции, асоциации на работодатели, синдикати, икономически институти и институти за изследване на пазара на труда, както и от извадка от средноголеми и големи компании, които са активни в едни от най-бързо развиващите се икономически сектори и които покриват пет от шест географски района и икономически зони в България.

Основните акценти на анализа са свързани с цялостния недостиг и несъответствието между търсените и предлагани умения на българския пазар на труда във всички икономически сектори и географски райони, което представлява пречка за по-нататъшното развитие на бизнеса в България и заплашва да възпрепятства бъдещи инвестиции. На фона на тези тенденции са разработени и потенциалните възможности за заетост на бежанците и са предложени конкретни мерки и препоръки, целящи да подкрепят както бежанците, така и работодателите в усилията им за постигане на постоянна заетост, която е от полза за по-нататъшното разрастване на бизнеса и за успешната интеграция на лицата с международна закрила в България.

Някои от основните изводи и препоръки от проучването са, че бежанците и мигрантите ще трябва да повишат своите умения и квалификации, както и познанията си по български език, за да отговорят на изискванията на работодателите. В същото време, съществува заявена готовност и желание от страна на работодателите да подкрепят бежанците в този обучителен процес, при условие, че лицата са мотивирани да инвестират усилия и да се ангажират с целите и мисията на компанията.

Като се имат предвид настоящите профили на бежанците в България и прогнозите за развитие на водещите икономически сектори през следващото десетилетие, най-подходящите възможности за работа за бежанци ще бъдат в преработвателната промишленост, хранителния, хотелиерски, транспортен и строителен сектор, както и в селскостопанския сектор в различни географски и икономически региони в България.

ОТНОСНО АВТОРА НА ТОЗИ ДОКЛАД

Докладът е разработен от екипа от експерти на КАТРО България – австрийска консултантска компания в областта на човешките ресурси със сериозен опит в провеждането на проучвания и реализирането на обучителни програми за кариерно консултиране и кариерно развитие за индивидуални и корпоративни клиенти. Организацията има солидна практика при изпълнението на социално отговорни проекти, целящи да предоставят психологическа подкрепа, кариерно консултиране и коучинг услуги на различни групи хора в неравностойно положение, каквито са например бежанци, лица, търсещи закрила, хора с увреждания, деца, преживели онкологични заболявания, хора извън системите на образование, заетост или обучение, жени – жертви на домашно насилие и др. През последните две години КАТРО разработи силно партньорство с ВКБООН България и всички важни заинтересовани страни, работещи за по-ефективна и устойчива интеграция на бежанците в страната, чрез реализирането на два проекта, фокусирани върху повишаване на информираността и подкрепа за работодателите, за да бъде реализиран потенциалът на бежанците като ценна работна сила във време на динамично икономическо развитие. В своята роля на посредник при изграждането на мост между бизнес нуждите на компаниите и основните човешки потребности от безопасност и сигурност, достойно отношение и самостоятелност на бежанците, екипът на КАТРО беше припознат от ВКБООН като надежден партньор за реализирането на този доклад в подкрепа на всички заинтересовани страни.

Екипът на КАТРО формират експерти в областта на психологията, икономиката, политическите науки и човешките ресурси, като всички те се ръководят от мисията да окажат съдействие на хората и организациите, за които работят, като им позволят да разгърнат собствения си потенциал чрез персонализирани мерки като обучение, консултиране, коучинг и менторство.

КАТРО изразява своята благодарност за подкрепата от страна на ВКБООН и за желанието на всички участващи и интервюирани заинтересовани страни и работодатели да допринесат със своята перспектива към резултатите и препоръките в това проучване.

Настоящият доклад е възложен и финансиран от Представителството на Върховния комисариат за бежанците на ООН в България, София, ноември 2018. Възпроизвеждането на този доклад е разрешено с изключение на ползването му за търговски цели и при условие, че авторите са уведомени.

СЪДЪРЖАНИЕ:

РЕЗЮМЕ	1
A. СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА	3
B. СПИСЪК НА ТАБЛИЦИ	4
V. СПИСЪК НА ГРАФИКИТЕ	4
I. ВЪВЕДЕНИЕ	5
II. МЕТОДОЛОГИЯ	6
III. НАСТОЯЩАТА СИТУАЦИЯ С БЕЖАНЦИТЕ В БЪЛГАРИЯ	9
IV. ПРЕГЛЕД НА ПАЗАРА НА ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА	15
4.1. Кратък преглед на икономическата ситуация в България	15
4.2. Нива на заетост и безработица	15
4.3. Заетост и демографски тенденции	19
4.4. Нива за заетост и образование	20
4.5. Тенденции за заетост според икономическия сектор	23
4.6. Основни предизвикателства на пазара на труда в краткосрочен и средносрочен план	26
4.7. Заключение и перспективи пред заетостта на бежанците	31
V. РЕГИОНАЛНИ СПЕЦИФИКИ В БЪЛГАРИЯ	33
5.1. Северозападен район	34
5.2. Северен централен район	36
5.3. Североизточен район	37
5.4. Югозападен район	38
5.5. Южен централен район	40
5.6. Югоизточен район	41
5.7. Цялостни перспективи за заетост на бежанци по райони	43
VI. ИКОНОМИЧЕСКИ ЗОНИ В БЪЛГАРИЯ	45
6.1. Големи икономически зони	46
6.2. Малки икономически зони	49
6.3. Съседни икономически зони	53
6.4. Основни тенденции и потенциал за заетост на бежанците	56
VII. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ	57
VIII. ИЗТОЧНИЦИ	66

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

БВП - Брутен вътрешен продукт
БДС - Брутна добавена стойност
ВКБООН - Върховен комисариат за бежанците на ООН
ДАБ - Държавна агенция за бежанците
ЕС - Европейски съюз
ТИЗ - Тракия Икономическа зона
ИКТ - Информационни и комуникационни технологии
ИПИ - Институт за пазарна икономика
МСКО - Международна стандартна класификация на образованието

МСП - Малки и средни предприятия
МТСП - Министерство на труда и социалната политика
НПО - Неправителствена организация
НСИ - Национален статистически институт
СИА - Софийска общинска агенция за приватизация и инвестиции
ЧР - Човешки ресурси
CEDEFOP - Европейски център за развитие на професионалното обучение
NUTS - Класификация на териториалните единици за статистически цели
R&D - Научноизследователска и развойна дейност

Б. СПИСЪК НА ТАБЛИЦИ

- ТАБ. 1: Бежанци, търсещи работа 2017-2018 по данни на Каритас София
- ТАБ. 2: Динамично развиващи се сектори с по-висок потенциал за заетост на бежанци
- ТАБ. 3: Пет основни форми на несъответствия на умения
- ТАБ. 4: Обзорен преглед на регионални статистически показатели
- ТАБ. 5: Предложени мерки за достъп на бежанците до пазара на труда
- ТАБ. 6: Предложени мерки за оценка и напасване на уменията на бежанците
- ТАБ. 7: Предложени мерки за устойчива интеграция на бежанците на пазара на труда

В. СПИСЪК НА ГРАФИКИТЕ

- ГРФ. 1: Разпределение на респондентите по райони
- ГРФ. 2: Интервюирани компании по икономически сектор
- ГРФ. 3: Информация за решенията на ДАБ по молбите за международна закрила за периода 01/2018-10/2018
- ГРФ. 4: Топ 5 страни на произход по брой лица, потърсили закрила в периода 1/2018-10/2018
- ГРФ. 5: Приблизителен брой молби за закрила по пол - 1/2018-10/2018
- ГРФ. 6: Лица над 14-годишна възраст, потърсили закрила, в зависимост от обявления от тях образователен ценз през м. октомври 2018 г.
- ГРФ. 7: Общ брой изготвени интеграционни профили и служебни бележки, издадени на лица, търсещи закрила, над 18-годишна възраст – 1/2018-10/2018
- ГРФ. 8: Топ 5 пречки пред наемането на бежанци, споделени от работодателите
- ГРФ. 9: Брой наети лица над 15-годишна възраст
- ГРФ. 10: Брой незаети лица над 15-годишна възраст
- ГРФ. 11: Обща безработица и ниво на дългосрочна безработица
- ГРФ. 12: Нива на заетост по възрастови групи
- ГРФ. 13: Население извън работната сила
- ГРФ. 14: Основни умения, изисквани от интервюираните работодатели
- ГРФ. 15: Минимално образователно ниво, изисквано от интервюираните работодатели
- ГРФ. 16: Наети лица между 15-64-годишна възраст според ниво на образование
- ГРФ. 17: Промяна в броя на лицата, наети в производството в България (Q4 2016/Q4 2010)
- ГРФ. 18: Заетост според нивото на образование, 2018 г.
- ГРФ. 19: Обучение на заетите лица, предоставяно от интервюираните работодатели
- ГРФ. 20: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Северозападен район
- ГРФ. 21: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Северен централен район
- ГРФ. 22: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Североизточен район
- ГРФ. 23: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Югозападен район
- ГРФ. 24: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Южен централен район
- ГРФ. 25: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Югоизточен район
- ГРФ. 26: Предишен опит на интервюираните работодатели с наемането на бежанци
- ГРФ. 27: Желание на интервюираните работодатели да наемат бежанци

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Целта на проучването е да изследва настоящите и бъдещи тенденции на българския пазар на труда в контекста на анализирането на потенциала за успешна интеграция на бежанци, която ще бъде от полза както за самите тях, така и за бизнеса и обществото като цяло. Докладът се основава на предишно проучване на ВКБООН, проведено от Стана Илиев на тема „Ангажираност на частния сектор в заетостта на получили международна закрила лица” през 2017 г., което извежда заетостта на бежанците като един от най-важните инструменти за тяхното социално и икономическо включване и активно участие в обществото.¹ Този факт е още по-валиден за лица, търсещи международна закрила, тъй като присъединяването към пазара на труда им осигурява икономическа независимост и по-плавна интеграция в обществото на приемащата страна.

Докато първото проучване предоставя подробна информация относно пречките, с които бежанците се сблъскват на пазара на труда, техния образователен и професионален опит и интереси, както и отношението на работодатели, синдикати и сдружения на работодатели към заетостта на бежанците, фокусът на настоящото проучване е пренасочен към един задълбочен секторен, регионален и демографски анализ на настоящата ситуация на пазара на труда в България. Това ще бъде основата на изследване не само на пречките, но също така и на възможностите за интеграцията на бежанци на различни нива и в различни сектори на икономиката, като се имат предвид основните предизвикателства на пазара на труда, каквито са например нарастващият недостиг и несъответствията между търсенето и предлагането на умения на пазара на труда.

Проучването е разделено на четири основни раздела, като анализира профилите на бежанците в България, от една страна, и националните, регионалните и секторни специфики на пазара на труда, от друга. По-подробно проучването ще изследва специфичните икономически профили на шестте района според NUTS² и ще посочи развиващите се и развитите икономически сектори, както и онези, които имат потенциал да се разрастват. Освен това акцент ще бъде поставен върху мащабни инвестиционни проекти – така наречените „икономически зони” в България, които са сред ключовите двигатели на икономическо развитие през последните години.

Въз основа на изложената информация авторите изготвят заключения и препоръки относно потенциала за заетост на бежанци в контекста на местната икономика в България и предлагат конкретни мерки в средносрочен и дългосрочен план по отношение на включването на публичния, частния и НПО сектори в процеса на интеграция на бежанците в обществото като цяло и в частност на пазара на труда.

1. Илиев, Ст., Има ли желание, има и начин. Ангажираност на частния сектор в заетостта на получили международна закрила лица, април 2017 г., <https://www.UNHCR.org/bg/wp-content/uploads/sites/18/2016/12/Employment-for-refugees-FINAL-BG.pdf>

2. Класификация на териториалните единици за статистически цели

II. МЕТОДОЛОГИЯ

Целта на настоящото проучване е да изследва потенциала за интеграция на бежанците на българския пазар на труда, като се имат предвид настоящите и бъдещи тенденции на развитие на работната сила в България и изискванията и плановете на бизнеса.

За целите на този доклад терминът „бежанци“ ще бъде използван за търсещите закрила и за лицата, получили международна закрила, като в последната категория са включени както притежатели на бежански, така и на хуманитарен статут.

За да се постигнат целите на проучването, е приложен цялостен и холистичен подход за събирането и анализа на най-съществената налична качествена и количествена информация. Изследването е проведено в две фази – документално проучване и последващи интервюта с водещите заинтересовани страни и работодатели от най-динамично развиващите се сектори, за да се разработят и обогатят както анализът, така и препоръките.

Задълбоченият документален анализ в първата фаза е фокусиран върху изследването на доклади, прогнози, стратегически документи, законодателни и статистически данни върху националното, регионално (NUTS-2) и секторно (икономически зони) развитие на пазара на труда в България, както и върху образователния и професионален профил на бежанците в страната към октомври 2018 г.

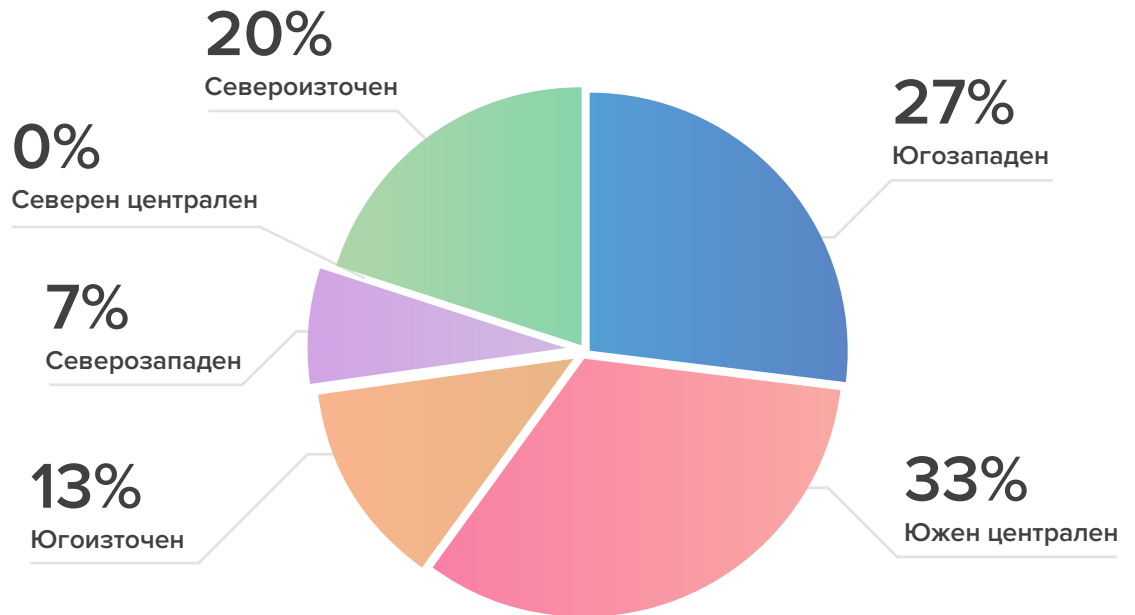
Във втората фаза документалният анализ е обогатен с качествена информация, която е събрана чрез полуструктурирани интервюта с две основни целеви групи:³

- **Ключови заинтересовани страни**, каквито са например национални институции (министерства и агенции), големи асоциации на работодатели, бизнес организации, представителна организация на синдикатите, икономически институти и институти за изследване на пазара на труда – общо 14; тези интервюта имат за цел да изследват по-задълбочено предизвикателствата, които вече са идентифицирани, и да дадат възможност за обсъждане на идеи за трудовата интеграция на бежанците в различните сектори и райони в България;

- **Работодатели** – общо 15 компании, които бяха избрани като представители от различни подсектори на повечето динамично развиващи се сектори – производствена и преработвателна промишленост, и също така представители на различни географски райони в България. Опит с наемането на бежанци не беше включен като критерий при подбора на респонденти, тъй като основните цели на тези интервюта бяха първо да се повиши информираността относно потенциалната възможност за заетост на бежанци в България и да се идентифицират съвместно най-подходящите позиции и функции, като се има предвид настоящият профил на бежанците в страната.

3. Формите за полуструктурираните интервюта се съхраняват от авторите и са на разположение при поискване.

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ ПО РАЙОНИ

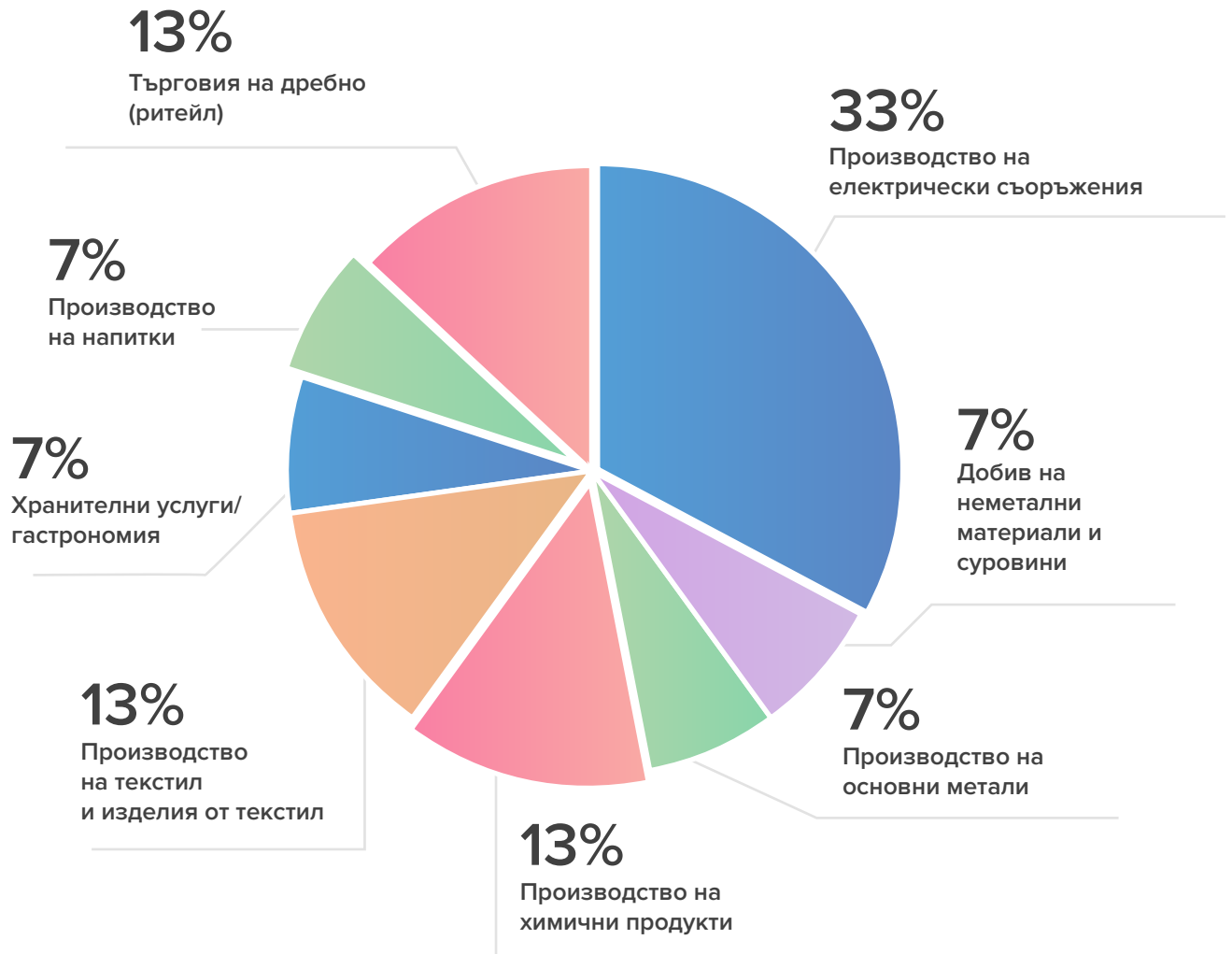


ГРФ. 1: Разпределение на респондентите по райони

Приблизително 70% от интервюираните 15 работодатели са големи компании, докато 30% от тях са средни по размер компании, които са предимно с чужди инвестиции и международен мениджмънт в България. Следвайки холистичния подход на проучването, изводите от интервютата със заинтересованите страни и с работодателите са включени в рамките на трите основни раздела на доклада – анализ на националния пазар на труда, регионални специфики и новопоявяващи се икономически зони, за да се очертае в крайна сметка цялостната картина, която комбинира теоретичните и емпирични аспекти.

Въз основа на този задълбочен анализ са разработени и предложени специфични препоръки, насочени както към частния, така и към публичния сектор, целящи по-прозрачна и ефективна комуникация и сътрудничество, за да се осигури плавна интеграция и устойчива заетост на бежанците на българския пазар на труда.

ИНТЕРВЮИРАНИ КОМПАНИИ ПО ИКОНОМИЧЕСКИ СЕКТОР



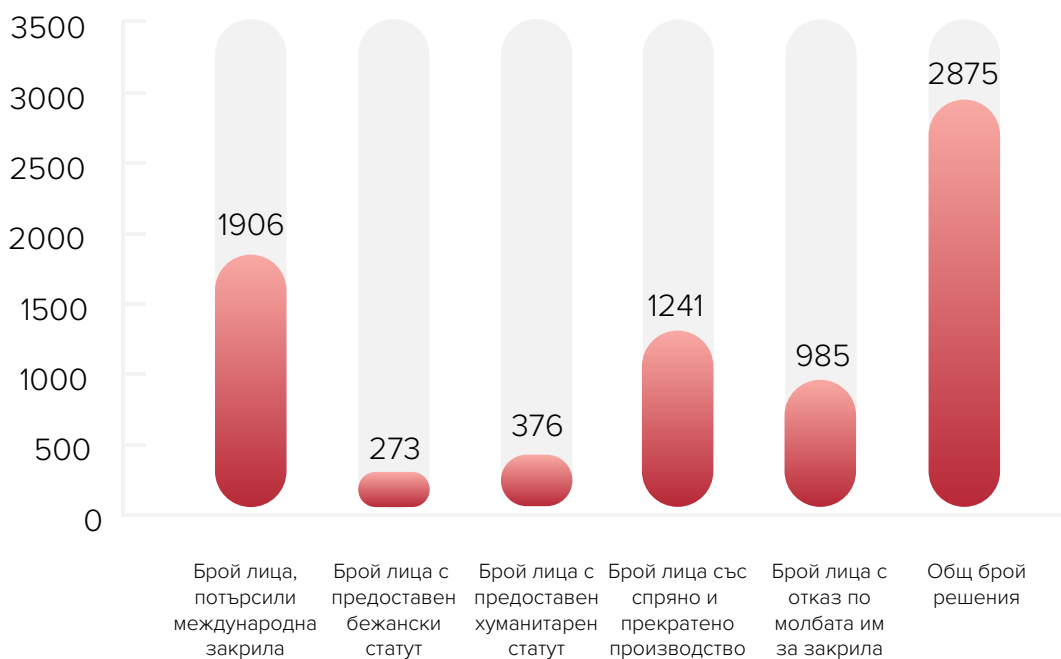
ГРФ. 2: Интервюирани компании по икономически сектор

III. НАСТОЯЩАТА СИТУАЦИЯ С БЕЖАНЦИТЕ В БЪЛГАРИЯ

Идентифицирането на най-подходящите възможности за заетост на бежанците неизбежно минава през анализ на актуалния профил на бежанската общност в България. Както бе споменато по-рано, настоящият доклад се фокусира върху двете категории на международна закрила, които могат да бъдат предоставени вследствие на процедурата за предоставяне на закрила в Държавната агенция за бежанците (ДАБ): бежански и хуманитарен статут.

