

Препоръки към институциите, които вземат решения

Резюме

Този документ към създателите на политики (D3.2) е окончателния резултат на работния пакет по проекта, относно препоръките за политики за справяне с нуждите на пазара на труда, които спомагат за постигане на съответствие между търсенето и предлагането на пазара на труда чрез наемане на служители от трети държави. В рамките на тази дейност, партньорите по проекта изготвиха списък с мерки и окончателни препоръки към създателите на политики, които се основават на констатациите от изследователската фаза на проекта.

Недостигът на работна ръка в Централна и Източна Европа, особено в сектори като строителството, здравеопазването и производството, засили необходимостта от наемане на граждани на трети държави (ГТД), като основен елемент от националните стратегии за пазара на труда. Проектът Recruit4Tomorrow, чрез количествени и качествени проучвания, потвърди, че заетостта на ГТД е широко разпространена, като между 39% (Унгария) и 84% (България) от анкетираните фирми споделят за заетост на чуждестранни работници. Въпреки нарастващата зависимост от ГТД, работодателите се сблъскват със значителни бариери по време на процеса на набиране на персонал. Най-неотложните предизвикателства включват сложни и фрагментирани административни процедури, езикови и културни пречки и трудности при навигирането в правните изисквания. Работодателите във всички страни - България, Хърватия, Унгария, Словакия и Словения - подчертаха спешната необходимост от съгласувани национални стратегии и рационализирани регулаторни рамки за улесняване на заетостта на ГТД.

В отговор на тези предизвикателства консорциумът Recruit4Tomorrow предлага набор от общи политически препоръки:

- Рационализиране на административните процедури: Ускоряване и дигитализиране на издаването на разрешения за работа и пребиваване, създаване на централизирани центрове за обслужване на "едно гише" и подобряване на координацията между служителите с цел повишаване на прозрачността и намаляване на забавянията.
- Подобряване на достъпа до пазара на труда: Увеличаване на гъвкавостта при ГТД за смяна на работодателите и заетостта без промяна на процесите на издаване на разрешителни, опростяване на квотните системи и подкрепа на малките и средните предприятия (МСП) при достъпа до чуждестранна работна ръка.
- Признаване на умения и квалификации: Въвеждане на по-бързи и по-достъпни пътеки за признаване на чуждестранни квалификации, особено в критичните сектори, и намаляване на бюрократичната тежест, свързана с процеса по признаване.
- Подкрепа за "Интеграция" чрез образование и обучение: Осигуряване на ранен и свободен достъп до езикови курсове, насърчаване на повишаването на уменията на студентите от държави извън ЕС, подкрепа за преминаването на студенти от държави извън ЕС към местните пазари на труда и подобряване на достъпа до жилища на достъпни цени в сътрудничество с местните власти.

Сходството на препоръките в различни национални контексти подчертава споделеното разбиране на основните предизвикателства. Прилагането на тези предложения за политики ще даде възможност за по-ефективна, справедлива и устойчива интеграция на гражданите на трети страни на пазарите на труда, като допринесе за икономическата устойчивост и социалното сближаване. Политиците вече имат възможността да



превърнат тези споделени прозрения в координирани действия и да изградят рамка, която е едновременно икономически ефективна и социално устойчива.

Поради спецификата на пазара на труда във всяка страна, която участва в проекта, структурирахме този материал в две части. Първата част на материала представя обобщение на препоръките за обща политика, които са идентифицирани и могат да бъдат приложени във всички държави партньори. Втората част на материала представя препоръки за политики във всяка участваща държава, които също така включват всички специфики на пазара на труда в съответните държави. По този начин можем да представим по-подробно националния състояние, както и общите констатации, които са валидни във всички участващи страни.

Обобщение на общите политически препоръки

Тъй като недостигът на работна ръка продължава да натоварва националните икономики в Централна и Източна Европа, особено в ключови сектори като строителството, здравеопазването и производството, заетостта на граждани на трети държави се превърна в съществен елемент от стратегията за пазара на труда. За да се осигури необходимата работна сила, граждани на трети страни се наемат във все по-голям брой компании, които са изправени пред многобройни предизвикателства при това. Това беше потвърдено и при изследователската фаза на проекта Recruit4Tomorrow, при която проведохме количествено проучване сред работодатели. Констатациите показват, че 80 % от анкетираните дружества в България и Словения са наели работници от трети държави. В Хърватия и Словакия приблизително две трети от дружествата съобщават, че го правят, докато в Унгария това е така само при една трета от дружествата.

Езиковите и културните бариери, сложността на правните дейности и необходимостта от съдействие при правните процедури бяха определени като основни пречки, при наемането на граждани на трети държави (ГТД), от по-голямата част от респондентите (работодателите) във всички изследвани държави. Най-обезпокоителните аспекти при наемането на тези работници са правните процедури, особено в Хърватия, Словакия и Словения. Освен това някои респонденти признават езиковите и културните бариери, особено в Хърватия.

Една от най-ясните препоръки от работодателите в участващите държави е необходимостта от последователна и ориентирана към бъдещето национална стратегия за трудовата миграция. Без ясно дефинирана визия и набор от приоритети, работодателите и институциите се ориентират в непоследователни политики, неадекватни квоти (където има такива) и непредсказуеми практики за прилагане.