След драстичното повишаване на броя на лицата, търсещи международна закрила за периода 2013-2016, се наблюдава тенденция на спад за 2017 и 2018 г. Според последните данни на ДАБ броят на молбите за закрила от началото на 2018 г. е само 1906 в сравнение с по 20 000 съответно през 2015 и 2016 г. Както показва Графика 3, броят на лицата с предоставен статут на бежанец и хуманитарен статут е значително по-нисък от спрените и прекратените производства. Една от причините за последното е високият брой на лицата в процедура, напуснали България преди нейния край.

ИНФОРМАЦИЯ ЗА РЕШЕНИЯТА НА ДАБ ПО МОЛБИТЕ ЗА МЕЖДУНАРОДНА ЗАКРИЛА ЗА ПЕРИОДА 01/2018-10/2018

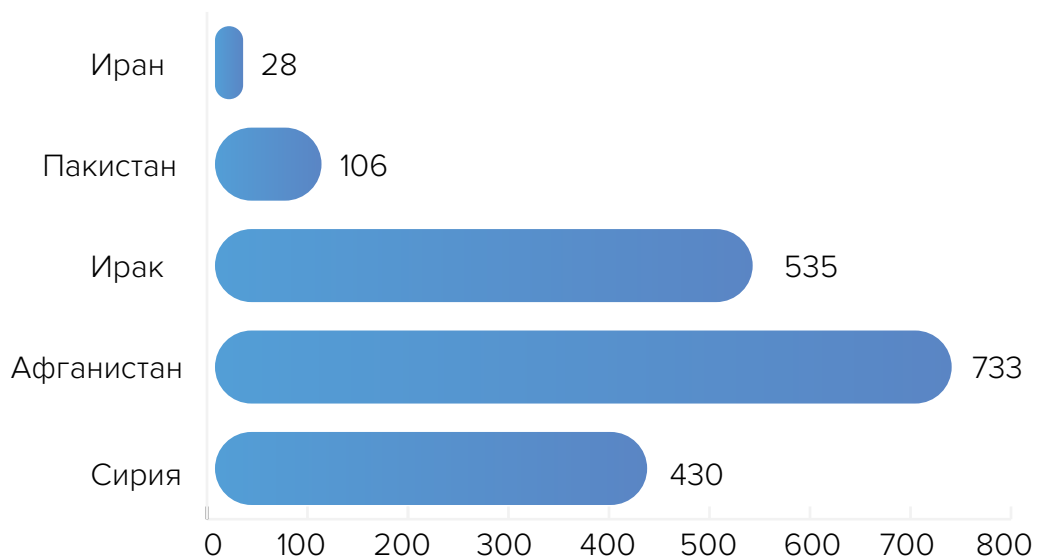


ГРФ 3: Информация за решенията на ДАБ по молбите за международна закрила за периода 01/2018-10/2018

България все още се счита за транзитна страна и сравнително малък брой бежанци (няколко стотин души) имат желание да се установят и да останат за постоянно в страната. Въпреки че този факт се потвърждава от всички проучвания за интеграцията на бежанците в България, ниският брой на хората, които решават, че искат да останат, не трябва да обезкуражава и/или пречи на работодателите да ги смятат за възможна целева група работници особено на фона на драматичния недостиг на работна ръка. Още повече, лицата, търсещи закрила, получават правото на достъп до пазара на труда три месеца след подаването на молбата им за закрила, независимо от бъдещите им намерения. Често наетите на работа лица, търсещи закрила, променят намеренията си да продължат към друга страна-членка на ЕС и вместо това остават в България.

В същото време, за да се улесни процесът на интеграция, компаниите трябва да бъдат информирани за страните на произход на бежанците и за техните културни, езикови и религиозни специфики. Топ 5 на страните на произход за 2018 г. са следните:

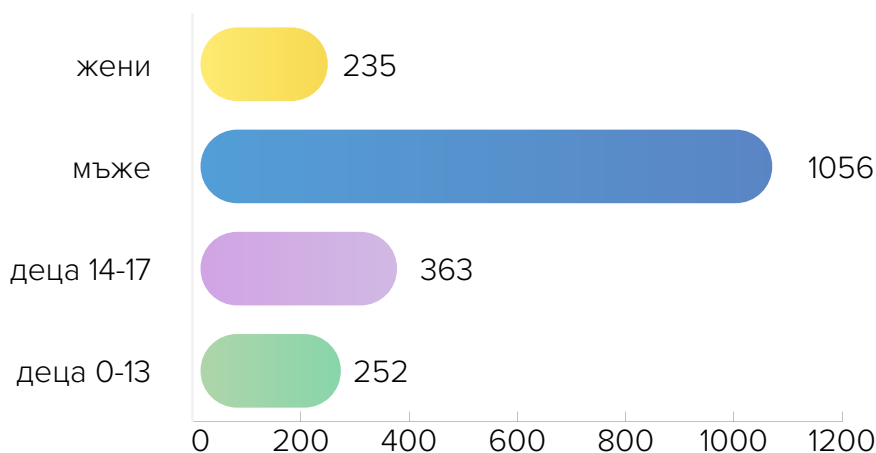
ТОП 5 СТРАНИ НА ПРОИЗХОД ПО БРОЙ ЛИЦА, ПОТЪРСИЛИ ЗАКРИЛА В ПЕРИОДА 1/2018 - 10/2018



ГРФ 4: Топ 5 страни на произход по брой лица, потърсили закрила в периода 1/2018 - 10/2018

Според най-последните данни (януари-октомври 2018 г.), предоставени от ДАБ, само 12% от лицата, търсещи закрила, са жени. Полът също оказва влияние върху потенциала за наемане на бежанците, тъй като заради културните и религиозни традиции жените в повечето страни на произход обикновено не играят активна роля в икономическия живот. 32% от молбите за международна защита са подадени от деца, от които 19% са на възраст 0-13 години и 13% – 14-17 години. Около 56% от лицата, търсещи закрила, са мъже на възраст 18-34 г., което е положителен знак на фона на застаряващото население в България. Тази тенденция се запазва през последните няколко години, така че перспективата за подмладяване на работната сила дори и в малък мащаб е налице.

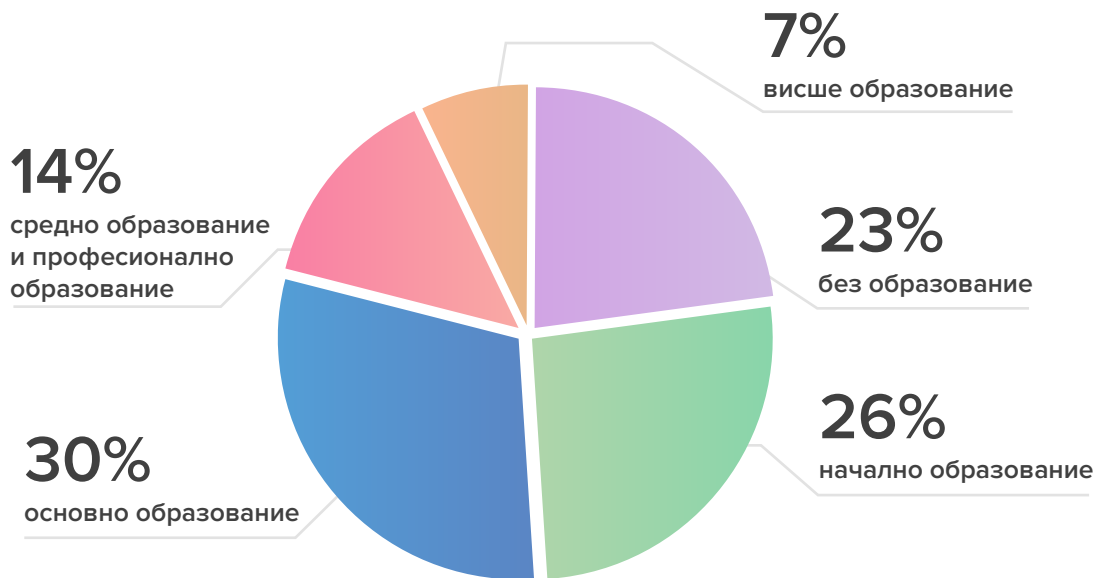
ПРИБЛИЗИТЕЛЕН БРОЙ МОЛБИ ЗА ЗАКРИЛА ПО ПОЛ - 1/2018 - 10/2018



ГРФ 5: Приблизителен брой молби за закрила по пол - 1/2018 - 10/2018

За по-цялостна картина е нужен по-детайлен поглед и върху образователното ниво на лицата, търсещи закрила, което разкрива не особено благоприятна ситуация – по-голямата част от хората са с начално или основно образование. Тази равностметка означава, че ще са необходими допълнителни усилия/ресурси за образование, обучение и допълнителна квалификация на бежанците от страна на техните потенциални работодатели.

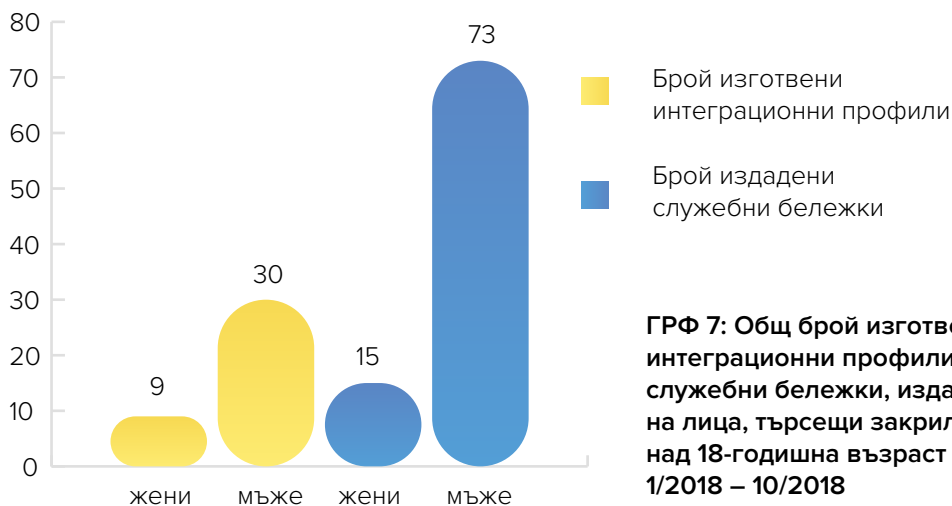
ЛИЦА НАД 14-ГОДИШНА ВЪЗРАСТ, ПОТЪРСИЛИ ЗАКРИЛА, В ЗАВИСИМОСТ ОТ ОБЯВЕНИЯ ОТ ТЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЕН ЦЕНЗ ПРЕЗ М. ОКТОМВРИ 2018 Г.



ГРФ 6: Лица над 14-годишна възраст, потърсили закрила, в зависимост от обявения от тях образователен ценз през м. октомври 2018 г.

Като се има предвид сравнително малкият брой бежанци, оставащи в страната, е важно да се изследва тяхното собствено желание и мотивация да работят. За тази цел са използвани два източника: от една страна, официалната информация от ДАБ относно интеграционните профили, които служителите изготвят, за да опишат предходен професионален опит и придобити умения на бежанците, и от друга страна, броят служебни бележки за право на работа – официални документи, които ДАБ издава по искане на лицата след третия месец от подаване на молбата им за закрила като доказателство за тяхното право на работа.

ОБЩ БРОЙ ИЗГОТВЕНИ ИНТЕГРАЦИОННИ ПРОФИЛИ И СЛУЖЕБНИ БЕЛЕЖКИ, ИЗДАДЕНИ НА ЛИЦА, ТЪРСЕЩИ ЗАКРИЛА, НАД 18-ГОДИШНА ВЪЗРАСТ – 1/2018 – 10/2018



ГРФ 7: Общ брой изготвени интеграционни профили и служебни бележки, издадени на лица, търсещи закрила, над 18-годишна възраст – 1/2018 – 10/2018

В същото време, има много активни неправителствени организации в сферата на професионалното и кариерно развитие на бежанците – като Каритас София и Българския Червен кръст, които улесняват връзката с работодателите като организират трудови борси и предоставят индивидуално кариерно консултиране. Тяхната роля е много важна в процеса на комуникация между бежанци и работодатели, тъй като те активно се опитват да задоволят очакванията и на двете страни и да подкрепят напасването на изискваните и предлагани умения, като предоставят превод и услуги за културна медиация. През последните две години (2017-2018 г.) служители на Каритас София са организирали общо три трудови борси, като са идентифицирани следните статистики по отношение на брой на бежанци, търсещи работа.

ТАБ 1: Бежанци, търсещи работа 2017-2018 г. по данни на Каритас София

	2017	2018
Брой бежанци, регистрирани в кариерния център на Каритас София	248	241
Брой бежанци, взели участие на трудовите борси, организирани от Каритас София и КАТРО	98	102
Брой бежанци, наети на работа със съдействието на Каритас София през 2017 г. и 2018 г.	100	119

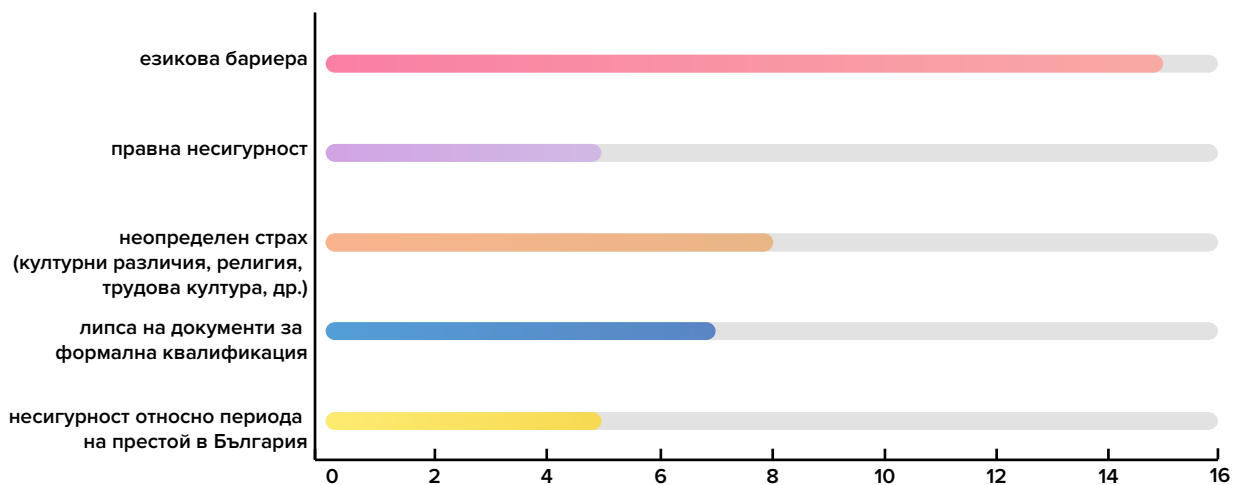
Тук трябва да се отбележат и основните сектори на текуща заетост сред бежанците, често свързани с техния предходен професионален опит. Такива са:

**Търговия на дребно | Селско стопанство | Гастрономия | Строителство | Аутсорсинг
Преработваща промишленост | Услуги за красота | Помощен персонал**

Цялата тази информация е взета предвид в следващите раздели на доклада. На този етап е важно да се отбележи, **че все още липсва централизирана система с обобщена информация** относно образователните и професионални квалификации и умения на лицата, търсещи и получили закрила в България. ДАБ събира и предоставя общи данни на уебсайта си на месечна база, но детайлната информация за актуалните нужди от заетост на търсещите закрила (каквато се съдържа в интеграционните профили например) все още не е публично достъпна. Това е основна пречка пред всеки потенциален работодател, заинтересован от профила на бежанците – твърдение, което беше потвърдено от всички 15 интервюирани компании. По-прозрачна и активна комуникация (информационни кампании), насочена най-вече към работодателите, е много важна стъпка към предоставянето на улеснен достъп до качествена информация и повишаването на информираността на компаниите и обществото като цяло.

Според интервюираните работодатели и заинтересовани страни най-основните пречки пред наемането на работа на бежанци в България са липсата на познания по езика, липсата на документи за образователен ценз и професионален опит и липсата на информация за културните/религиозни специфики, които често провокират подсъзнателни страхове, стереотипи и предразсъдъци. Освен това, неясната продължителност на престоя на бежанците в България е проблем, който възпрепятства дългосрочни инвестиции в обучение и допълнителна квалификация. Компаниите обаче демонстрират готовност да преодолеят затрудненията при условие, че бежанците наистина имат желание да учат и да развият своите познания и умения.

**ТОП 5 ПРЕЧКИ ПРЕД НАЕМАНЕТО НА БЕЖАНЦИ,
СПОДЕЛЕНИ ОТ РАБОТОДАТЕЛИТЕ**



ГРФ 8: Топ 5 пречки пред наемането на бежанци, споделени от работодателите

На този фон вече са факт много успешни истории за включване на бежанците в България като служители в няколко индустрии. Съществуват компании пионери, доказали, че бизнес нуждите им вървят ръка за ръка с хуманното отношение, които биха могли да бъдат пример за други работодатели, готови да предприемат подобна стъпка. В края на краищата, много от лицата, търсеци и получили закрила, са преминали през травматични преживявания в своите родни страни, което изисква и по-холистичен подход за интеграция им – чрез предоставяне на психологическа подкрепа, здравни и други услуги, изграждане на доверие, което им помага първо да се възстановят от шока и след това им дава възможност да мислят за своето професионално развитие и самостоятелност.

IV. ПРЕГЛЕД НА ПАЗАРА НА ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

4.1. Кратък преглед на икономическата ситуация в България

Според официалните статистически данни българската икономика е в непрекъснат растеж през последните шест години (от 2012 г. насам). Годишните темпове на растеж на брутния вътрешен продукт (БВП) са по-високи от средните за Европейския съюз (ЕС): 3,4% през 2016 г., 3,6% през 2015 г. и 1,3% през 2014 г.⁴

Повишеното индивидуално потребление има значителен принос към растящия БВП на страната, което е тясно свързано с нарастващата икономическа активност на населението, по-високата заетост и по-високите нива на възна-граждение. Налице е цялостно леко подобрение на показателя на доверие на потребителите⁵ през последните три години и доста оптимистични очаквания за следващите 12 месеца (2018 г.), което е доказателство за положителното развитие на частното потребление в България. Друг фактор, който има благотворно влияние върху разрастващите се икономически дейности в страната, е динамично развиващата се глобална икономика, което води до повишено търсене на български стоки и услуги. Нарастващият обем на износ през последните пет години е добър индикатор за конкурентноспособността на българското промишлено производство и предоставянето на услуги. Показателят за доверие в промишлеността⁶ нараства леко през последните четири години.

Не на последно място, преките чуждестранни инвестиции също нарастват непрекъснато, особено в секторите на недвижими имоти, финансово посредничество и производство и търговия с електричество. Всички тези тенденции показват бързо развиваща се икономическа ситуация в България с положителна перспектива за предстоящите години.

Един по-детайлен поглед върху съответните показатели на пазара на труда потвърждава подобни оптимистични тенденции.

4.2. Нива на заетост и безработица

Според данните на Проучване на работната сила (Labour Force Survey) броят на наетите лица на възраст над 15 години непрекъснато нараства от 2012 г. насам. През второто тримесечие на 2018 г. **нивото на официална заетост** за групата 20-64 г. достига своя пик не просто за последните 10 години (периода на възстановяване от кризата), но представлява най-високото ниво (72,6%) в новата история на страната.⁷

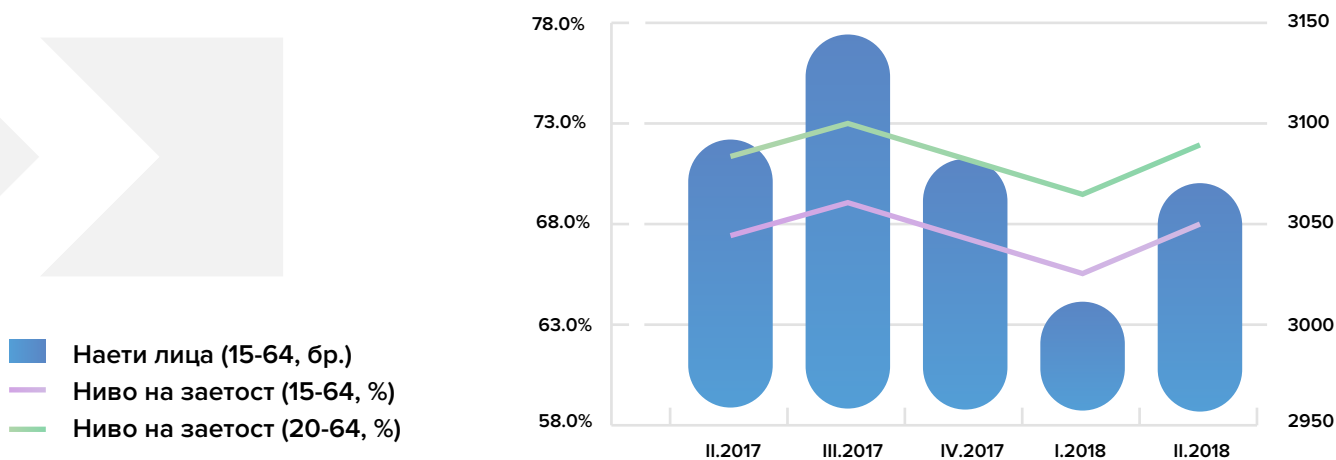
⁴ Данни, предоставени от Национален статистически институт (НСИ).

⁵ Показателят на доверие на потребителите е средна аритметична стойност на очакванията за икономическата и финансова ситуация, безработицата и спестяванията на домакинствата през идните 12 месеца (проучване на потребителите, осъществено от НСИ).

⁶ Показателят за доверие в промишлеността е средна аритметична стойност на отговорите за очакванията относно производството, регистрите и складовите наличности на готови продукти (бизнес проучване на промишлеността, осъществено от НСИ).

⁷ Проучване на работната сила, извършвано на тримесечна база от НСИ, целящо да събере и анализира данни относно заетостта и безработицата сред представителна извадка от българските домакинства.

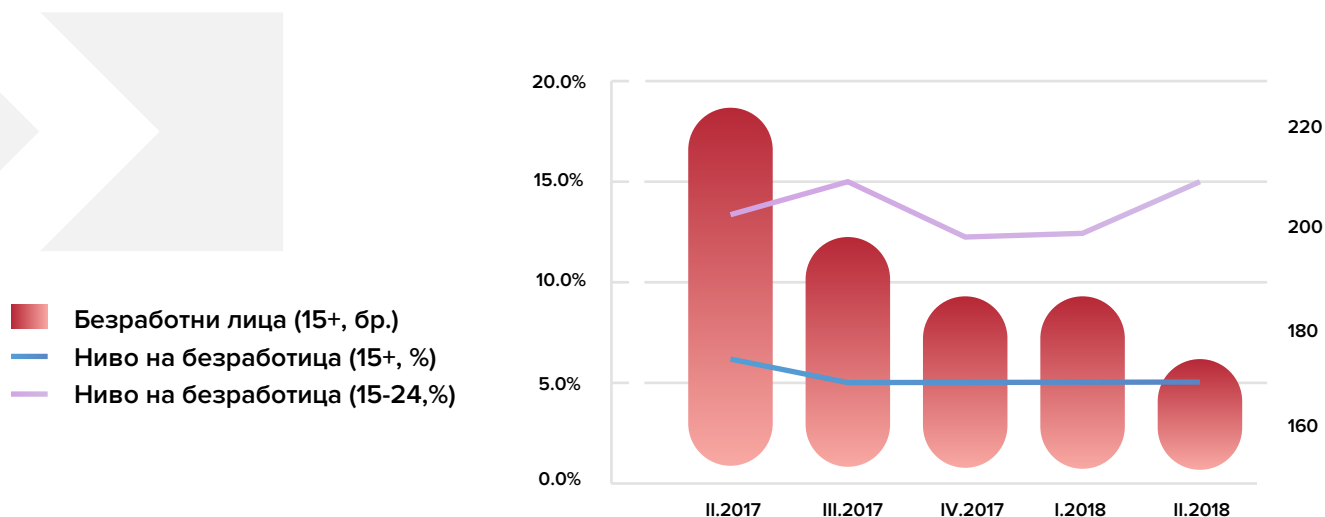
БРОЙ НАЕТИ ЛИЦА НАД 15-ГОДИШНА ВЪЗРАСТ



ГРФ 9: Брой наети лица над 15-годишна възраст

В същото време нивото на регистрирана безработица (делът на безработни от икономически активното население през 2011 г.) намалява, като възлиза на 5,5% през второто тримесечие на 2018 г., което е с 0,8 процентни пункта по-ниско в сравнение с 2017.⁸

БРОЙ НЕЗАЕТИ ЛИЦА НАД 15-ГОДИШНА ВЪЗРАСТ



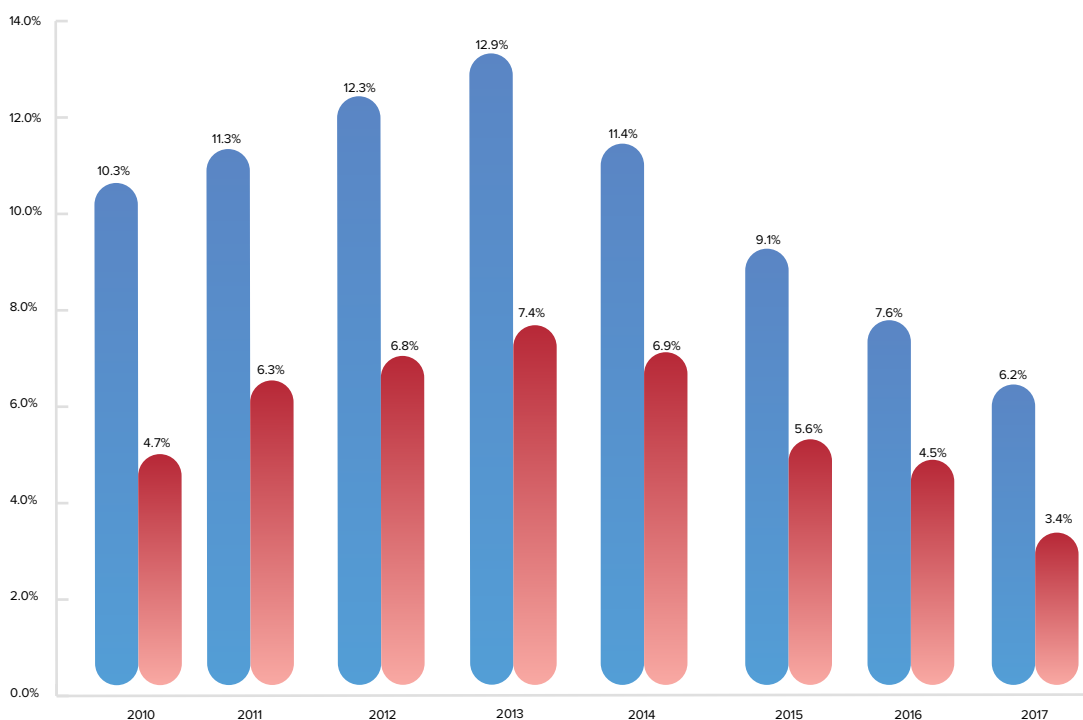
ГРФ 10: Брой незаети лица над 15-годишна възраст

⁸ Министерството на труда и социалната политика, Анализ на пазара на труда, юли 2018 г.

По-детайлен поглед върху някои специфични за пазара на труда показатели, очертаващи структурни предизвикателства не само за България, но и за ЕС като цяло, разкрива следните тенденции:

- **нивото на безработица сред младите хора (15-24г.)** се повишава леко през настоящата година, но бележи значителен спад през последните шест години: от 28,1% (2012 г.) до 15,1% (2018 г.);
- **непрестанно намаляващият брой на дългосрочно безработни лица** (които не са наети на работа за повече от 1 година) – от 6,8% през 2012 г. до 3,2% през 2018г.;⁹

ОБЩА БЕЗРАБОТИЦА И НИВО НА ДЪЛГОСРОЧНА БЕЗРАБОТИЦА



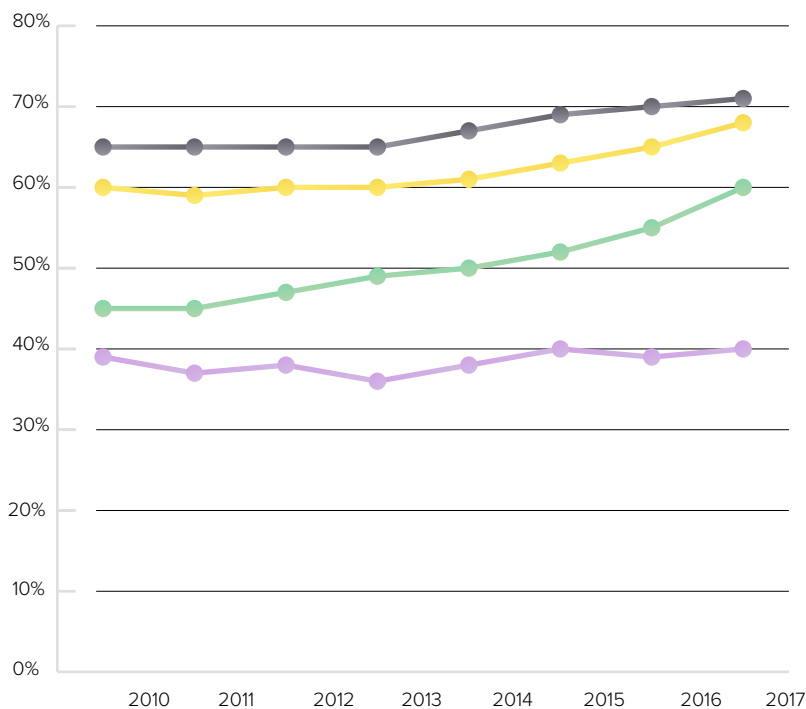
ГРФ 11: Обща безработица и ниво на дългосрочна безработица

- Общо ниво на безработица
- Ниво на дългосрочна безработица

- **повишаване на нивото на заетост сред възрастните хора (55-64 г.)** с почти 10 процентни пункта (от 45,7% през 2012 г. до 54,5% през 2016 г.);

⁹ НСИ, Заетост и безработица – годишни данни, 2017 г.

НИВА НА ЗАЕТОСТ ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ

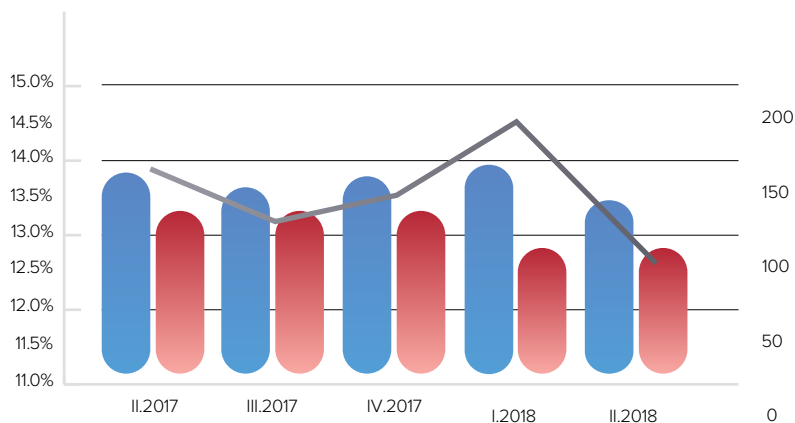


ГРФ 12: Нива на заетост по възрастови групи

● 15 - 64г. ● 15 - 29г. ● 20 - 64г. ● 55 - 64г.

• умерено намаляващ брой на дългосрочно обезкуражените лица на пазара на труда,¹⁰ както и намаляващ дял на неактивните хора на пазара на труда¹¹ през изминалата година, показващ стабилна низходяща тенденция от 2012 г.

НАСЕЛЕНИЕ ИЗВЪН РАБОТНАТА СИЛА



ГРФ 13: Население извън работната сила

■ Неактивни лица, които желаят да работят (15-64, брой)
 ■ Обезкуражени лица (15-64, брой)

¹⁰ Обезкуражени лица на пазара на труда – икономически неактивни хора, желаещи да работят, които не търсят активно работа, защото не вярват, че ще намерят подходящата позиция.

¹¹ Икономически неактивни хора на пазара на труда - хора във възрастова група 15-64 г., които не са включени в образование, обучение и работа, но имат желание да работят.

Изложените по-горе актуални тенденции на българския пазар на труда са ясен показател за цялостното положително развитие на българската икономика, където нивата на заетост във всички възрастови групи са се повишили до степен, която се определя като „почти пълна заетост“.¹² Този факт предполага създаване на повече възможности за заетост и привличане на настоящите неактивни групи на пазара на труда (тук също така се включват и бежанците, чието участие в социално-икономическия живот е все още ниско), за да се поддържа ритъмът на икономическо развитие не само в България, но и в ЕС като цяло.

С цел да бъдат разбрани конкретните измерения на това сериозно предизвикателство за по-нататъшното развитие на пазара на труда и икономиката, беше направен задълбочен анализ на образователните, демографски и секторни специфики на българската работна сила, които ще бъдат представени по-долу.

4.3. Заетост и демографски тенденции

Негативните демографски тенденции през последните 20 години в България са една от основните пречки за по-нататъшното развитие на българската икономика. Според скорошна публикация на Фондация „Фридрих Еберт“¹³ демографската криза в България започва преди 30 години, но нейното влияние става по-забележимо през последните няколко години поради засилването на множество фактори:

- **застаряващото население** не е нетипично за европейските страни като цяло, но в съчетание с факта, че България е и **една от страните с най-ниски нива на продължителност на живота в Европа** (74,7 години), тази тенденция води до демографски феномен, който следва да бъде обяснен по-долу;

- България има **негативен механичен прираст на населението** (разликата между емигрантите, напускащи страната, и имигрантите, пристигащи в страната) поради непрестанно нарастващия брой млади хора, които напускат държавата, особено след членството в ЕС;

- Друг фактор, който влияе негативно на демографските тенденции, е **намаленият коефициент на раждаемост** през последните 20 години (1,6% спад от 2016 до 2017 г.¹⁴) и **сравнително високите нива на смъртност** (увеличение с 2,1 процентни пункта от 2016 до 2017 г.¹⁵). Този отрицателен естествен прираст на населението има директно влияние върху икономически активното население, чийто номинален брой се свива непрестанно. Коефициентът на демографско заместване, който описва отношението между хората, които излизат в пенсия (60-64 г.), и онези, които навлизат на пазара на труда (15-19 г.), се е променил от **100:124** на **100:62** през последните 10 години. Това означава, че в днешно време 100 икономически активни хора се заменят само от 62-ма нови, което онагледява **едно от основните притеснения на бизнеса**: броят на населението в работоспособна възраст намалява и не може да осигури устойчива основа за бъдещо икономическо развитие освен ако не се предприемат конкретни систематични мерки на национално ниво.

Някои възможни мерки, обсъдени с различни представители на заинтересованите страни (експерти в икономическата, социалната и трудовата сфера) в рамките на интервютата, са свързани с усилия за задържане на младите хора на българския пазар на труда чрез създаване на благоприятни условия и възможности за работа. Надеждата е по такъв начин да се привлекат обратно и хора, които са напуснали страната. На политическо ниво са проведени дискусии за привличане на работна ръка (предимно с български етнически произход, но не само, от страни като Молдова, Беларус, Украйна и Армения). Това също така повдига въпроса как населението в България (включително лицата с различни етнически и религиозен профил – например бежанци) може да бъде активно включено на пазара на труда, за да се използва максимално неговият потенциал и да се отговори на нуждите на бизнеса.

¹² Според Института за пазарна икономика този термин обозначава рекордно ниското ниво на безработица, което е в голяма степен ограничено до нейния структурен и фрикционен компонент – т.е. безработни са хората, чиито умения не отговарят на изискванията на пазара на труда, както и тези, които се намират в преход между две работни места.

¹³ Бърдаров, Г. и Н. Илиева, (2008) *Хоризонти 2030. Демографски тенденции в България*, публикувани от Фондация „Фридрих Еберт“.

¹⁴ НСИ

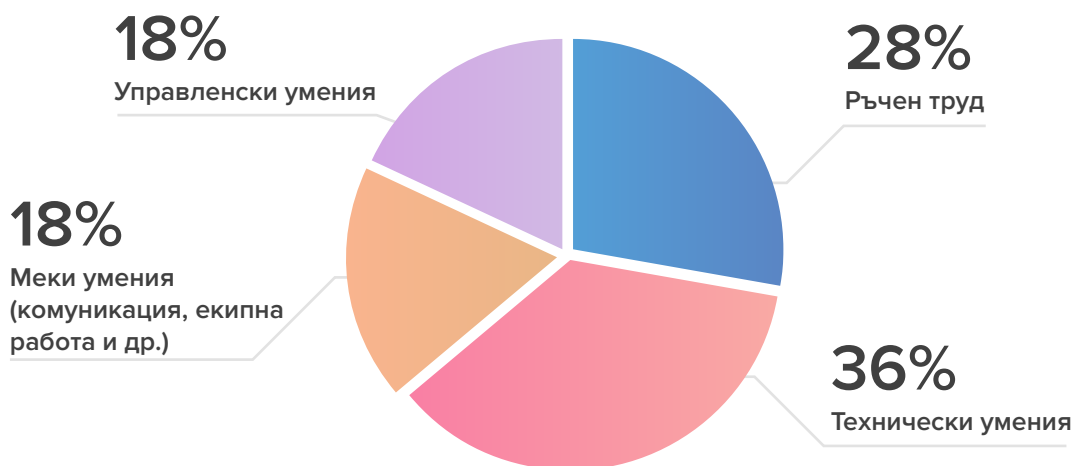
¹⁵ НСИ

4.4. Нива на заетост и образование

На фона на тези демографски тенденции в България, които според различните сценарии на Националния статистически институт (НСИ) ще продължат в същата насока през следващите 10 години (до 2030 г.), е наистина много интересно да се наблюдава и анализира връзката между нивата на заетост и образователния ценз на населението. Ценно проучване в това отношение е направено от Министерството на труда и социалната политика с цел да служи като основа за средносрочни и дългосрочни прогнози относно търсенето и предлагането на пазара на труда в България за периода 2014 - 2028.¹⁶ Анализът е основан на макроикономически иконометрични модели и е разделен на два подпериода (средносрочен 2014-2018 г.) и дългосрочен (2019-2028 г.). 2018 година е определена като преходна година, след която положителното развитие на заетостта ще бъде по-силно повлияно от негативните демографски тенденции за населението и цялостните нива на заетост ще започнат да се свиват в сравнение с периода 2013-2018 г.

• Като се погледне по-отблизо образователният ценз на населението, нивото на заетост сред хората с **начално или по-ниско образование** намалява за периода 2013-2018 г. с 9,3% и според прогнозите ще продължи да намалява до 2029 г. Това се дължи на факта, че през целия период 2013-2029 г. делът на хора с начално или основно образование ще намалява с доста по-бърз темп – с 36,7%, в сравнение със средното намаляване на населението (15,5%), което е положителен индикатор за дългосрочната образователна структура на населението. В същото време, ще има по-малко търсене на пазара на труда на хора с по-нисък образователен ценз. Основна функционална грамотност и някои ръчни и технически умения (обикновено придобити в рамките на средното образование) представляват минимално изискване дори и за по-прости позиции като машинни оператори или работници в склад в преработвателната промишленост, е мнението на по-голяма част от работодателите, които взеха участие в настоящото проучване (и които са активни в отделните сектори на преработвателната промишленост).

ОСНОВНИ УМЕНИЯ, ИЗИСКВАНИ ОТ ИНТЕРВЮИРАНИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ

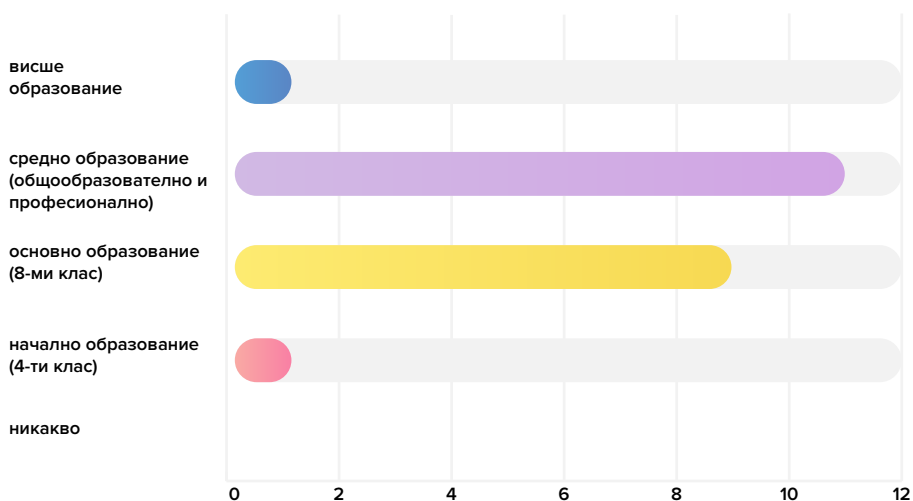


ГРФ. 14: Основни умения, изисквани от интервюираните работодатели

¹⁶ Министерството на труда и социалната политика, 2014 г. Прогнози относно търсенето и предлагането на пазара на труда в България за периода 2014-2028 г.

Подобна е тенденцията и за хора с **основно образование** – първи гимназиален етап – техният дял в рамките на населението също ще намалее с 35,2% през периода 2013-2028 г. Това, заедно с ограниченото търсене на пазара на труда на хора с по-ниска квалификация, ще доведе до намалени нива на заетост на работници с по-ниска степен на средно образование. С оглед на дългосрочните прогнози за развитие на заетостта си струва да се спомене, че картината през 2018 г. е малко по-различна от очакванията, тъй като интервюираните работодатели показват известна гъвкавост по отношение на образователните изисквания спрямо канди-датите за по-ниски позиции в производството (като приемат на работа и служители с по-ниско ниво на средно образование, при условие че кандидатите са показали добри умения за четене и разбиране, сръчни са и имат желание да учат). Това би могло да отвори път към заетост на бежанците, дори и без те да имат образователни документи, стига да са способни да преминат практичните и когнитивни тестове за интелигентност на компаниите. Основна пречка тук остава езиковата бариера, тъй като работните инструкции, разпоредбите за здраве и безопасност на работното място са задължителни в преработващата промишленост.

МИНИМАЛНО ОБРАЗОВАТЕЛНО НИВО, ИЗИСКВАНО ОТ ИНТЕРВЮИРАНИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ



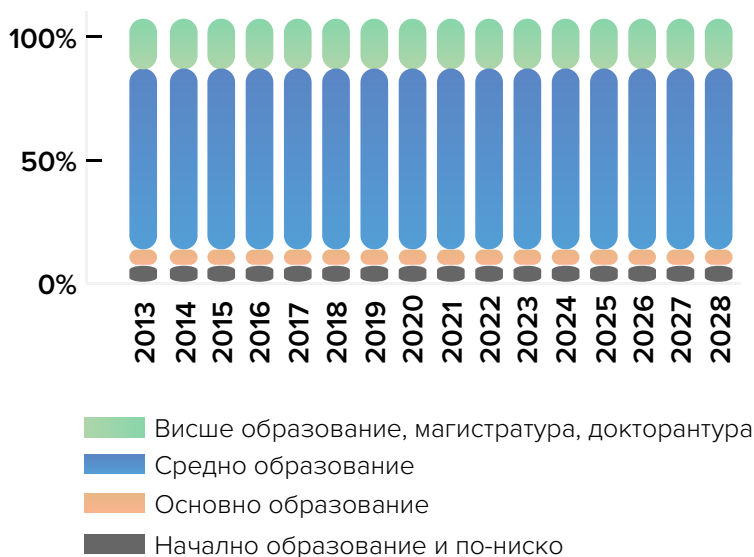
ГРФ. 15: Минимално образователно ниво, изисквано от интервюираните работодатели

Според прогнозите за пазара на труда динамиката на заетост на хората със средно образование (общообразователно и професионално) е по-сложна в няколко направления: техният брой ще спадне с 13,6% за същия период, което е сравнимо с цялостния спад на населението с 15,5%, така че техният относителен дял от населението ще остане почти същият. В същото време, според многобройни проучвания за заетостта на експерти от публични институции, изследователски центрове и частни компании, търсенето на хора със средно образование (общообразователно или професионално) непрестанно нараства и нивото на заетост непрестанно се повишава за периода 2013 - 2018 г. с 5,1%, след което се очаква

постепенен спад за периода 2019 - 2028 г. (на база на изчисленията с използваните иконометрични модели). Тези прогнози са в съответствие с отговорите на мнозинството интервюирани компании в рамките на настоящото проучване, според които най-големите им нужди са от работна сила със завършено средно образование, следвани от хора с по-ниска степен на средно образование, комбинирана с желание и възможност за допълнително обучение на работното място.

Що се отнася до хората с висше образование, техният брой ще нарасне с 7,3% за периода 2013 - 2028 г., което ще окаже положително влияние върху образователната структура на населението. Като се отчете също и по-голямото търсене на пазара на труда на хора с високи квалификации, които могат да донесат добавена стойност на българската икономика, това ще доведе до по-високи нива на заетост на хората с висше образование (цялостно увеличение с 21,1% за периода 2013 - 2028 г.).

НАЕТИ ЛИЦА М/У 15-64-ГОДИШНА ВЪЗРАСТ СПОРЕД НИВО НА ОБРАЗОВАНИЕ



ГРФ. 16: Наети лица м/у 15-64-годишна възраст според ниво на образование

Ако се разгледа целият период 2013-2028 г., може да се извади заключение, че цялостното ниво на заетост непрекъснато се повишава – с по-бързи темпове до 2018 г. и с малко по-бавни между 2019 и 2028 г. Тази промяна се дължи основно на силното влияние на демографската криза след 2019 година, когато липсата на хора в работоспособна възраст (15-64) ще става все по-осезаема. Също така, образователната структура на населението ще се промени положително към по-голям дял и към по-голямо търсене на хора със завършено средно и висше образование.

Тези тенденции също така обуславят необходимостта хората с начално образование или по-ниска степен на средно образование да започнат да надграждат своите умения и квалификации, за да се адаптират към динамичните изисквания на бизнеса, като тук се включва и целевата група на това проучване за заетост – бежанците като хора с предимно по-ниски нива на образование или невъзможност да признаят образователните си документи в България. **70% от интервюираните работодатели в това проучване, независимо от икономическите**

които представляват, са готови да подкрепят бежанците с езиково обучение, както и с текущо обучение на работното място, като им осигурят подкрепа на ментор или друг по-опитен служител през първите три до шест месеца, който да ги обучи в спецификите на работата.

4.5. Тенденции за заетост според икономическия сектор

Когато се погледнат и тенденциите за заетост според икономическия сектор, могат да се направят още допълнителни интересни заключения. Според прогнозния доклад на Министерството на труда и социалната политика¹⁷ основните пет сектора през следващите 10 години (2018 - 2028 г.), които ще изискват завършено средно образование (общообразователно и професионално) ще са:

1. Преработвателна промишленост (521 711 работни места);
2. Търговия на дребно (305 083 работни места);
3. Транспортни, логистични и куриерски услуги (162 391 работни места);
4. Строителство (137 014 работни места);
5. Здравеопазване (120 877 работни места).

Освен това **основните пет сектора за периода 2018-2028 г., които ще изискват профил с висше образование**, ще са:

1. Образование (169 323 работни места);
2. Публична администрация (144 646 работни места);
3. Преработвателна промишленост (93 116 работни места);
4. Търговия на дребно (68 069 работни места);
5. Здравеопазване (61 182 работни места).

В същото време, **хората без или с ниско ниво на образование** ще се търсят основно в секторите на водоснабдяване, канализация и управление на отпадъци, селско стопанство, горско и рибно стопанство, минно дело и каменодобив, услуги, свързани с хотелиерство и ресторантьорство, по-ниски позиции в сферата на строителството и производствената индустрия, както и административни и помощни услуги.

Тези тенденции бяха обсъдени и принципно потвърдени от експертите в работодателски асоциации, Конфедерацията на независимите синдикати в България, изследователски институти, бизнес асоциации и правителствени институции. Тези експерти изведоха следните динамично развиващи се сектори като и такива с най-голям потенциал за заетост на бежанци (като се имат предвид професионалните профили на последните), класирани от 1 до 8 според приложимостта им за тази специфична група:

¹⁷ Министерството на труда и социалната политика, 2015 г. Прогнози относно търсенето и предлагането на пазара на труда в България в периода 2019-2028 г.

Класиране	Икономически сектор с потенциал за заетост на бежанци	Регионални/секторни/ работни специфики с оглед потенциала за заетост на бежанците
1	Преработваща промишленост	Основно текстилна промишленост, производство на храни и напитки, мехатроника и електрически компоненти
2	Селско стопанство	Основно в Североизточна и Северозападна България
3	Строителство	Позиции, изискващи по-ниско ниво на технически познания
4	Услуги в сферата на хотелиерството и хранителната промишленост	Изисква се разнообразие от езикови умения
5	Аутсорсинг сектор	Използване на специфичните и редки езикови умения на бежанците
6	Здравеопазване и социални услуги	Нискоквалифицирани позиции в болници
7	Услуги в сферата на недвижимите имоти	Основно при поддръжка на сгради и съоръжения
8	Транспортно и складово съхранение	Позиции като шофьори, работници в склад

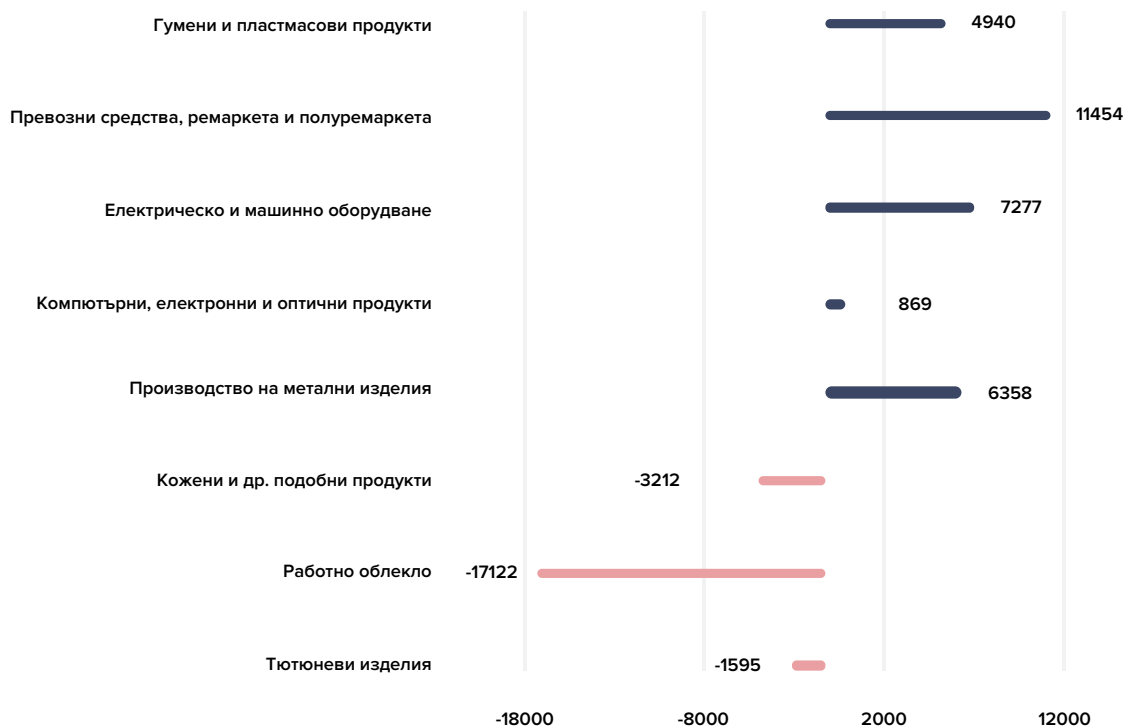
ТАБ 2: Динамично развиващи се сектори с по-висок потенциал за заетост на бежанци

В допълнение към гореспоменатите тенденции за заетост по икономически сектори актуално проучване на Института за пазарна икономика (ИПИ)¹⁸ разкрива някои по-специфични структурни дисбаланси, които заслужават допълнително внимание:

- В **преработвателната промишленост**, определено най-бързо развиващия се икономически сектор, който има необходимост от служители с разнообразни образователни нива и професионални квалификации, се наблюдават някои специфични вътрешни структурни промени, като преминаване от производства с ниска добавена стойност (като облекла) до такива с по-висока добавена стойност на производствените дейности (електрическо и машинно оборудване, превозни средства и части за тях), което води до постепенно увеличение на възнагражденията.

¹⁸ Институт за пазарна икономика, юли 2018 г

**ПРОМЯНА В БРОЯ НА ЛИЦАТА, ЗАЕТИ В ПРОИЗВОДСТВОТО В БЪЛГАРИЯ
(Q4 2016/Q4 2010)**



**ГРФ. 17: Промяна в броя на лицата, наети в производството в България
(Q4 2016/Q4 2010)**

Подобни тенденции се наблюдават също така в хранително-вкусовата промишленост, както и по отношение на оператори на техника и машини; монтажници; ковачи; занаятчии и свързани с техните производства работници в търговията; работници, обработващи метал; леяри и заварчици; електротехници.

- **Секторът на миннодобивната промишленост и каменоделство** показва устойчива висока степен на свободни работни места от 2012 г., докато заплащането в този сектор е около 1,4 пъти от средното за страната. Намалването на броя на заетите и непрестанният недостиг на работна ръка в сектора се дължат основно на значително ниската привлекателност на професиите в миннодобивната промишленост и свързаното с тях образование, но може също така да отразяват и постепенното нарастване на автоматизацията и нуждата от персонал с разнообразни квалификации.

- **В сектора транспорт и складово съхранение** броят свободни работни места също така е значително по-висок от средния за страната през последните години. В частност, има видим недостиг на шофьори на камиони, което оказва натиск за по-високо заплащане на такива работници.

- При **хотелиерството и ресторантьорството** повишеното търсене на работници се дължи основно на нарастващия брой туристи. В същото време този сектор се характеризира с широко разпространени практики на недеklarирана или полудекларирана работа и доходи, комбинирани с отлив на работна сила към съседни страни като Гърция. Тези условия доведоха до значителен недостиг на работна ръка, което на свой ред принуди правителството да гласува изменения в Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, които позволяват на българския бизнес по-лесен достъп до сезонни работници от трети страни.

- **Здравеопазването** е секторът с най-устойчив и значителен недостиг на работна ръка от 2009 г. насам. Въпреки че заплатите са коригирани през последните години (45% повишение на доходите в частния и 27% в общественния сектор), повишеното търсене на професионалисти в здравеопазването в чужбина (особено в Германия) „изтегли” много експерти от сектора.

Всички сектори, споменати по-горе, се нуждаят главно от хора с основно или средно образование, което отваря път към възможна заетост за бежанците, което беше потвърдено от интервюираните заинтересовани страни (виж таблица 2). В същото време,

- **ИКТ секторът**, който е един от най-бързо развиващите се през последните години, с голяма добавена стойност за икономиката (с 27% повече наети лица през 2017 г. в сравнение с 2010 г.), търси висококвалифицирани служители с желание да се обучават и да бъдат в крак с динамично развиващите се нови технологии. Някои специфики за сектора могат да бъдат намерени в първото национално проучване на българските дигитални МСП,¹⁹ според което:

- 91% от компаниите планират да разширят своята база от служители през следващите 12 месеца;

- 32% от компаниите изпитват трудности да открият подходящ персонал;

- 72% от компаниите търсят сами подходящи работници, докато по-малко от 10% използват услугите на фирми за наемане на персонал, агенции или други посредници;

- 68% от компаниите възлагат дейности на експерти на свободна практика.

4.6. Основни предизвикателства на пазара на труда в краткосрочен и средносрочен план

На фона на гореописаната равностойка по отношение на основните демографски и образователни тенденции, както и тези в сферата на заетостта в България, и предвид профила, нуждите и потенциала за заетост на бежанците в страната, могат да бъдат формулирани няколко основни предизвикателства, посочени по-долу.

¹⁹ Икономическо развитие чрез иновации и технология (EDIT). Български дигитални МСП: ноември 2016 г., Национално проучване, 2017.

4.6.1. Липса на икономически активни хора в работоспособна възраст

„Няма борба за таланти, а за хора като цяло.“

Представител на Асоциацията на индустриалния капитал в България

Първото и най-голямо предизвикателство от демографска гледна точка представлява намаляващият брой на населението в работоспособна възраст, което е тясно свързано с увеличаващия се брой хора, които се пенсионират, и нарастващия брой млади хора, които напускат страната. Липсата на хора в почти всички икономически сектори се превръща в една от основните пречки за по-нататъшно развитие на всички видове бизнеси и може да възпрепятства бъдещи инвестиции в страната в средносрочен и дългосрочен план.

Това предизвикателство беше обсъдено и потвърдено като водещо от всички 14 интервюирани заинтересовани страни (асоциации на работодатели, представители на синдикатите, изследователски институти, агенции за персонал, правителствени институции), както и от всички 15 работодатели в различните сектори и райони в България. Правителството вече планира мерки за това как да привлече хора от съседните страни (каквито са например Армения, Молдова, и Украйна в средносрочен план и Беларус, Грузия и Азербайджан), като подготвя рамкови споразумения за по-лесен достъп на техните граждани до българския пазар на труда.

В същото време, има неизползван потенциал на българския пазар на труда, включително бежанците като една възможна целева група, която е предимно в работоспособна възраст – 18-34, както и под 18-годишна възраст. Ако бъдат осигурени курсове по български език и има желание от страна на бежанците да учат български език и да придобият нови умения на работа или в средното училище, тези млади хора могат лесно да бъдат интегрирани на различните нива на пазара на труда.

И накрая, частният сектор трябва да създаде по-добри и висококачествени възможности за заетост, за да задържи и ангажира висококвалифицирани и млади хора в България, както и да привлече обратно тези, които вече са напуснали страната.

4.6.2. Несъответствие в уменията

Според експертите и изследователите на пазара на труда настоящата ситуация вече се приближава до „почти пълна заетост”,²⁰ където по-нататъшният ръст на заетостта би бил равен на нула или незначителен в сравнение с тежкия недостиг на работна ръка. В допълнение към намаляващия брой на икономически активни хора на пазара на труда обаче, има значително разминаване между нуждите на бизнеса и познанията и уменията на наличната работна сила, като се има предвид не само придобитата образователна степен на служителите, но също така и цялостното отношение към продължаващото обучение и развитие, гъвкавост и мобилност.

²⁰ Състояние, при което нивото на безработица е достигнало значително ниско ниво, ограничено основно до неговата структурна и функционална компонентност, което означава, че безработни са само хората, чиито умения и квалификации не отговарят на изискванията на пазара на труда, или които са в период между две работни места.

Всички тези фактори водят до „несъответствие на уменията”²¹ – явление, валидно не само за България, но и за целия ЕС, при което уменията и квалификациите на работниците не съответстват точно на работните изисквания. Това неизбежно води до спад в трудовата производителност и конкурентноспособността на европейските компании. Според данни на Евростат от 2018 г. **почти 40% от българските индустриални компании** твърдят, че тяхното икономическо разрастване и разширяване е заплашено от липсата на подходящи квалифицирани работници (в сравнение със средна стойност за ЕС от 19,1%).

На база на проучването на Института за пазарна икономика има пет основни форми на несъответствия на уменията, като всички понастоящем са валидни за ситуацията на пазара на труда в България и са накратко описани по- долу:

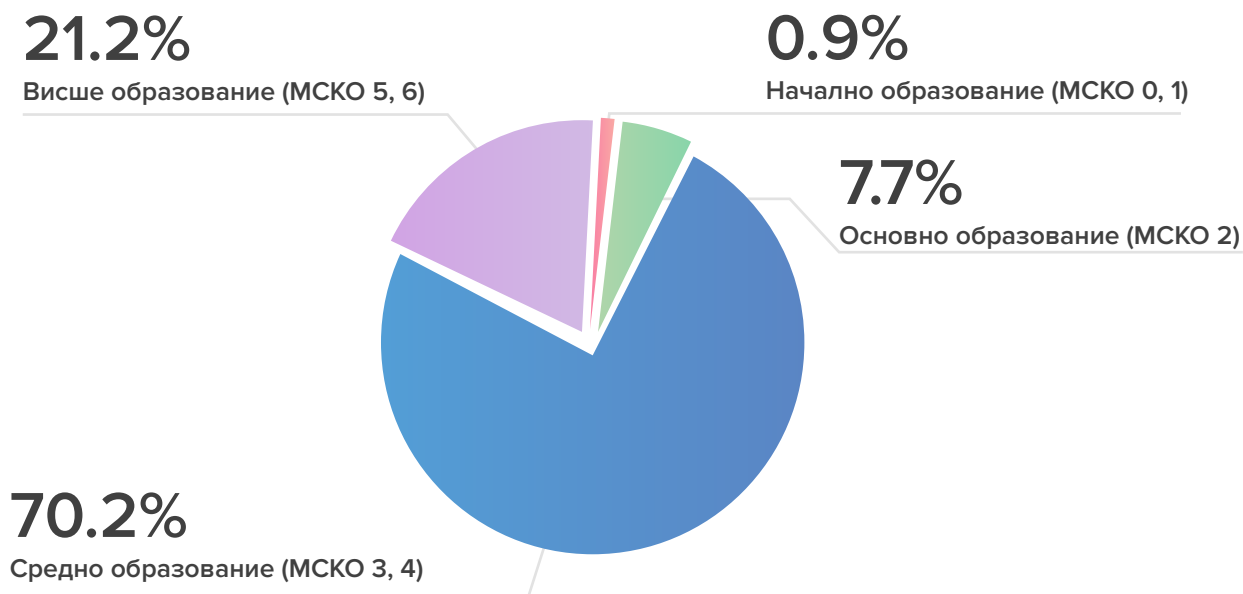
Недостиг на умения	Търсенето на определен тип умения надхвърля предлагането на хора с такива умения при равно ниво на заплащане.
Несъответствие в квалификацията	Нивото/областта на квалификация е различна от тази, която се изисква за адекватното изпълнение на работата.
По-висока (По-ниска) квалификация/образование	Видът или нивото на умения е различен от това, което се изисква за адекватното изпълнение на работата.
Пропуски в уменията	Нивото на квалификация/образование е по-високо или по-ниско от това, което се изисква за адекватното изпълнение на работата.
По-високо (По-ниско) ниво на умения	Нивото на умение е по-високо или по-ниско от това, което се изисква за адекватното изпълнение на работата

ТАБ 3: Пет основни форми на несъответствия на умения

Недостигът на умения се наблюдава във всички икономически сектори в България, особено за позиции, които изискват ръчна работа (работници в склад, помощници) и по-специализирани технически умения (оператори на машини, монтажници на електрически машини), е единното мнение на всички интервюирани 15 работодатели. В допълнение, недостигът на умения се комбинира с несъответствие на **квалификациите и по-ниска или по-висока квалификация/ образование**, което основно се дължи на тенденциите на демографско и образователно развитие, разгледани по-горе. Като се има предвид, че **търсенето на хора с начално образование или без образование ще се свива още повече** (само 7,7% от работните позиции отговарят на тези изисквания), това ще засегне най-вече младите хора в неравностойно положение и по-възрастните хора, които имат затруднения да се адаптират към новите изисквания на пазара на труда. Активните мерки развитие на пазара на труда трябва да се фокусират в тази насока. **Новосъздадените работни места ще бъдат основно насочени към хора с по-високо средно или висше образование** (70,2% от работните позиции ще изискват хора със средно образование и 21,2% хора с висше образование).

²¹ Институт за пазарна икономика, юли 2018 г.

ЗАЕТОСТ СПОРЕД НИВОТО НА ОБРАЗОВАНИЕ, 2018 Г.



ГРФ. 18: Заетост според нивото на образование, 2018 г.

Тези тенденции ще са валидни през следващото десетилетие, през което ще се наблюдават различни форми на несъответствия на уменията:²²

- Около 27 500 човека с начално или основно образование ще бъдат назначени на работни позиции, които изискват поне средно образование през 2019 г., като това явление се нарича структурна свръхангажираност;
- Приблизително 130 000 човека с висше образование може да се очаква, че ще заемат позиции, които не изискват толкова високо ниво на образование (и които преди това са били заемани от лица с по-ниско равнище на образование) - явление, наричано структурна недозаетост;
- Общо около 157 300 свободни работни места ще бъдат заети от хора с по-ниска или по-висока квалификация от изискваната, поради структурен дефицит на работници с най-подходящи техническо/професионално образование и квалификация.

Ако се допусне, че технологичната модернизация в икономиката се развива с положителен темп, прогнозите за следващите 15 години предвиждат, че до края на определения период – 2028 г., структурните дефицити и несъответствия ще се изразят в следните ефекти: 73% повишаване на структурната недозаетост за хора с висше образование (общо 225 000 души с висше образование ще бъдат наети на работа на позиции, изискващи по-ниско ниво на образование) и 15% повишение на структурния дефицит за хора със средно образование.

²² МТСП, 2015 г. Дългосрочни прогнози за предлагане и търсене на пазара на труда в България за периода 2019-2028 г.

При анализа на причините зад различните форми на несъответствие на уменията, особено на несъответствието на квалификации и пропуските в уменията, могат да бъдат идентифицирани²³ няколко допълнителни предизвикателства пред пазара на труда:

- **Бавна приспособимост на системите на образование и обучение** (и като следствие и на уменията) към процеса на динамично развитие и ключови иновации в икономиката – например, постоянното заместване на установени продукти, бизнеси и дейности с нови алтернативи;

- **Ниска мобилност на работната сила** по икономически дейности и региони, включително поради културни фактори, недостъпна информация, затруднения за достъп до пазара на труда (включително признаване на диплома/квалификация), недостатъци в трудовото посредничество и съществуващи обществени политики и регламенти.

На база на анализа на интервютата с изтъкнати експерти на пазара на труда, организациите на работодателите, представители на синдикатите и търговските камари на бизнеса, всички тези предизвикателства могат да бъдат съотнесени към българския пазар на труда, като бъдат класирани в следния ред:

- **Остарели и недостатъчно гъвкави регламенти на пазара на труда, които възпрепятстват** както работодателите, така и служителите да отговорят на взаимните си изисквания и очаквания, каквито са например тези за по-гъвкави форми на заетост, включително заетост на граждани на трети страни;

- **Недостатъчни традиции в обучение и (пре)квалификация през целия живот** сред българското население по данни на скорошно проучване на CEDEFOP.²⁴ Ученето през целия живот все още не е приоритет нито в политическия дневен ред, нито сред населението. Само 30% от българите, които работят активно, смятат че техните умения ще са остарели след 5 години и ще имат нужда от допълнително обучение и квалификации в сравнение с 47% за целия ЕС. Промяната на нагласите сред населението към по-отворено отношение и желание за учене през целия живот и адаптиране към променящата се бизнес среда е дългосрочен процес, който вече е започнал, но ще има нужда от допълнително насърчаване. Всички 15 интервюирани работодатели от различни сектори и региони подчертаха, **че желанието и способността на кандидатите да учат, да придобиват нови познания и умения** понастоящем е и ще бъде водещо изискване за всяка работна позиция, на всяко ниво на организацията.

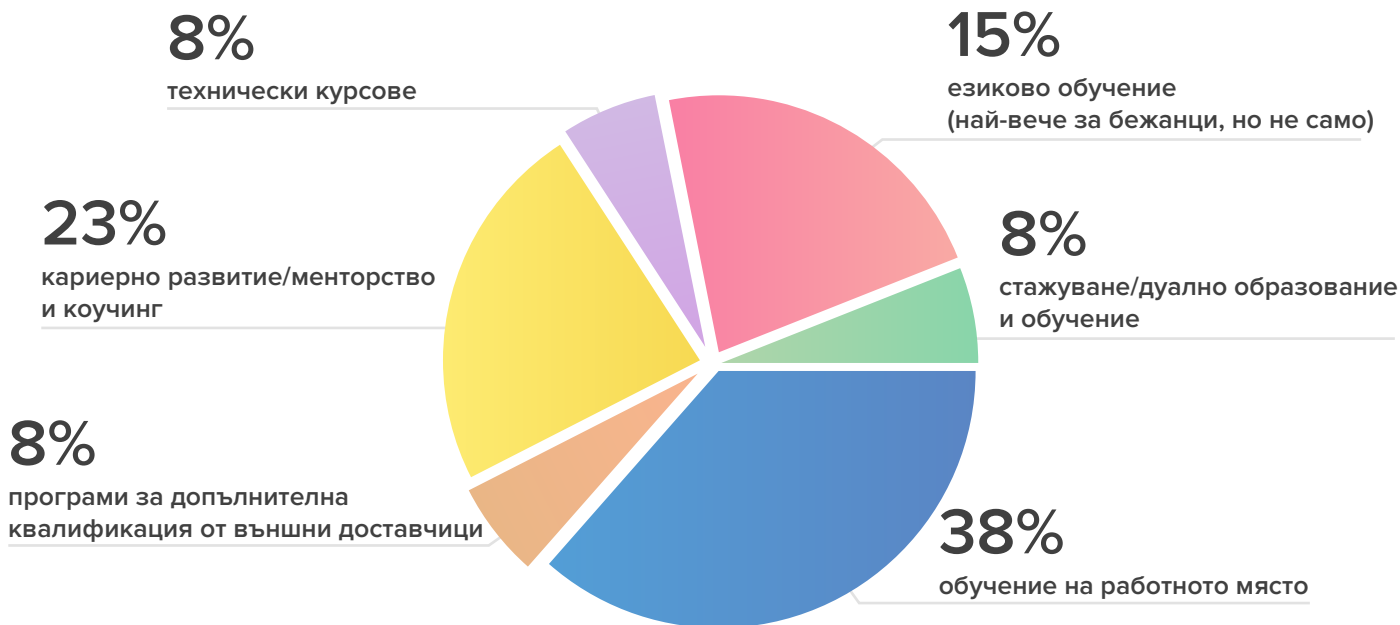
- **Липса на мобилност и адаптивност** на служителите към работните условия (например транспортиране до производствените звена на компаниите, което обикновено се покрива от работодателя);

- Умерено желание и готовност на компаниите **да инвестират време и усилия за създаване на адекватна среда на обучение на работното място**, като използват различни форми на учене на работното място – от менторство, коучинг, съвместни дейности с по-опитен работник до по-сложни форми на дуално образование в сътрудничество със средните училища в България.

²³ Европейски икономически и социален комитет, 2018 г. Несъответствия на уменията – пречка за конкурентноспособността на европейския бизнес.

²⁴ Cedefop, 2015. Умения, квалификации и работни места в Европейския съюз: създаване на перфектно напасване?

ОБУЧЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА, ПРЕДОСТАВЯНО ОТ ИНТЕРВЮИРАНИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ



ГРФ. 19: Обучение на зетите лица, предоставяно от интервюираните работодатели

По отношение на последното твърдение интервюираните компании споделиха, че използват широко различните форми и програми за вътрешно обучение, като се фокусират най-вече върху обучението на работното място (заради липсата на подходящи доставчици на необходимите професионални квалификации), в комбинация с менторство и коучинг.

- **Модернизацията на образователната система и модернизираното професионално образование и система на обучение**, например чрез разширяване обхвата на дуално обучение в повече индустриални сектори и насърчаване на преквалификацията и продължаване на образованието и обучението, за да се осигури междусекторна мобилност, ще остане **средносрочен и дългосрочен приоритет** в националната програма на съответните институции (Министерство на образованието и науката, Министерството на труда и социалната политика), за да се намалят пропуските в уменията и квалификациите на пазара на труда.

4.7. Заключение и перспективи пред заетостта на бежанците

Прегледът на настоящата ситуацията на пазара на труда в страната и тенденциите за предстоящите години ясно очертават тенденция към намаляване на възможностите за заетост за хора с ниско или без образование. Анализът на тази тенденция от гледна точка на въпроса за интеграцията на бежанците на българския пазар на труда предполага, че бежанците и мигрантите ще трябва да повишат своите умения и квалификации, за да отговорят на изискванията на работодателите, наред с езиковите си компетенции. В същото време, има готовност и желание от страна на работодателите да подкрепят бежанците в този обучителен процес, при условие че последните са мотивирани да вложат усилия и да се посветят на работа в съответната компания.

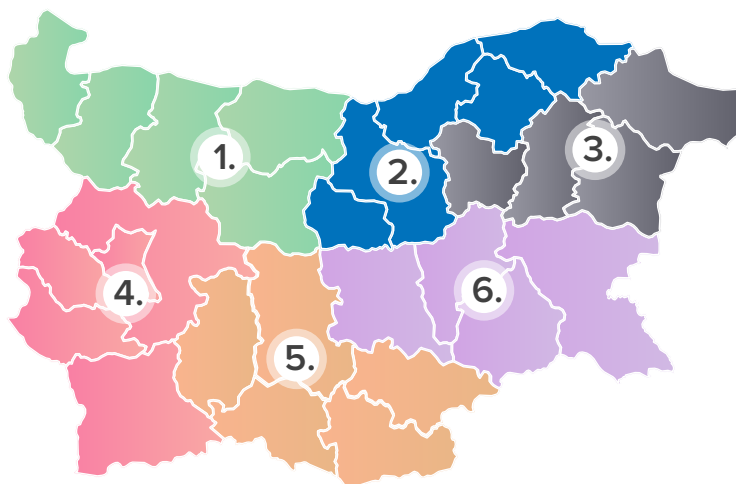
По отношение на настоящия профили на бежанците в България и прогнозите относно водещите икономически сектори през следващото десетилетие най-подходящите работни възможности за бежанците ще бъдат в преработвателната промишленост, хотелиерството и ресторантьорството, транспортния и строителния сектор, както и в селскостопанския сектор, особено в Северна България, което ще изисква преместването на бежанци в райони, които са по-скоро обезлюдени, като това също така би било от полза за местните общини.

В следващия раздел е обърнато по-голямо внимание на регионалните специфики по отношение на демографските тенденции и тенденциите за заетост, като също така се разглеждат и бъдещите перспективи за заетост на бежанците.

V. РЕГИОНАЛНИ СПЕЦИФИКИ В БЪЛГАРИЯ

България е разделена на 6 района за планиране или т.нар. статистически райони NUTS-2, които обхващат 28 области и 264 общини. За да се реализира регионалната политика на ЕС в България, 6-те района за планиране са създадени в съответствие с европейските критерии (NUTS-2 райони).²⁵ Този доклад съдържа по-детайлен поглед върху основните характеристики на регионалните статистики според NUTS-2 с цел да се идентифицират спецификите на всеки отделен район в България и да се очертаят основни регионални перспективи пред заетостта на бежанците в България. В допълнение, настоящото изследване цели да посочи конкретните нужди от заетост на всеки район за планиране, което може да се има предвид при бъдещи стратегически действия в подкрепа на заетостта на бежанците. Карта 1 представя административното териториално разпределение според NUTS-2 в България. Следващите страници очертават настоящата демографска, икономическа и трудова ситуация във всеки един от районите. Предложено е и обобщение на основните икономически показатели,²⁶ следвано от сравнителен анализ.

1. Северозападен
2. Северен централен
3. Североизточен
4. Югозападен
5. Южен централен
6. Югоизточен



²⁵ Изследване за Комитет по регионално развитие в Европейския парламент: икономическа, социална и териториална ситуация в България, Европейски парламент 2017 г.

²⁶ Таблица 4, на стр. 44.

Тук трябва да се направи една важна забележка, която засяга планираните промени в административното териториално разпределение в районите според NUTS-2 в България.²⁷ В началото на 2018 г. Министерството на регионалното развитие и благоустройството разработи проектозакон за намаляване на NUTS - 2 районите от шест на четири – Дунавски, Черноморски, Югозападен и Тракийско-Родопски район. Аргументите, които стоят зад това предложение, целят създаването на по-устойчиво териториално покритие на NUTS-2 районите и постигането на по-ефективни мерки за преодоляване на междурегионалните и вътрешнорегионалните различия и неравенства, също и в сравнение с другите райони в ЕС.

Решението за промяна все още се обсъжда в парламента, така че реалното му осъществяване се очаква през следващите няколко години. Новото териториално разпределение ще окаже влияние върху регионалното представяне в дългосрочен план и ще бъде свързано с новата бюджетна рамка на европейските фондове за 2021 - 2027 г. То обаче няма някакво значително влияние върху анализа в настоящото проучване.

5.1. Северозападен район

Северозападният район за планиране е разположен по река Дунав и се определя като района с най-нисък процент **население** в България (Евростат, 2017).²⁸ Северозападният район за планиране обхваща пет области: Видин, Монтана, Враца, Плевен и Ловеч, и неговата **регионална столица е Плевен**.

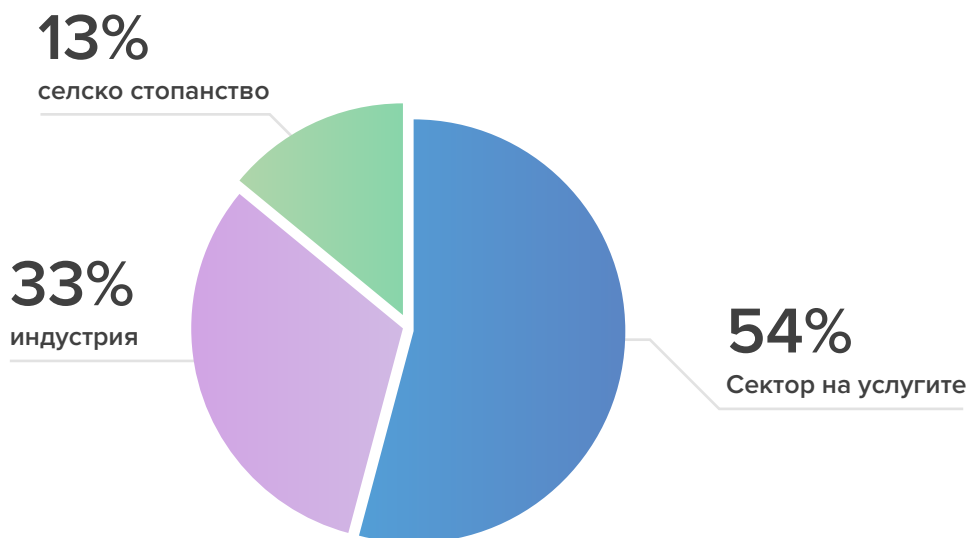
Социално-икономически профил

През първата половина на 2017 г. Северозападният район за планиране продължава да има **най-лошото социално-икономическо представяне** в България, което съответно води до по-висока степен на безработица. Още повече, област Видин има **най-висока степен на безработица (18,3%)** в цялата страна. Въпреки това с подобряването на цялостната ситуация на пазара на труда в България степента на заетост в четири от петте области в Северозападния район (Монтана, Видин, Враца и Плевен) се е повишила през първото тримесечие на 2018 г. в сравнение с второто тримесечие на 2016 г.

²⁷ Портал за обществени консултации към Министерски съвет на Република България
<http://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&id=3793>

²⁸ Индустиален пазар, индустрия, предприемачество и МСП в NUTS-2 райони в България
<https://ec.europa.eu/пазрастване/tools-данниbases/регионални-innovation-monitor/регион/България>

ПРИНОС НА СЕКТОРА КЪМ БРУТНАТА ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ В %



ГРФ. 20: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Северозападен район

Негативните тенденции се потвърждават и от факта, че регионалният БВП на глава от населението според стандартите за покупателна способност също така е най-ниският в България, в размер на €8400, в сравнение със средния размер за страната от €13 600 (Евростат, 2017). **Увеличената миграция на млади хора** към други райони е сред основните фактори за слабото социално-икономическо представяне на района. Това оказва влияние на нивото на регионална безработица от 11,6%, което е най-високото в България за групата 15-64 години (НСИ, 2017).²⁹

Селското стопанство и производството на селскостопански продукти са традиционните сектори на регионалната икономика, но само 7,7% от всички работещи в района са наети на работа в селското, горското и риболовното стопанство (Евростат, 2017) и допринасят с 13% към регионалната брутна добавена стойност (БДС). Когато се обърнем към групата от бежанци без образование и предишен професионален опит, техните компетенции биха могли да отговорят на нуждите на този сектор, който може да се разглежда като потенциална област за бежанска заетост.

Неблагоприятният профил на работната сила в Северозападния район засяга повечето сектори от структурно значение за икономиката на региона: машиностроене и металообработване, строителство, транспорт, керамика, дървообработване и дървообработващи индустрии, шивашка промишленост, продажби на едро и дребно, услуги, здравеопазване.³⁰ Всички те могат да представляват потенциална възможност за заетост на бежанците в този район.

²⁹ Класификация на териториалните единици за статистика в България <http://www.nsi.bg/en/content/12993/basic-page/classification-териториален-units-статистика-България-nuts>

³⁰ Регионални профили, Показатели на развитие за 2017 г., Десислава Николова, Ph.D., Зорница Славова, Явор Алексиев, 2017 г.

Северозападният район изглежда е най-малко привлекателен за чуждестранните инвеститори. Този факт е потвърден от асоциациите на работодателите и експертите, които участват в настоящото проучване. Според тях много от инвестиционните проекти в този район са оттеглени заради липсата на работна сила.

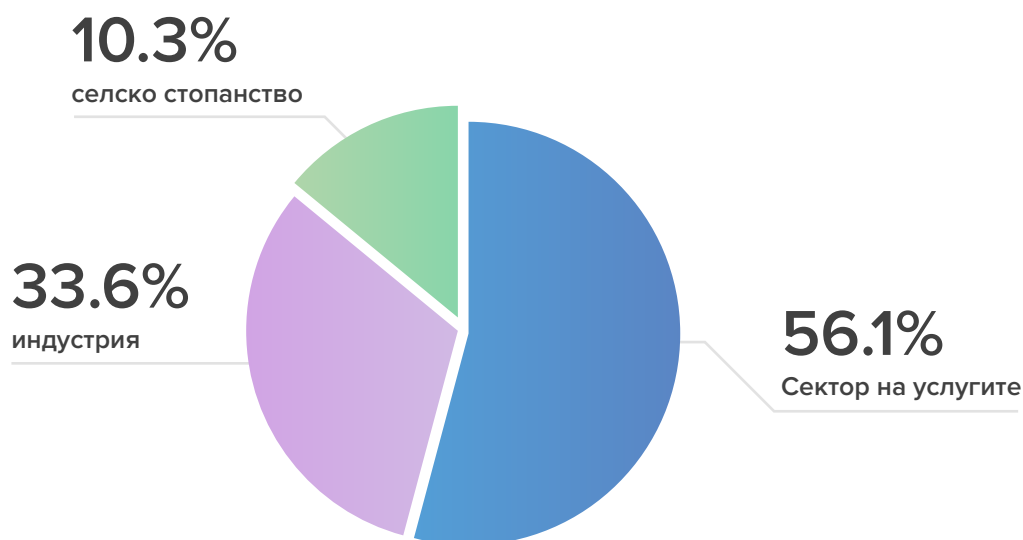
5.2. Северен централен район

Северният централен район за планиране е разположен по река Дунав, което улеснява сътрудничеството с 14 европейски страни. Районът е един от най-малките в България. Основните административни области в Северния централен район на планиране са Русе, Велико Търново, Габрово, Силистра и Разград. Неговата регионална столица е град Русе, който е най-голямото крайбрежно пристанище в България.

Социално-икономически профил

Северният централен район на планиране се нарежда на пето място по отношение на БВП. Въпреки това този индикатор значително се е повишил от 2011 г. насам. **Нивото на заетост от 65,2%** отразява икономическите и инвестиционните дейности и е под средното за страната от 67,9% (НСИ, 2018). През 2018 г. безработицата е 7% и е по-ниска от средната в ЕС от 8,6% (Евростат, 2017).

ПРИНОС НА СЕКТОРА КЪМ БРУТНАТА ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ В %



ГРФ. 21: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Северен централен район

По отношение на трудовата структура през първата половина от 2017 г. най-голямата категория на регистрирана безработица се представлява от групата на хора **без каквато и да е квалификация или специализация – 50,6%**. Техният относителен дял е сравним с нивата, отчетени за същия период на 2016 г.

По-голямата част от свободните работни места, които работодателите търсят да запълнят чрез Бюрата по труда в района, са насочени предимно към **нискоквалифициран труд (88,9%)**, което до голяма степен кореспондира с образователните и професионални профили на регистрираните безработни и профилите на бежанците. Още повече, най-големият брой на работни места, които са открити в Северния централен район през 2017 г., са в **преработвателната промишленост – 4 497 работни места**, и **селското и горско стопанство – 1 829 работни места**. Също така, 1 565 работни места са обявени в сферата на **търговията и ремонта на автомобили и мотоциклети**; свободните работни места в строителство са 811 (за строителни работници).

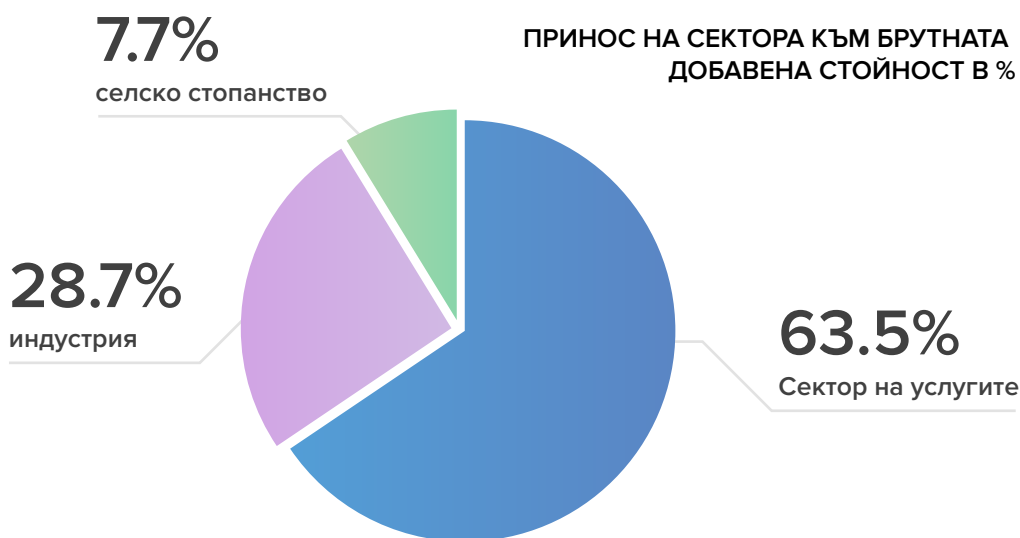
Предварителното заключение, което може да се направи, е, че **повечето от гореизброените сектори** пасват на преобладаващия профил на бежанците в страната, което отваря пътя им за заетост към Северния централен район.

5.3. Североизточен район

Североизточният е **районът за планиране в България с най-малка територия, но той представлява 13% от цялото население на страната** (Евростат, 2017). Той граничи с Черно море и е разположен по река Дунав, което улеснява **сътрудничеството с 14 европейски страни**. Основните административни области в Североизточния район на планиране са Силистра, Варна, Шумен и Добрич. Регионалната столица е Варна, която обхваща повече **от половината население на**

Социално-икономически профил

Като цяло, североизточният район е четвъртият по големина регион в националната икономиката и допринася с 11% към националния БВП. Нивото на регионална заетост е малко под средната национална стойност (Евростат, 2017). През първите шест месеца на 2017 г. спадът на регистрираната безработица продължава, в съответствие с тенденцията през последните пет години.



ГРФ. 22: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Североизточен район

В началото на всяка година икономическата ситуация в Североизточния район на планиране се определя **според сезонния характер на предлагане и търсене на работна ръка, който е резултат от структурата на местната икономика.** Най-голямото сезонно търсене на работна ръка е регистрирано в селското стопанство, туризма, търговията и преработвателната промишленост (за храни и напитки, текстил). Особено висока степен на заетост се регистрира през летния период, който според очакванията е най-активният сезон.

През първите шест месеца на 2017 г. нивото на средната регистрирана безработица в Североизточния район е 8,2%, в сравнение със средната за страната от 7,6%. Безработицата в **област Варна (5,1%) е по-ниска от средната за страната,** докато нивото на безработица в останалите области е **8,0%** (Добрич), **13,2%** (Шумен), и **14,5%** (Търговище). Тези данни са доказателство за вътрешнорегионалните диспропорции.

Районът се характеризира с висока активност на инвестициите, основно фокусирани в административна област Варна заради нейната привлекателност като туристически и логистичен център на Черноморското крайбрежие.³¹

По отношение на трудовата структура най-голямата категория лица, регистрирани като **безработни,** остава групата **без никакви квалификации или специални умения (20 093),** следвана от нискоквалифицирани работници (8 798) и специалисти (6 099).

По отношение на образованието почти половината (**49,2%**) от безработните лица, регистрирани в Бюрата по труда в Североизточния район през първите шест месеца на 2017 г., имат **начално или основно образование.** Тази неблагоприятна тенденция е резултат от задълбочаването на дисбаланса между търсенето и предлагането на работна ръка, както и от дефицита на квалифициран персонал в

Основните индустриални сектори са **производство на храни, напитки и тютюн, химикали, текстилна промишленост, производство на платове и облекла, машиностроене, транспортно оборудване и строителство.**

Според данни на Агенцията по заетостта **най-големият** брой свободни работни места в Североизточния район от януари до юни 2017 г. е бил концентриран в **хотелите и ресторантите (6 435)** и в **преработвателната промишленост (2 286).** По-голямата част от свободните работни места, които работодателите търсят да запълнят чрез Бюрата по труда в района, са насочени към **нискоквалифицирана работна ръка (88,4%,** или 15 359 свободни работни места). Тази група включва най-вече позиции като почистващ персонал, портиери, охранители, кухненски персонал и т.н., които изискват ниска квалификация и умения, като това е потенциална възможност за заетост на бежанците в този район.

5.4. Югозападен район

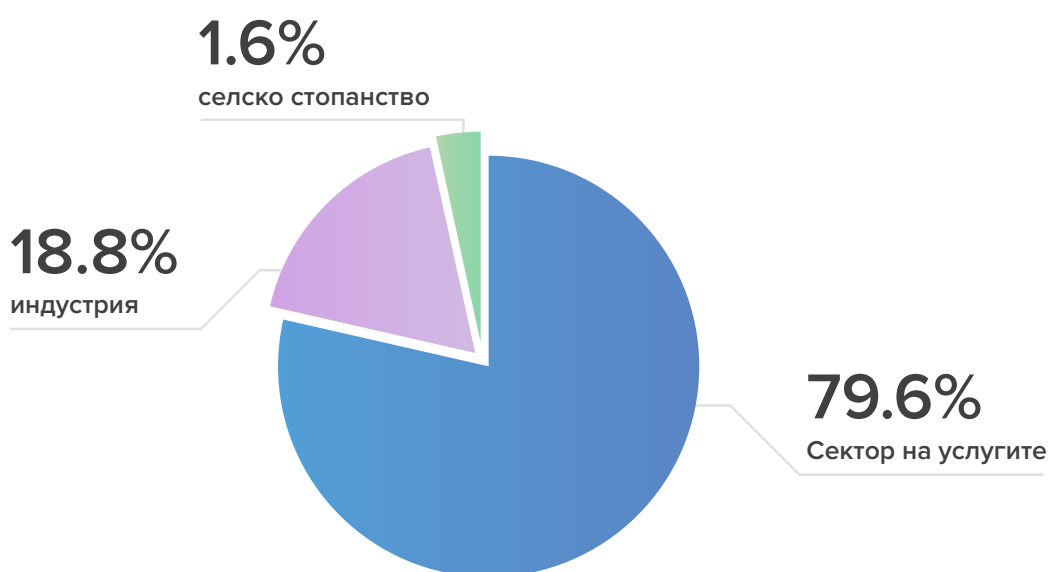
Основните административни области в Югозападния район на планиране са град София, област София, област Перник, област Кюстендил и област Благоевград. В района живее **най-големият дял от населението в България** (Евростат, 2017). Въпреки че това е **най-силно икономически развитият български район** заради присъствието на столичния град, той изостава от средното ниво на иновационно развитие на другите европейски райони. В Югозападния район се **наблюдават значителни вътрешнорегионални различия.** Повече от половината от населението на района (60,5%) живее в град София (1 291 591 души или 17,5% от българското население).

³¹ Регионални профили, Показатели за развитие за 2017 г., Десислава Николова, Ph.D., Зорница Славова, Явор Алексиев, 2017 г.

Социално-икономически профил

Югозападният район регистрира най-голямата заетост в страната и е с най-ниско ниво на безработица (2,8%),³² което е трайна тенденция от 2008 г. насам. За сравнение, нивото на безработица в Северозападния район на планиране е почти четири пъти по-високо (11,6%). Най-ниското ниво на безработица, както за региона, така и за страната, е отчетено в град София (2,27%) и област Перник (6,05%). По отношение на трудовата структура за първото тримесечие на 2017 г. най-голямата категория хора, регистрирани като безработни в Бюрата по труда в Югозападния район, остава групата без никаква квалификация или специални умения (22 724).

ПРИНОС НА СЕКТОРА КЪМ БРУТНАТА ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ В %



ГРФ. 23: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Югозападен район

Югозападният район е най-развитият в България, като **произвежда 48% от българския БВП**. Този район също така е лидер по отношение на **инвестиционното разрастване на годишна база и новосъздадени работни места**. София продължава да бъде сред водещите индустриални центрове в България, като е на **върха при преработвателната промишленост**. На фона на високите нива на икономическа активност районът има **проблеми с високото ниво на замърсяване на околната среда**, независимо от факта, че както показва графиката, наличието на селскостопанска дейност е съвсем ограничено в сравнение с останалите райони на планиране в България – 1,6% (НСИ, 2017).

Според данни на Агенцията по заетостта за 2017 г. 26 912 свободни работни места са обявени в Югозападния район, **по-голямата част от които (18 124) са в сектора за услуги и за нискоквалифициран труд**, като **88,2%** от всички нови работни позиции са подходящи за работници без специализирани умения или квалификации. В същото време **е регистриран спад в нивото на заетост сред хората с по-ниско образование** както в индустриалния сектор, така и в секторите на публичната администрация и административните услуги.

³² Индустриален пазар, индустрия, предприемачество и МСП в NUTS 2 райони в България <https://ec.europa.eu/пазравстване/tools-данниbases/регионални-innovation-monitor/регион/България>

Гореспоменатите тенденции в Югозападния район разкриват различни възможности за бежанците, мнозинството от които се намират в един от трите регистрационно-приемателни центъра на ДАБ в София или живеят на външни адреси в столицата. Повечето от подходящите работни позиции могат да се намерят в сектора за услуги (ресторантьорство, козметични услуги, търговия на дребно, автомобилки и т.н.). Също така има и много работодатели в преработвателната промишленост в околностите на София, Перник, Благоевград и т.н.

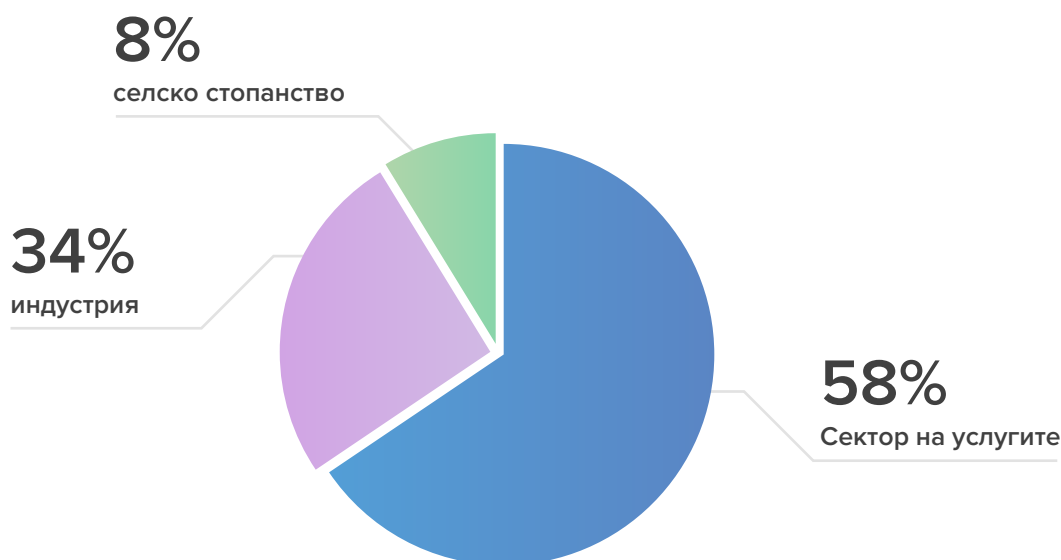
5.5. Южен централен район

Територията на Южен централен район обхваща пет области – Пазарджик, Пловдив, Смолян, Хасково и Кърджали. В обхвата на района влиза **почти четвърт от територията на страната**. Населението постепенно намалява и понастоящем съставлява **20% от общото население на България (Евростат, 2017)**. Регионалната столица е Пловдив.

Социално-икономически профил

Районът допринася с **14,2% за българския БВП**, като по този показател се нарежда **втори след Югозападния**. През последните пет години се наблюдава **положителна тенденция за спад в нивото на безработица**. От 2008 г. насам заетостта в района нараства (Евростат, 2017), но все още е под средната за страната. Единствената област в района, която демонстрира **ниво на безработица, което е по-ниско от средното за страната, е Пловдив (5,8%)**. Навсякъде другаде е била 8,5% (Хасково), 11,5% (Кърджали), 10,9% (Пазарджик), и 11,9% (Смолян). Въпреки това, диспропорциите в тенденциите на развитие на общините са значителни.

ПРИНОС НА СЕКТОРА КЪМ БРУТНАТА ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ В %



ГРФ. 24: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Южен централен район

Що се отнася до трудовата структура, най-голямата категория лица, регистрирани като безработни в края на юни 2017 г., остава групата **без каквато и да е квалификация или специални умения (59%)**, следвана от специалисти (18%) и нискоквалифицирани работници (23%). Негативните ефекти на икономическата криза доведоха до някои значителни промени в трудовата структура на регистрираната безработица. **Делът на безработните специалисти и квалифицирани работници се повиши, докато този на безработните лица без квалификация намаля.**

По отношение на образованието в края на юни 2017 г. половината (51%) от регистрираните безработни в Южния централен район имат начално образование или ниско ниво на образование, а 39% – средно образование.

Водещ индустриален **сектор е хранително-вкусовата промишленост и тютюнопроизводство, следван от производство на неблагородни метали, гума и пластмасови продукти.** Туризмът е един от **най-бързо разрастващите се сектори** в района (НСИ, 2017).

Данните на Агенцията по заетостта показват, че най-големият брой на свободни работни места, които са налични в Южния централен район през първите шест месеца от 2017 г., са в **преработвателната промишленост**, или 8 722. Освен това, общо 1 707 свободни работни места са обявени в селското стопанство, най-вече за селскостопански работници, градинари и работници в горското стопанство. Свободните работни места, които работодателите търсят да запълнят чрез Бюрата по труда в района, са най-вече за **нискоквалифицирана работна ръка (89%)**, в съответствие с профила на по-голямата част от регистрираните в района безработни. По отношение на висококвалифицираните работни места най-голямото търсене тук е за инженерни и технически специалисти, професионалисти в сектора на транспорта и услугите, икономисти и преподаватели. Това отваря възможност за потенциална заетост на онези бежанци, които имат желание да придобият допълнителна професионална квалификация и да повишат своите умения.

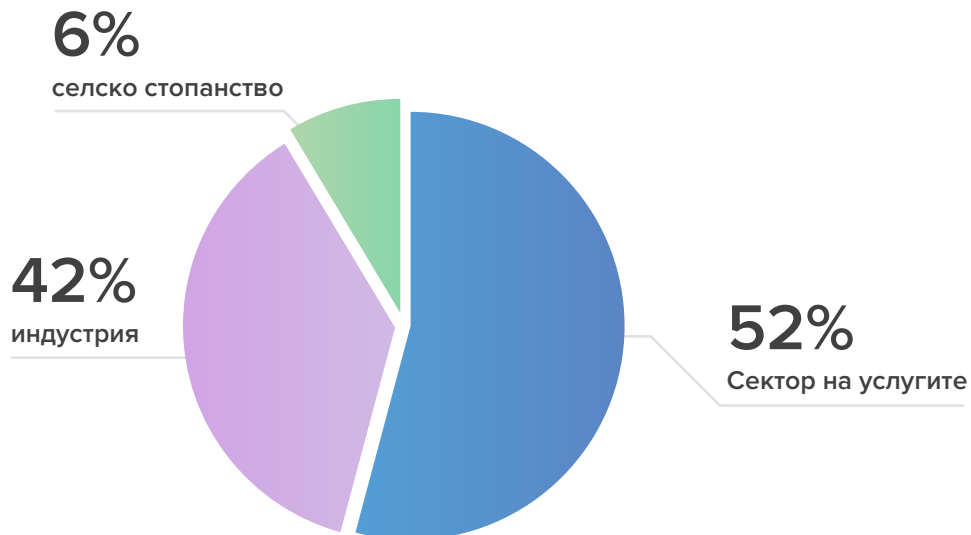
5.6. Югоизточен район

Югоизточният район на планиране е разположен в източната част на България и граничи с Черно море. **Това е среден по размер район, който покрива почти четвърт от площта на страната** (Евростат, 2017). Основните административни области в Югоизточния район на планиране са Бургас, Сливен, Ямбол и Стара

Социално-икономически профил

Районът се класира **трети в България по отношение на БВП според настоящите пазарни нива** (Евростат, 2017). Той се нарежда втори в България, след Южен централен район, по отношение на разрастването на заетостта през второто тримесечие на 2017 г. Това разрастване е задвижено най-вече от двете области Стара Загора и Бургас. Нивото на регионална заетост е малко под средната стойност за страната. По отношение на безработицата, нивото за района е по-ниско от **средното за Европа (6,8)** (Евростат, 2017).

ПРИНОС НА СЕКТОРА КЪМ БРУТНАТА ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ В %



ГРФ. 25: Принос на сектора към брутната добавена стойност в %, Югоизточен район

Що се отнася до трудовата структура на регистрираните безработни на средна месечна база, най-голямата категория за първите шест месеца от 2017 г. остава тази на лицата **без всякаква квалификация или специализация (64,1%)**, следвана от нискоквалифицираните работници (18,8%) и специалистите (17,1%).

Водещи сектори около средноквалифицираните технически и икономически дейности в този район са производството на метал, транспортно оборудване и производство на гума/пластмасови продукти (НСИ, 2017). По-конкретно, според проучване, публикувано от Министерството на икономиката относно регионалната специализация, следните сектори трябва да бъдат подчертани: **производството на автомобили и транспортно оборудване в Бургас, на машини и оборудване в Сливен и Ямбол**. В допълнение, съществува висока концентрация на **производството на неблагородни метали и продукти от метал, електрооборудване, гумени/пластмасови продукти и техника/оборудване** в Стара Загора.

През първите шест месеца на 2017 г. работодателите в района най-вече са търсили професионалисти в секторите туризъм, обслужващ персонал за ресторанти и барове, готвачи, рецепционисти, продавач-консултанти, сезонни работници в селскостопанския сектор и консервната промишленост, учители, шивачи и персонал за текстилната промишленост, машинни оператори, работници в строителството и т.н.

По данни на Агенцията по заетостта общо 23 862 свободни работни места са били обявени в реалната икономика на Югоизточния район от януари до юни 2017 г. Най-големият брой позиции са били в хотелиерството и ресторантьорството (7 037), преработвателната промишленост (4 724) и търговията (3 284).

5.7. Цялостни перспективи за заетост на бежанци по райони

В съответствие с регионалното годишно издание на Евростат (2018),³³ България е част от страните, където голяма част от районите докладват цялостно подобрение в икономическите показатели. Най-ниските нива на среден БВП на глава от населението в Европа са отчетени в три български района — Северозападен, Северен централен, Южен централен. БВП на глава от населението в 5 от 6 района в България нараства с по-бърз темп от средния за ЕС-28. От друга страна, се наблюдават значителни регионални и вътрешнорегионални различия, които евентуално ще бъдат намалени заради новото териториално разпределение в началото на 2019 г.

Застаряващото население и намаляващият дял на младите хора на пазара на труда (виж коефициента на възрастова зависимост на стр. 44) остава проблем за всеки един от районите. Освен това, всички райони изпитват недостиг на персонал за новите работни места основно в промишлеността и сектора на услуги.

Най-голямата категория хора, регистрирани като безработни във всеки един от районите, остава групата на лица без квалификация или специални умения. В същото време по-голямата част от свободните работни места, които работодателите се опитват да запълнят чрез Бюрата по труда, изискват разнообразни специфични умения на различни нива (технически, мениджърски, личностни умения). Поради недостига на работна ръка на пазара на труда и несъответствието на предлаганите квалификации работодателите са готови да наемат нискоквалифицирани работници и да инвестират в тяхното обучение и развитие.

Във всички описани райони нивото на безработица е устойчиво по-високо в сравнение със средното за страната и за Европа, освен в Югозападен и в Южен централен район. Освен това, някои райони като Северозападния и Североизточния могат да предоставят възможност за заетост на бежанците, като се има предвид тяхното намаляващо население и нуждата от хора с подходящи умения. Нова и жизнена работна сила в сектори като селското стопанство може да съживи тези райони, което също така е подчертано и от икономическите експерти, изследователи и работодатели, които бяха интервюирани в рамките на настоящото проучване.

Ниските нива на заетост изглежда са най-вече проблем на хората с начално образование или основно образование. Този факт важи за всеки един район, поради което повишаването на квалификацията на бежанците е задължително за постигането на постоянната им заетост.

Като се вземат предвид анализираните данни за районите, може да се направи извод, че има икономически или демографски потенциал за заетост на бежанците в повечето от тях заради сходните нужди на пазара на труда.

³³ Регионална годишна книга на Евростат, Европейски съюз, 2017 г.

Район	Общо Население	Активно население (15-64 г.) ³⁴	% от националния БВП (2017)	Ниво на безработица (15-64 г.) ³⁵ ЕС-6, ³⁶ България - 5,5	Ниво на заетост (15-64 г.) ³⁷ България - 67,9	% на МСП	Преки чужди инвестиции в нефинансови предприятия в района ³⁸
Северозападен	783 909	268 600	6,8%	11,6	59,2	7,3	512 084.1
Северен централен	815 441	325 600	8%	7	65,2	9	981 830.7
Североизточен	944 458	402 200	11%	8,6	66,0	13,4	2 359 757.1
Югозападен	2 121 185	1 020 800	48%	2,8	74,0	38,6	14 238 769.4
Южен централен	1 436 261	618 600	14,2%	4,2	66,0	17,3	2 568 711.8
Югоизточен	1 052 575	437 600	12,2%	5,6	67,0	14,4	2 847 711.8

ТАБ 4: Обзорен преглед на регионалните статистически показатели

³⁴ НСИ, 2018 г., второ тримесечие

³⁵ НСИ, 2018 г., второ тримесечие

³⁶ Евростат, юни 2018 г.

³⁷ НСИ, 2018 г., второ тримесечие

³⁸ НСИ, 2016 г. (хиляда евро)

VI. ИКОНОМИЧЕСКИ ЗОНИ В БЪЛГАРИЯ

Този раздел се фокусира върху центровете на икономическите зони, които не се определят от тяхното административно и териториално разпределение, а се развиват единствено въз основата на естествените икономически процеси. Според определението на Института за пазарна икономика (ИПИ), това са “икономически ядра” които се характеризират със значителна ежедневна трудова миграция от заобикалящите ги общини, концентрация на наетите лица и генериране на значително голям дял на БВП.

Според NUTS-2, България е разделена на 6 района, но икономическите зони следват своя логика. Те се разширяват естествено в няколко района и формират конгломерати, като могат да бъдат разделени в три специфични групи:

- Големи икономически зони, които се характеризират с добре развита икономика, съсредоточена в един град, с голяма периферия около него, например София и Пловдив;
- Малки икономически зони, които се характеризират с добре развита икономика, съсредоточена в един град, но с по-малка периферия около него, например Варна и Бургас;
- Съседни икономически зони, които се характеризират с развита икономика в два или три града на близко разстояние помежду им, с по-малка периферия, например Габрово-Севлиево, Стара Загора-Казанлък- Раднево, и т.н.

Според изследването на ИПИ, има 20 икономически зони, които покриват 30% от българската територия, но произвеждат повече от 86% от БВП и са наели на работа 75% от икономически активното население (ИПИ, 2017). Ето защо проучването ще се фокусира върху основните големи, малки и съседни икономически зони, формирани в България, тяхната икономическа дейност, нуждите им от работна ръка и потенциала за бъдещо развитие, за да се идентифицират основните нужди на бизнеса от наемане на персонал и потенциала за заетост на бежанци.

6.1. Големи икономически зони

6.1.1. София

Не е изненада, че най-голямата икономическа зона в България е формирана около столицата на страната – София. С население от 1 266 295 официално регистрирани граждани (НСИ, 2017) и около 1 милион души, които пътуват ежедневно, и други, които не са официално регистрирани в Столична община, но всъщност живеят в града (Министерство на вътрешните работи, 2017), нивото на безработица в икономическата зона е под средното за страната – само 2,27%. Зоната обхваща 18 общини, като в нея са наети на работа една трета от служителите в страната. По силата на тази статистика икономическата зона е най-голямата в страната. Тя произвежда най-голямата част от БВП (40% от българския БВП), привлича най-много преки чуждестранни инвестиции (52% от преките чуждестранни инвестиции са направени в столицата) и предлага най- високата средна годишна заплата (15,658 лева).



Коефициент
на безработица

2,27%



Средна
годишна заплата

15,658 BGN



Активни икономически
сектори

ИКТ и аутсорсинг
Продажи на дребно
Активни икономически
Производство
Науки за живота

Източник: НСИ, 2017, Анализиран от КАТРО

Градът непрестанно разширява своето бизнес портфолио, благодарение на своето младо и образовано население и атрактивните икономически условия, които предлага. Според Столичната общинска агенция за приватизация и инвестиции (Столична инвестиционна агенция), основните индустрии с потенциал за бъдещо развитие са:

а. Науките за живота

Заради демографските и икономическите проблеми, които се задълбочават всяка година в Европа, тази индустрия ще се разраства значително в отговор на външните проблеми на обкръжаващата среда (застаряващо население, нови нелечими болести и т.н.). В България има сериозни традиции във фармацевтичното производство, но според анализа на Столичната инвестиционна агенция, науките за живота ще са една от водещите индустрии в тази икономическа зона след 5 години, като тя ще предлага една добра бизнес среда за стартиращи компании, занимаващи се с технологии и био/фармацевтични научноизследователски и развойни дейности. Персоналът, от който тази индустрия се нуждае, ще бъде от висококвалифицирани специалисти в областта на медицината, химията, биологията и технологиите.

б. Продажби на дребно

Секторът за продажби на дребно се разпростира върху 406 660 м² в София и е придружен от силно развиващата се електронна търговия (Столична инвестиционна агенция, 2017). Тази дейност ще продължи да се разраства, тъй като столицата дава подслон на населението с основната покупателна способност и най-високите жизнени стандарти. Водещи в продажбите на дребно са METRO Кеш&Кери, Kaufland, Фантастико, Lidl и eMAG. Тези тенденции ще отворят позиции в сектора за нискоквалифицирани работници в складовете и магазините, както и за експертен персонал, който ще отговаря за стратегическото развитие и разрастване.

в. ИКТ /информационни и комуникационни технологии/ и аутсорсинг на бизнес процеси

Като страна с една от най-високите средни скорости на интернет връзка в Европа, София е икономическата зона с най-голям брой ИТ експерти на глава от населението, в сравнение с всеки друг град в България. По данни на Столичната инвестиционна агенция (2017), повече от 25 000 ИТ инженери работят в центрове за научноизследователска и развойна дейност в ИКТ сектора и има почти същия брой служители в аутсорсинг сектора. Някои от основните работодатели в този сектор са Sap Labs, VmWare, DXC (преди това известни като HP), IBM и т.н. Секторът се разраства с бърз темп, тъй като технологиите се променят и понастоящем има голямо търсене на ИТ специалисти и кол център експерти с 2-ри език (испански, немски, италиански и т.н.), от които бизнесът се нуждае, за да се развива стабилно.

г. Производство и логистика

В крайградските части на София и съседните градове като Перник и Божурище са развити големи производствени бази, които водят след себе си създаването на големи логистични паркове, които подкрепят производствените компании. Най-големите производители в икономическа зона София са ВНТС, София Мед, Чипита, Нестле, Стомана Перник, Софарма, Кока-Кола Хеленик Ботълинг Къмпани и други, които в момента изпитват огромна нужда от работници на различни позиции и различни йерархични нива в организацията – от машинни оператори до ръководители на производството.

София е разрастваща се икономическа зона, която има потенциал за развитие и голям интерес към преки чуждестранни инвестиции, особено в сектора на ИКТ и аутсорсинга на бизнес услуги, заради своето висококвалифицирано и младо население. В момента 14 офис сгради в столицата са в процес на строителство, за да посрещнат нуждите на бизнеса (Столична инвестиционна агенция, 2018). Икономическата зона привлича население от 18 общини, разположени в Софийска област, но въпреки това на дневен ред все още е проблемът с липсата на квалифицирана работна сила. Компаниите в зоната вече са започнали инициативи за дуални образователни програми и процедури за сини карти за привличане на експерти от страните извън Европейски съюз. Бизнесът е готов да расте, но борбата за таланти вече започна да проявява своето негативно влияние, което води до забавяне на темпа на растеж. В сравнение с други икономически зони, София няма икономически съюз и асоциация, които да се стремят да умножат усилията на всички компании в региона, за да разрешат основните предизвикателства в зоната. В същото време, имайки предвид броя компании, това не се разглежда като ефективно решение.

Интервютата, проведени с работодателите и заинтересованите страни, потвърждават основните изводи от изследването и интервюираните виждат потенциал за заетост на бежанци в София, основно в секторите на производство и логистика, на позиции на по-ниско ниво, каквито са например машинни оператори и работници в складовете или ИКТ и аутсорсинг сектора като служители в кол център.

6.1.1. Пловдив

Независимо от факта, че Пловдив произвежда почти пет пъти по-малко в сравнение със София, това е втората по големина икономическа зона в страната. Той обхваща 12 общини, които генерират около 10% от общото производство в България. Пловдив има население от 669 796 души, но заради миграцията на работна ръка към града той достига население от 1 милион души през работно време. Икономическата зона има толкова добро развитие, благодарение на добрата инфраструктура и най-вече на нейното местоположение по продължението на магистрала Тракия – А1, която пресича региона.



Коефициент
на безработица

4,7%



Средна
годишна заплата

11,116 BGN



Активни икономически
сектори

Производство
Продажби на дребно
Строителство
Логистика и транспорт

Източник: НСИ, 2017, Анализирани от КАТРО

Около икономическата зона Пловдив и благодарение на доброто партньорство между частните и публичните органи, през последните години се разви клъстерът Тракия Икономическа Зона (ТИЗ). Тя се счита за най-развитият икономически проект в България. Покривайки зона от 10 700 000 м², тя обхваща общините Пловдив, Асеновград, Куклен, Марица, Първомай, Раковски, Родопи, Стамболийски, Калояново, Хасково и Бургас.

Според изследването на ИПИ (2017), 52% от БВП в икономическа зона Пловдив идва от производствения сектор, 10% от продажби на дребно, 10% от строителство и 6% от логистика и транспорт, които всъщност произвеждат 3/4 от БВП

а. Производство

Производствените компании в Пловдив генерират приход надвишаващ 4 милиарда евро и предоставят работни места на повече от 70 000 работници през 2015 г. (НСИ). Икономическа зона Пловдив има разнообразно портфолио, което включва производството на храни, метал, машини и оборудване, хартия, напитки, гума, пластмаса и химикали. Най-големите компании в сектора са металургичната "КЦМ", производителите на хладилници "Liebherr" и на електронни компоненти "Schneider Electric".

б. Продажби на дребно

Този сектор има пряко влияние върху икономиката и пазара на труда в Пловдив, тъй като тук е концентрирано активно работното население с добра покупателна способност. Основните вериги за продажби на дребно, представени в България, имат своите клонове в Пловдив – Kaufland, МЕТРО Кеш&Кери, Lidl и някои местни вериги за продажби на дребно, които имат традиции в сектора.

в. Строителство

Производствената индустрия в Пловдив има пряко влияние върху всички други сектори заради броя компании, които оперират в него и целия БВП, който те произвеждат в региона. Ето защо един от добре развитите икономически сектори в икономическа зона Пловдив е строителството и той основно се фокусира върху нежилищното строителство, а именно върху развитието на индустриални пространства, които да отговорят на нуждите на инвеститорите в производството.

Г. Логистика и транспорт

Като естествена последица от високата икономическа активност в производството, около Пловдив се е формирал транспортен център. Според НСИ (2017), 2 296 600 тона стоки са били изнесени и 3 045 600 тона ресурси за производството са били внесени. Водещи компании в този сектор са РИМК, “Петко Ангелов БГ” и белгийската компания „Bulgarian Road Trucking”.

Още веднъж, основният проблем е, че икономическата зона трябва да се справя с липсата на работна сила с технически умения и образование, което се потвърждава и от интервюираните работодатели (почти 30% от всички интервюирани компании бяха представители на този регион). За да отговори на нуждите на бизнеса от хора с подходяща техническа квалификация, ТИЗ разработва образователен център за технически специалисти, който ще включва образователна програма с курсове по пневматика, хидравлика, роботика и т.н. За да бъдат включени бежанци в тази програма, има едно основно изискване – да разбират и говорят български и/или английски език. Също така някои от компаниите в икономическата зона развиват нови технологии, които ще заместят човешката работна ръка. Роботите понастоящем се използват в компании, каквито са например логистичната база на Kaufland и производство на Bio fresh, където 1 робот замества 10 работници в склад.

6.2. Малки икономически зони

6.2.1. Варна

Икономическа зона Варна е една от най-големите в страната, а нейната икономика бележи значителен растеж през последните години. Според изследването на ИПИ (2017), икономическите сектори във Варна са много разнообразни и включват дейности като машиностроене, химическа промишленост, корабостроене, морски и въздушен транспорт, туризъм, хранително-вкусова промишленост и винарска промишленост. Според най-актуалния План за развитие на общината за периода 2014-2020 г., има четири водещи икономически сектора – промишленост, селско стопанство, транспорт и логистика и туризъм (2013). Промислеността взема превес заради големия производствен център, който се намира в най-близкия град Девня, в който 78% от компаниите са в тежката и химичната промишленост – каквито са например Агрополихим, Солвей соди и Девня Цимент. Наскоро кметът на община Варна подписа договор за сътрудничеството с общините Девня, Аксаково и Белослав за сформирането на Зона за иновации и развитие Варна, която планира да доразвие икономическата активност в района на Варна (Капитал Градове: Варна, 2018). Също така в сърцето на Варна, общината, заедно с частния сектор, създаде Индустриалния и технологичен парк Варна или новата "Икономическа зона Острова". С обща площ от 41 680 м² и неговото стратегическо географско положение, той предоставя бърз достъп до воден, железопътен, сухопътен и въздушен транспорт (Капитал Градове: Варна, 2018).



Коефициент
на безработица

7,3%



Средна
годишна заплата

12,021 BGN



Активни икономически
сектори

Индустрия
Селско стопанство
Транспорт и логистика
Туризъм

Източник: НСИ, 2017, Анализирани от КАТРО

а. Индустрия

Индустриалният сектор е широк и в него могат да се разграничат четири клъстера във Варна: морската индустрия, химичната индустрия, информационни и комуникационни технологии (ИКТ) и хранително-вкусова промишленост (рибарство и аквакултури).

Морската индустрия включва широк обхват от дейности, свързани с транспорта на стоки по море като например корабни компании, пристанищни оператори, спедитори, корабостроене и ремонт и др. Според доклад на община Варна (План за развитие на общината 2014 - 2020 г., 2013) в индустрията са наети на работа повече от 8% от жителите на област Варна. Големите предприятия в тази специфична индустрия са Bulyard Shipbuilding Industry ЕАД, Odessos Shipyard ООД, Shipbuilding Machinery АД, MTG Dolphin АД, Строителен и технически флот АД Варна.

Химическата и тежката промишленост са едни от водещите във Варна, благодарение на производството в сърцето на този регион – община Девня, където са базирани редица важни съоръжения на тежката индустрия, превръщайки го в индустриален център от национално значение. Благодарение на богатството от естествени ресурси в този регион, правителството е развивало химична индустрия в продължение на десетилетия, а след промените в българския политически режим през 1990 - 1991 г., повечето фабрики бяха приватизирани от мултинационални компании. Някои от най-големите компании, които оперират в Девня, са Солвей соди АД, Агрополихим АД, Девня Цимент, Захарна фабрика Девня, Девен АД, Девня Варовик АД и др.

Тъй като във Варна са базирани водещи компании, които произвеждат ноу-хау и технологии, ИКТ секторът е определен като индустрия, която добавя стойност към икономиката. През 2008 г. беше създаден ИКТ Клъстер-Варна като сдружение с нестопанска цел, което събира наедно 11 компании от ИКТ сектора и няколко компании от аутсорсинг сектора с основна цел да станат регионален лидер и да развият център за икономическа конкурентноспособност и обмен на ноу-хау в района на Варна. Според данните в доклада на община Варна (2013), 593 предприятия с персонал от 3 716 души в ИКТ сектора са регистрирани в община Варна. Заради постоянното разрастване на зоната, наскоро град Варна беше избран за един от 30-те европейски дигитални хъба с важната задача да развият дигиталния сектор (Капитал Градове: Варна, 2018).

Друг важен икономически сектор е хранително-вкусовата промишленост и особено фокусът му върху рибарството и аквакултурните продукти, които са естествен ресурс за Варна заради нейното географско местоположение. Според доклада на община Варна (2013) за 2012 година в резултат на рибарската дейност, която се извършва в Черно Море, е бил получен улов от общо 2 760 тона различни видове риба и морски дарове.

б. Селско стопанство

Най-големият дял от селскостопанския сектор се дължи на производството на зърно, следван от маслодайни култури и трайни насаждения. Предпоставки за развитие на зърнопроизводството върху територията на общината са благоприятните природни условия и механизацията на процеса на обработка и добив. Една от най-големите селскостопански компании в България е базирана във Варна – Октопод Инвест Холдинг, която има повече от 300 служители.

В. Транспорт и логистика

Транспортът посреща бизнес нуждите на компаниите в региона, но също така и на всички в Европа, тъй като Варна е разположен на паневропейски транспортен коридор No8. В икономическата зона е разположено едно от най-големите пристанища в България, както и второто по големина международно летище след София. Не на последно място, Варна има добре развита железопътна система. Според доклада на община Варна (2013) само сухопътният транспорт показва спад в своята активност заради не толкова добре развитата сухопътна система в Северна България. Също така, складовият бизнес се разраства, благодарение на нуждата от ефективна и безпроблемна логистична обработка на всички стоки за внос и износ в област Варна. Заради нуждите на бизнеса, идентифицирани още през 2012 г., с инвестиция от 71 милиона лева е отворен първият логистичен парк във Варна. Най-големите компании в този сектор са корабната компания Navibulgar, Пристанище Варна и Летище Варна.

Г. Туризъм

Според доклада на община Варна (2013) за икономическия профил на Варна, туризмът е един от основните приоритетни и структурни сектори на икономиката. Отчасти заради това, че е покрай морето, Варна е богата на природни ресурси, каквито са например минералните водни извори, както и на история и исторически забележителности. В същото време активността в този сектор е сезонна и активно се наема персонал само в силния сезон, който в България е между май и септември. В рамките на само 5 месеца работодателите в туристическия сектор изпитват трудности да намерят квалифициран персонал и дори наемат хора от други страни като например Украйна и Молдова. Най-големите курорти около Варна, Златни пясъци, Слънчев ден, Св. Св. Константин и Елена, са привлекли около 1 милион чуждестранни туристи през 2016 г.

Варна е една от малкото икономически зони в страната с положителна статистика по отношение на нарастването на населението – от 2000 г. до 2016 г. има 9%-но повишение на населението в региона. Повечето от предприятията, обаче, полагат неимоверни усилия да намерят подготвена работна сила за техните бизнес нужди и наемат хора без опит и инвестират в тяхното професионално развитие. Като икономическо ядро, което все още се развива, липсата на активна работна сила не е такъв голям проблем както в другите центрове в страната.

Развиващата се Икономическа зона Острова, Зоната за иновации и развитие Варна, заедно с Девня и Белослав, е избрана за един от 30-те европейски дигитални хъба. Варна ще запази своите икономически позиции и ще увеличи своето значение сред икономическите зони в страната.

На база на интервюта с компаниите от този регион може да се направи извод, че потенциалът за заетост на бежанци в тази икономическа зона, в която компаниите предимно оперират в сектора тежка индустрия, е по-нисък отколкото в другите икономически центрове. Конкретните причини за това са стриктните изисквания за здраве и безопасност на Главната инспекция по труда в тази високорискова сфера на заетост. За този сектор е определено минималното изискване за официален документ, който доказва образователна степен на служителя, прикрепен към длъжностната характеристика, която указва минималното ниво на образование, което се изисква за позицията.

6.1.2. Бургас

С население от 211 033 души Бургас е вторият по големина град на българския черноморски бряг и четвъртият в България след София, Пловдив и Варна. Под формата на ежедневни пътувания, градът привлича около 31% от работещите от Камено и между 10% и 15% от тези, идващи от Созопол, Айтос, Средец и Руен (Капитал Градове: Бургас, 2018). В сравнение с големите икономически центрове София и Пловдив, Бургас все още е в позиция, в която наваксва в своето развитие. След икономическата криза през 2008 г., Бургас показва добри резултати по отношение на нивата на безработица с намаляващ процент от 10% през 2010 г. до 8,6% (Капитал Градове: Бургас, 2018). В същото време, в региона се наблюдават две тенденции: застаряващо население и миграция на млади хора към по-големи градове и извън България.



Коефициент
на безработица

8,6%



Средна
годишна заплата

11,750 BGN



Активни икономически
сектори

Индустрия
Логистика и транспорт

Източник: НСИ, 2017, Анализирани от КАТРО

Основната икономическа дейност е концентрирана в град Бургас, където също така е разположена и Индустриална зона Бургас (300 хектара), като 80% от терена там е продаден на 18 компании от различни индустрии като хранително-вкусова, производствена, автомобилостроене и др. (Капитал Градове: Бургас, 2018). Тази информация беше потвърдена и обогатена с малко повече детайли по време на интервюто с представители на Индустриална зона Бургас. Зоната планира да използва цялата инфраструктура на района и да привлича нови инвеститори в сферата на производството. Ръководството е на път да приключи и да пусне в действие 7 нови проекта. Заради техния близък контакт с компаниите в региона и редовната подкрепа, която им оказват, като например посредничество при намирането на работници, Зоната има наблюдения върху основните им практики и нагласи относно наемането на работа. Въпреки че по-голямата част от компаниите изпитват недостиг на работна ръка и се конкурират при привличането на работници от други градове, експертите от Индустриална зона Бургас са по-скоро скептични относно заетостта на бежанци в Зоната. Основната причина, която е посочена, се отнася до липсата на езикови умения на бежанците и несигурността по отношение на продължителността на техния престой.

Според официалните данни на Община Бургас, регионът генерира 5,22% от БВП на страната в следните водещи сектори:

а. Секторът за транспорт и логистика включва пристанище Бургас, нефтеното и риболовното пристанища, пристанищата на Созопол, Несебър и Царево; летище Бургас, включително товарния терминал; железопътните гари в Бургас и Карнобат с увеличен капацитет; големите складови зони, разположени основно в пристанищната зона и близо до магистралата Бургас – Карнобат; Бургаската свободна зона.

б. Индустрията, която се характеризира с разнообразие от подсектори, е водещ сектор в икономическата структура на Бургас. Нефтепродуктите, които осигуряват 70% от промишленото производство в региона, се произвеждат тук (Лукойл Нефтохим Бургас); хранително-вкусова и рибна промишленост с 12,2% производствен дял от рибното производство и експорт, която също така привлича 4 милиона лева инвестиции в новата база на Черноморски Риболов Бургас АД; продукти от химични влакна и пластмаса и други химични продукти; корабостроене, фабрики за климатици и пречиствателни станции и др.

Въпреки че икономическа зона Бургас е силно индустриализирана, туристическият, селскостопанският и транспортният сектори също са добре развити

Липсата на квалифицирана работна сила е проблем. Някои компании, каквито са например Ding Fish, наемат хора без какъвто и да е опит и инвестират в тяхното професионално развитие, докато те не започнат да връщат инвестицията в тяхното обучение. В компания „Славянка“, целият производствен капацитет е за 6 работни линии, но поради липсата на работници компанията оперира само с 3 – наполовина на техния производствен потенциал. „Атлантик“ АД е направила инвенции от 4 милиона лева през 2014 година, но понастоящем се развива със спокоен темп, тъй като липсата на квалифициран персонал затруднява плановете на компанията за по-бързо развитие. Поради всичко това, има голям потенциал за **заетост на бежанци в хранително-вкусовата и рибната промишленост**, тъй като повечето компании изискват само ръчни умения и мотивация за работа.

6.3. Съседни икономически зони

6.3.1. Габрово-Севлиево

Габрово-Севлиево е една от добре развитите икономически зони в България с богат опит и традиции в индустриалното развитие. Средната годишна заплата в индустрията се класира на пето място след град София, област София, Бургас и Варна, което е дори преди Пловдив. В сравнение с последните няколко години заплатите в региона са се увеличили с 18,5% (НСИ, 2017). Водещ подсектор е машиностроенето и производството на инструменти, който осигурява 1/3 от отворените работни места (Капитал Градове: Габрово, 2018). В Габрово има добре подготвени техници, оператори на машини и инженери, но съществува и нуждата от по-квалифицирани работници, като компанията се опитват да привлекат работници от други градове.



Коефициент
на безработица

5,1%



Средна
годишна заплата

10,800 BGN



Активни икономически
сектори

Индустрия

Източник: НСИ, 2017, Анализирани от КАТРО

В Севлиево има повече от 1200 активно действащи предприятия, а в Габрово са повече от 3200 (НСИ, 2017). Водещ сектор в Севлиево е преработващата промишленост, подобно на Габрово (Капитал Градове: Габрово, 2018) – 74% от компаниите оперират в този сектор. Там се произвеждат следните продукти: санитарен фаянс и керамика, електрооборудване, дървообработващата и мебелна индустрия, текстилна индустрия, транспорт и логистика и др.

Основни инвеститори в икономическата зона Габрово-Севлиево са Идеал Стандарт Видима, АВВ, шивашка фабрика Дзалли, Gabinvest, производителят на паркет Hamberger България и производителят на кабели и жици Емка АД.

Демографските прогнози според НСИ (2017) не са оптимистични и за двата града: 100 души, които ще се пенсионират, се очаква да бъдат заместени само от 48 млади хора, влизащи на пазара на труда (отрицателно възрастово съотношение). Коефициентът на раждаемост е много нисък и има тенденция на повишаване на трудността за техническите училища и Техническият университет в Габрово да привличат младите хора да учат и да живеят в региона. В допълнение интервюираните компании, представители на зоната, подчертаха усилията, които полагат, за да задържат младите хора в региона, като например вътрешно кариерно развитие, по-привлекателни заплати и социални придобивки, както и допълнителни дни платен годишен отпуск, за да може на по-младите работници да се предостави възможност за комбиниране на работа с образованието.

6.3.2. Стара Загора-Казанлък-Раднево

Стара Загора е една от развиващите се икономически зони, заедно с Казанлък и Раднево, която следва модела на Тракия Икономически Зона. В началото на 2018 година е подписан официален договор между местната община и „Национална компания индустриални зони“ ЕАД за създаването на нова Индустриална зона Загоре. Също както в Пловдив, основната транспортна система минава и през Стара Загора и градът е сухопътна точка на четири паневропейски коридора и има добре развита железопътна мрежа. Активната работна сила според последните данни е 134 000 души от население от 158 000 души (Готови за бизнес, 2018), превръщайки зоната в икономическо ядро с едно от най-ниските нива на безработица в страната – 2,9% (НСИ, 2017). Също така Стара Загора има и най-високата средна годишна заплата след София.



Коефициент
на безработица

2,9%



Средна
годишна заплата

13,140 BGN



Активни икономически
сектори

Производство
Минна индустрия
Бизнес услуги

Източник: НСИ, 2017, Анализирани от КАТРО

Наскоро Стара Загора беше наградена с награда за 1-во място от списание fDi (Financial times) за европейски градове и региони на бъдещето 2018/2019 в категорията „Малки региони на бъдещето“ – ефективност на разходите като най-обещаваща дестинация за инвестиции.

Трите водещи икономически сектора по добавена стойност в местната икономическа структура са производствената индустрия (27,6%), минната индустрия (21,7%) и бизнес услугите (20,6%), които се равняват на почти 3/4 от местния БВП.

а. Производство

Индустрията и по-специално производството е водещ икономически сектор, който предлага 32 000 работни места или 32% от всички назначени на работа в област Стара Загора. В този сектор повечето хора са наети на работа в сферата на производството на метали и метални части (34,5%), следвано от хранително-вкусовата индустрия (13%) и производство на машини и оборудване (12,1%) (Готови за бизнес, 2018). Един от най-големите работодатели в България, който оперира в този сектор и е базиран в Казанлък, е производителят на огнестрелни оръжия и военно оборудване „Арсенал“. Други големи компании в региона са пивоварната на „Загорка“, производителят на колбаси „Кен“, производителят на пилешки продукти „Градус“ и производителят на растително олио „Бисер Олива“.

б. Минна индустрия

Богат на природни ресурси, регионът на Стара Загора има голям басейн на лигнитни въглища, разположен близо до Раднево, в който се намира най-големият енергиен комплекс в югоизточна Европа – миннодобивният комплекс "Марица-Изток". С всички свои дъщерни дружества, това е един от най-големите работодатели в България (Марица Изток 1, 2 и 3), с наети служители около 25 000 души (7 400 пряко и около 20 000 непряко). Средната заплата е сред най-високите в България заради редките специалисти, които работят в комплекса и тежкото работно натоварване на работниците в мините и електроенергетичните централи.

в. Бизнес услуги

Бизнес услугите (например счетоводство; строителство; транспорт и логистика и др.) подпомагат оперирането на предприятията в региона и допринасят за цялостното развитие на икономиката в Индустриална зона Загоре. Един от подсекторите е строителният сектор, който осигурява работа за 27% от работниците в сферата на бизнес услугите през 2015 година (Готови за бизнес, 2018). Вторият водещ подсектор е транспорт и логистика. Заради отличните транспортни връзки в региона, този сектор е от развиващите се с бърз темп, наемайки на работа 22% от хората в местния бизнес сектор.

Както и при другите икономически зони, нивата на заетост непрестанно се повишават, но липсата на квалифицирани хора, които да отговорят на нуждите на бизнеса, става все по-осезаема. Поради тази причина през 2015 година, броят на свободните работни места в общината е значително по-висок от броя на хората, навлизащи на пазара на труда, което води до тенденция за нарастване на тази разлика през 2016 година (Капитал Градове: Стара Загора, 2018). Едно от най-големите предизвикателства, споделено от компаниите в зоната, е липсата на инженери и среден управленски персонал, което води до постепенно увеличаване на заплатите с цел да се привлекат повече хора. Според ИПИ (2017), Стара Загора има потенциал да развие ИКТ и аутсорсинг сектора, следвайки примера на Пловдив, което ще бъде важна стъпка към запазване на висококвалифицираните млади хора.

6.4. Основни тенденции и потенциал за заетост на бежанците

Основните тенденции, които се наблюдават по време на това изследване и анализа на икономическите зони, са липсата на квалифицирана работна сила, застаряващо население, миграция на населението към столицата и извън България и най-важният факт – липсата на добре развита инфраструктура на републиканската пътна мрежа в Северна България, което оказва директно влияние върху икономическото развитие на север от Стара планина.

Несъответствието на уменията и недостигът на работна ръка са основните проблеми на предприятията в икономическите зони, тъй като те имат потенциал да се разрастват, но заради липсата на квалифицирани кадри и работна сила с необходимите умения, те не могат да реализират своите бизнес планове, което застрашава тяхното по-нататъшно развитие. Някои от интервюираните компании в гореспоменатите икономически зони са въвели дуална образователна система, като подготвят работници директно в училище за своите специфични бизнес изисквания. Този процес основно се наблюдава в производствения сектор, където има най-голямо търсене на техници, оператори на машини и инженери.

Емиграцията е тенденция, която се наблюдава през последните 20 години, която се появи заради желанието на хората да имат по-висок стандарт на живот и възможности за развитие. Според последните данни, около 3 000 000 българи живеят извън страната, което е почти 1/3 от цялото население на България (НСИ, 2017). Икономическите зони се опитват да привличат хора от западноевропейските страни обратно в България и към столицата, като повишават заплатите, предоставят по-добри социални пакети и работни условия. Добрата новина е, че общините също работят в посока на реализиране на европейски проекти, които са за развиване на градската инфраструктура, социалния и културен живот, което подобрява цялостното качество на живот на техните граждани.

Друга наблюдавана тенденция е, че добре развитите икономически зони са основно концентрирани в Южна България, която дължи това свое развитие на пътната инфраструктура. Пътните системи на Северна България са в процес на изграждане, което е една от основните причини, поради които тези икономики не са така добре развити. Някои от бъдещите правителствени проекти са насочени към подобряване на комуникацията със Северна България чрез тунела „Шипка“, който ще свързва Габрово и Стара Загора и магистрала „Хемус“, която ще свързва София с Варна. И двата проекта са планирани с краен срок след 2021 г.

Възможностите за заетост на бежанците са наистина големи, благодарение на високото търсене на пазара на труда, което се наблюдава като основна тенденция във всички икономически зони. В същото време, обаче, се наблюдават някои предизвикателства, които трябва да се вземат предвид. Първо, уменията и квалификациите на бежанците трябва да бъдат допълнително развити, за да отговорят на нуждите на бизнеса. Второ, няма представителни данни относно готовността на предприятията да наемат бежанци в 6-те зони. Въпреки това, проведените интервюта с 15 големи работодатели основно от 5 от споменатите зони – София, Пловдив, Варна, Бургас и Загоре, дават ясна индикация, че дори повечето от тях да нямат никакъв опит с наемането бежанци, като цяло имат желание и готовност да положат усилия в тази посока и да изследват тази допълнителна възможност за справяне с недостига на работна ръка на пазара. Както призна един от работодателите от производствената индустрия в зона Варна: “В днешно време не можем да си позволим да кажем “не”, на която и да е потенциална възможност за заетост, която ще помогне на бизнеса ни да се разрасне”. Бежанците действително предлагат една нова възможност, която си струва да се опита, особено като се има предвид фактът, че наемането им на работа ще означава за тези хора устойчивост и сигурност, начало на нов живот и източник на икономическа независимост, която е от ключово значение за тяхната успешна интеграция.

VII. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

На база на горния анализ могат да бъдат направени заключения и препоръки относно потенциала за заетост на бежанци в икономическия контекст на България, имайки предвид настоящите и бъдещите нужди на пазара на труда.

Заключенията и препоръките биват обобщени според основните изведени предизвикателства и възможности за интеграция на бежанците на пазара на труда в България. Те са насочени към хората, които са отговорни за взимането на решения, както и към комуникацията и сътрудничеството между тях.

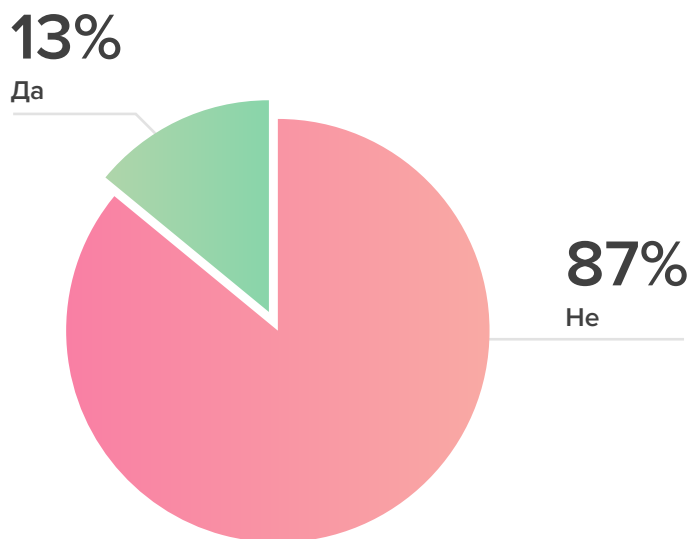
През последните години икономическото развитие в България следва възходяща тенденция и много сектори все още имат потенциал да се разрастват, при условие че има достатъчно и подходящо квалифицирана работна сила. Въпреки това, настоящите показатели и бъдещи прогнози показват, че проблемите с недостига на умения и несъответствията на уменията с нуждите на пазара на труда ще се засилват, тъй като ръстът на заетост вече е достигнал своята връхна точка (според най-скорошни данни за 3-то тримесечие на 2018 г.). Ето защо трябва да се предприемат целеви мерки на индивидуално, организационно и правителствено ниво. В същото време от 2016 г. насам се наблюдава спад в България на броя лица, търсещи и получили закрила. Те имат своите специфични характеристики, които изискват допълнителна подкрепа и мерки, които да направят възможна успешната им интеграция на пазара на труда.

7.1. Достъп до пазара на труда

На основа на настоящото изследване може да се заключи, че работодателите все още имат ограничен опит с наемането на бежанци, но имат желание да направят стъпка в тази посока. Едно от първите предизвикателства, с които те се сблъскват, е да се свържат с тези потенциални кандидати сред бежанците, тъй като нямат пряк достъп до тях.

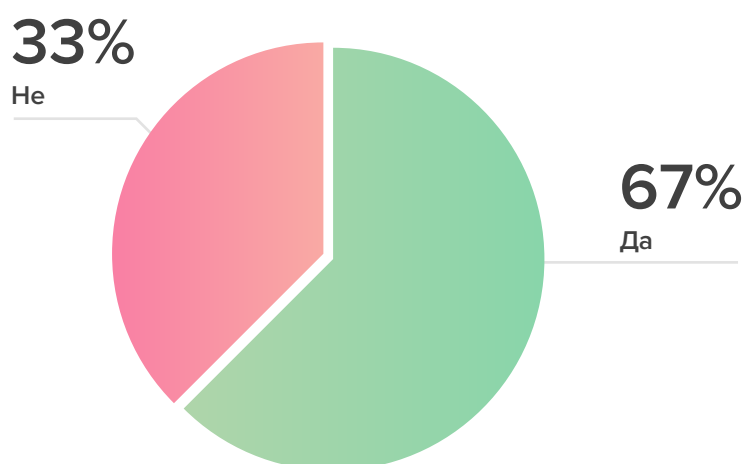
ПРЕДИШЕН ОПИТ НА ИНТЕРВЮИРАНИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ С НАЕМАНЕТО НА БЕЖАНЦИ

Имате ли предишен опит с наемането на бежанци/мигранти?



ГРФ. 26: Предишен опит на интервюираните работодатели с наемането на бежанци

ЖЕЛЕНИЕ НА ИНТЕРВЮИРАНИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ ДА НАЕМАТ БЕЖАНЦИ



ГРФ. 27: Желание на интервюираните работодатели да наемат бежанци

В това отношение предишният доклад на Стана Илиев препоръча установяването на точка за контакт, която ще служи като медиатор между работодателите, неправителствените организации, Държавната агенция за бежанците и Агенцията по заетостта. На база на опита на КАТРО България през последните 1,5 години, по време на които агенцията игра роля на неофициален посредник и консултант при процеса на напасване между търсенето и предлагането на работна ръка, става очевидно, че има няколко посоки, в които този процес може да се оптимизира, включително и някои технологични подобрения:

ТАБ 5: Предложени мерки за достъп на бежанците до пазара на труда

Предложени мерки	Отговорни заинтересовани страни
<p>1. Обявяване на актуални анонимни професионални профили на бежанците включващи техните основни умения, образователни и професионални знания по регион (София, Харманли). Тази мярка ще осигури на работодателите необходимата информация, преди да се обърнат към съответните институции, за да се свържат с бежанците с потенциално предложение за работа.</p> <p>За тази цел съществуващите онлайн платформи като официалния уебсайт на Агенцията по заетостта или по-конкретни такива като https://www.refugeeocean.com/, създадена от бежанец в България, могат да бъдат използвани.</p>	<p>Агенция по заетостта</p> <p>Държавна агенция за бежанците (ДАБ)</p> <p>НПО-та като Български съвет за бежанци и мигранти, Каритас София, Български Червен кръст (БЧК), Съвет на жените бежанки и др.</p>
<p>2. Регистрация на работодателите на горепосочените платформи, за да представят компанията си и възможностите за работа, които предлагат и да се информират за професионалната квалификация и опит на бежанците.</p>	<p>Работодатели</p>

3. Конкретно звено/лице за контакт на работодателите в ДАБ, което да отговаря за въпросите относно заетостта на бежанците и което е запознато с професионалните профили на бежанците, търсещи работа, във всички регистрационно-приемателни центрове, включително и извън София. Това ще направи комуникацията между ДАБ и работодателите по-бърза и по-ефективна, което ще има положително въздействие върху бежанците, които биха могли да намерят работа на ранен етап от престоя си в регистрационно-приемателния център. Това може допълнително да повлияе позитивно на отношението на бежанците към приемането на България като потенциална страна за престой и постоянно установяване заедно с техните семейства.

Държавна агенция за бежанците

4. Кампании за повишаване на осведомеността, насочени към работодатели от различни икономически зони в България. Основната цел трябва да бъде предоставянето на правна/ административна информация при процеса на наемане на бежанци, както и повече информация за националните програми за подкрепа (като Програмата за заетост и обучение на бежанци или ОП Развитие на човешките ресурси) и представяне на успешни примери с наети бежанци с цел привличане на повече работодатели, подкрепа за преодоляването на първоначалната съпротива и предразсъдъци.

Държавна агенция за бежанците

НПО-та като Български съвет за бежанци и мигранти, Каритас София, БЧК, Съвет на жените бежанки и др.

ВКБООН

Консултантски компании с опит в тази област

Сдружения на работодатели, Търговски камари

5. Предоставяне на вътрешна подкрепа на бежанците в процеса на откриване на потенциални възможности за заетост, вкл. регистрация в местните бюра по труда като търсещи работа, за да получат достъп до различните мерки за подкрепа и да станат разпознаваеми като потенциална целева група от работодателите.

Държавна агенция за бежанците

НПО-та като Български съвет за бежанци и мигранти, Каритас София, БЧК, Съвет на жените бежанки и др.

Медиатори и кариерни консултанти към бюрата по труда

<p>6. Организиране на редовни трудови борси в двата основни града с регистрационно-приемателни центрове за бежанци (София и Харманли), включващи повече фирми от близко разположените икономически центрове като Пловдив, Стара Загора и др.</p>	<p>Държавна агенция за бежанците НПО-та като Български съвет за бежанци и мигранти, Каритас София, БЧК и др. Консултантски компании с опит в тази област Работодателите като участници</p>
<p>7. По-гъвкаво и модернизирано трудово законодателство, което отговаря на нуждите на бизнеса за по-гъвкави форми на работа, включително за граждани на трети държави, и по-малко административна тежест за работодателите.</p>	<p>Министерство на труда и социалната политика Агенция по заетостта Сдружения на работодатели, Търговски камари</p>

7.2. Оценка на уменията и напасване

Както вече беше обсъдено в частта от този доклад, очертаваща обзорния преглед на пазара на труда, през следващото десетилетие най-голямото търсене на служители ще бъде насочено към тези със средно образование (особено професионално образование). Като се има предвид настоящият сравнително нисък образователен профил на бежанците в България, това ще изисква допълнителни целеви мерки за придобиването им на квалификация или преквалификация и за надграждане на техните умения и компетенции. Предложените мерки във връзка с това са следните:

ТАБ 6: Предложени мерки за оценка и напасване на уменията на бежанците

Предложени мерки	Отговорни заинтересовани страни
<p>1. По-гъвкави форми на оценка и валидиране на квалификацията и уменията за търсещите убежище и бежанците, като се има предвид тяхното специфично положение, което може да изисква промени в законодателството, включващи съответните заинтересовани страни като Министерство на външните работи, Министерство на труда и социалната политика и Министерство на образованието и науката. Това също така би улеснило връзката с по-нататъшни образователни и квалификационни програми, които в момента изискват определено ниво на образование и официален документ за доказването им.</p>	<p>Министерство на външните работи Министерство на образованието и науката Министерство на труда и социалната политика Национална агенция за професионално образование и обучение Агенция по заетостта Работодатели и бизнес асоциации Синдикати</p>

2. Подобряване и разпространение на дуалното обучение в промишлените сектори, в които участват повече фирми, тъй като това ще привлече млади хора към различни съвременни професионални квалификации, включително и по-младите бежанци, включени в образователната система в България.

Министерство на образованието и науката
Министерство на труда и социалната политика
Национална агенция за професионално образование и обучение
Работодателски асоциации
Средни професионални училища

3. По-голяма гъвкавост сред работодателите по отношение на признаването на предишен опит и квалификация – по-практически тестове, поведенчески интервюта за оценка на мотивацията и съответните меки умения, центрове за оценка, адаптирани към спецификата на бежанците като целева група; Понастоящем все още 50% от интервюираните работодатели настояват за административни документи/доказателства за формална квалификация на бежанците, което отчасти се дължи на юридически, а отчасти на вътрешни корпоративни изисквания.

Работодателски асоциации
Работодатели
Консултантски компании в сферата на подбора и кариерното развитие

4. Разширяване и подобряване на възможности за езиковото обучение на бежанците преди започване на работа
Всички интервюирани работодатели и заинтересовани страни изтъкнаха липсата на езикови умения като основна пречка за наемане на бежанците на работа. Поради това редовните езикови курсове, предоставени от ДАБ и други отговорни институции, както и от НПО-та, следва да се предоставят на бежанците възможно най-скоро след стартирането на процедурата по кандидатстване. Дори ако значителен брой работодатели желаят да подкрепят по-нататъшното езиково обучение на работното място, първоначалното минимално ниво е основно изискване дори за нискоквалифицираните работни места. Използването на цифровите технологии в наши дни е предпоставка за създаване на приложение за лесно изучаване на езици, като то може да се финансира от наличните средства за интеграция на бежанците, като в тази работка могат да се включат Start-up компании и студенти по педагогика/филология като доброволци.

Държавна агенция за бежанците
Министерство на образованието и науката
Агенция по заетостта
НПО-та като Каритас България, БЧК и др.
Start-ups, разработващи онлайн приложения за лесно езиково обучение
Студенти по педагогика/ филология като доброволци

5. Програми за подкрепа на работодателите, които покриват разходите за допълнително езиково обучение на работното място, за заплати и разходи за социално осигуряване на бежанците и назначените им ментори, тъй като именно менторът на бежанците играе много важна роля за адаптирането им към фирмената култура и климат.

Министерство на труда и социалната политика

Агенция по заетостта

Държавна агенция за бежанците

6. По-голяма готовност от страна на работодателите да инвестират повече време и усилия в интеграцията на бежанците в компанията – не само в обучението на работното място, менторство и коучинг, но и в допълнителните услуги за подпомагане като настаняване, транспорт и др.

Работодатели

Консултантски агенции за човешки ресурси и НПО-та

7. Повишаване на осведомеността и мотивацията на бежанците да проучат възможностите за намиране на работа и установяване в България, което би увеличило готовността им да инвестират време и усилия, за да преминат през допълнителни квалификационни програми, езиково обучение и др.

Бежанци

Държавна агенция за бежанците

НПО-та като Каритас София, БЧК,

Съвет на жените бежанки и др.

7.3. Устойчива интеграция на пазара на труда

Устойчивата интеграция на бежанци на българския пазар на труда ще бъде постигната, когато критичен брой компании (които се считат за лидери във водещите икономически сектори) имат положителен опит с наемането на бежанци и са пионери в популяризирането на своите добри практики, както и когато повишават осведомеността за важността от разнообразието на работното място, което доказано има положителна връзка с бизнес резултатите.

ТАБ.7: Предложени мерки за устойчива интеграция на бежанците на пазара на труда

Предложени мерки	Отговорни заинтересовани страни
<p>1. Непрекъснато обучение и усъвършенстване на уменията, за да се адаптират към непрекъснато променящите се нужди на пазара на труда, което е валидно за всички служители, но още повече и за бежанците, чието първоначално образователно равнище все още е ниско. Този процес трябва да бъде придружен от текущи и целенасочени практики за менторство и коучинг, за да се определят конкретни цели, да се изяснят очакванията, да се поддържа висока степен на мотивация, да се дава редовна обратна връзка за непрекъснато усъвършенстване и т.н.</p>	<p>Бежанци Работодатели НПО-та и други доставчици на обучение</p>
<p>2. Междукултурни обучения / работни срещи на работното място и неформални дейности за повишаване толерантността и разширяване на хоризонтите спрямо хора с различен културен и религиозен произход.</p>	<p>Работодатели Консултантски компании, предлагачи обучение</p>
<p>3. Разпространение на успешни примери за заетост на бежанци с цел повишаване на осведомеността сред широката общественост, включително награждаване на компании с толерантна и приобщаваща организационна култура, която промотира разнообразието на работното място и е пионер в областта на успешната интеграция на бежанците на пазара на труда.</p>	<p>Работодатели ВКБООН</p>
<p>4. Издаване на разрешителни за работа и пребиваване на лица, които са получили отказ, но са успели да се интегрират успешно на пазара на труда и има компании, желаещи да им осигурят постоянна заетост.</p>	<p>Министерство на труда и социалната политика Министерство на вътрешните работи</p>

5. Идентифициране на общините, които имат желание да настанят бежанци с умения, съответстващи на икономическите нужди на местните бизнеси.

Министерски съвет

Държавна агенция за бежанците

Национално сдружение на общините в

Република България

ВКБООН

VIII. ИЗТОЧНИЦИ

ВКБООН България, С. Илиев (2017). Има ли желание, има и начин. Ангажираност на частния сектор в заетостта на получили международна закрила лица <https://www.UNHCR.org/bg/wp-content/uploads/sites/18/2016/12/Employment-for-refugees-FINAL-BG.pdf>

Готови за бизнес – Инвестиционна дестинация Стара Загора
http://www.chambersz.com/doc/Invest%20Stara%20Zagora%202018_web.pdf

Държавната агенция за бежанци (2018). Статистически данни за хората, търсеци международна закрила в България.

Европейски икономически и социален комитет (2018). Несъответствия в уменията – Пречка за конкурентноспособността на европейските бизнеси.

Европейска комисия <http://ec.europa.eu/growth/>

Европейска комисия. Главна дирекция „Заетост, социални дейности и приобщаване” (2016). Интеграция на пазара на труда на лицата, търсеци закрила и бежанците – България, Европейска обсерватория на политиките по заетостта 2016

Европейски парламент, Генерална дирекция „Вътрешни политики”, България (2017). Съвременно развитие в областта на заетостта и социалните въпроси

Европейски портал за професионална мобилност EURES
<https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage;>

Икономически предизвикателства на изоставашите региони (2016). Приложение 2, Задание 2 - Доклад за България, Иконометрия на Кеймбридж

Икономическо развитие чрез иновация и технология (2017). Българските дигитални малки и средни предприятия: Национално проучване от ноември 2016

Инвестиционна дестинация Пловдив: <http://invest.plovdiv.bg/en/>

Институт за пазарна икономика (2017). Регионални профили. Показатели за развитие 2017, <http://www.regionalprofiles.bg/bg/news/the-economic-centres-of-bulgaria/>

Институт за пазарна икономика (2018). Кризата с уменията, <http://ime.bg/bg/articles/krizata-s-umeniyata-v-bylgariya/>

Министерство на труда и социалната политика в България (2018). Кратък анализ на българския пазар на труда към юли 2018 г.

Министерство на труда и социалната политика (2014). Прогнози за търсенето и предлагането на пазара на труда в България за периода 2014-2028

Министерство на труда и социалната политика (2015). Прогнози за търсенето и предлагането на пазара на труда в България за периода 2019-2028

Министерство на финансите (2016). Бежанците в България: Пазар на труда и бюджетни разходи.

Национална стратегия за интеграцията на лица, получили международна закрила в Република България България (2014 - 2020)

НСИ (2018). Заетост и безработица, годишни данни 2017 г.

НСИ (2018). Ключови показатели за България

НСИ (2018). Проучване за работната сила за второто тримесечие на 2018 г.

НСИ (2017). Население и демографски процеси в България през 2017 г.

НСИ (2017). Регионално годишно издание <http://www.nsi.bg/>

Регионална стратегия за развитие на област Габрово за периода 2014-2020: <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=995>

Регионална стратегия за развитие на област Варна за периода 2014-2020: <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=843>

Съвет на министрите (2018). Проект за изменение на Закона за регионалното развитие <http://strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=3793>

Столична инвестиционна агенция (2017). http://investsofia.com/wp-content/uploads/2017/12/Sofia_Economy_and_Investment_Profile_ENG_November_2017-1.pdf

Тракия Икономическа Зона (ТИЗ): <http://tez.bg/home/>

Фондация „Фридрих Еберт“ (2008). Хоризонти 2030. Демографски тенденции в България

CEDEFOP (2015). Умения, квалификации и работни места в Европейския съюз: създаване на перфектно съответствие? Референтни серии 103 на Cedefop, Люксембург: Служба за публикации на Европейски съюз