Правителствата трябва да формулират дългосрочни цели по отношение на ролята на ГТД в икономиката, да установят последователни рамки за разпределение на квотите и секторни изключения и да участват в постоянен диалог с работодателите, синдикатите и организациите на гражданското общество.

Централните информационни портали и редовните консултации между заинтересованите страни (работодатели, синдикати и представители на работниците, бюра по заетостта и други правителствени представители) могат да спомогнат за осигуряване на прозрачност, доверие и съгласуваност между секторите.

За да подобри и ускори хода на наемане на ГТД, консорциумът Recruit4Tomorrow е изготвил препоръки за политики (въз основа на предишната изследователска част на проекта; документно проучване, фокус групи, проучване сред работодателите и списък с мерки) за справяне с идентифицираните предизвикателства в процеса на наемане на ГТД за опростяване и ускоряване на цялостния процес. Въпреки че участващите държави (България, Хърватия, Унгария, Словакия и Словения) имат много различни нужди и



разпоредби на пазара на труда по отношение на заетостта на трети страни, има няколко области, в които предизвикателствата и пропуските в законодателството са общи. Затова представяме общите препоръки за политиката, които биха могли да помогнат на процеса във всички страни.

Подобряване на процеса на заетост на граждани на трети държави

Едно от най-широко признатите и неотложни предизвикателства, пред които са изправени и петте държави, е неефективността, фрагментацията и сложността на административните процедури, свързани с наемането на трети държави. Поради това общата препоръка във всичките пет държави е спешна необходимост от рационализиране на административните процедури за издаване на разрешения за работа и пребиваване.

Често срещаните проблеми, идентифицирани като основни пречки пред навременното и ефективно използване на ГТД, включват дълго чакане за разрешителни, бюрократични пречки, непоследователни изисквания за документация и ограничена координация между публичните институции.

За да се справят с тези предизвикателства, политиките трябва да дадат приоритет на разработването и внедряването на централизирани цифрови платформи, които позволяват електронно подаване, проследяване и издаване на разрешения за работа и пребиваване. Тези платформи следва не само да позволяват онлайн подаване на заявления за разрешения, но и да осигуряват достъп в реално време до актуализациите за обработка както за кандидатите, така и за работодателите. Страни като България вече стартираха платформи за тази цел (макар и не напълно разработени все още), докато Хърватия и Словакия предложиха подобни системи. Тези системи имат за цел да намалят документацията, да съкратят времето за обработка и да осигурят по-добър достъп до информация както за работодателите, така и за работниците от трети държави.

Освен дигитализацията, има и широка подкрепа за създаването на центрове (модел) на "едно гише" - централизирани пунктове за обслужване, където работодателите и гражданите на трети държави могат да попълнят всички необходими документи и да получат насоки. Освен това тези модели значително ще намалят дублирането (подаване на едни и същи документи) и ще рационализират процеса на кандидатстване, особено за малки и средни предприятия, които нямат капацитет да се ориентират в сложни системи. Няколко държави също така отбелязаха несъответствия в начина, по който местните служби тълкуват и прилагат разпоредбите, което води до непредсказуемост и забавяния. От решаващо значение е също така да се подобри институционалната координация. Държавите подчертават значението на автоматизирания междуведомствен обмен на данни между Министерството на вътрешните работи, бюрата по труда, имиграционните власти, консулските/дипломатическите мисии и полицейските управления. Освен това е необходимо да се стандартизират и уеднаквят необходимите документи, критерии и правила между различните институции. Това ще осигури последователност, ще намали дублирането на усилия и ще ускори вземането на решения. Тези мерки също така значително ще подобрят прозрачността, предвидимостта и ефективността както за работодателите, така и за ГТД.

Друго ключово нововъведение би било създаването на механизми за преразпределение на случаите в рамките на публичната администрация. В градските райони с голямо търсене, където публичните служби са изправени пред значително изоставане, някои случаи могат да бъдат прехвърлени на други по-малко натоварени публични служби на други места в страната, които отговарят за обработката на заявленията за наемане на работа на ГТД. Това ще гарантира по-справедливо използване на ресурсите и ще намали времето за обработка като цяло.



Улесняване на достъпа до пазара на труда за работници от трети държави

В допълнение към подобряването на ефективността на процедурите, подобряването на достъпа до пазара на труда следва да бъде и основен приоритет, като се наблегне все повече върху премахването на структурните и регулаторните пречки, които възпрепятстват достъпа на гражданите до възможности за работа по гъвкав и справедлив начин. Много от настоящите системи са прекалено строги и имат процедурни пречки, изискващи от ГТД да получават нови разрешителни при смяна на работодател или сектор, дори в рамките на една и съща професия или регион, което ограничава тяхната трудова мобилност.

За да се справим с това, ние се застъпваме за по-голяма гъвкавост на трудовата мобилност. Това включва разрешаване на ГТД да сменят работодателя за определен период от време, без да рестартират процеса на издаване на разрешения или да им позволяват да заемат различни работни роли в една и съща компания, особено в признати дефицитни сектори. Няколко държави вече предприеха стъпки в тази посока.

Хърватия вече позволява мобилност в рамките на професията и предоставя опростени процедури за смяна на работа след определен период на заетост. Планираното транспониране на Директива (ЕС) 2024/1233 от страна на България ще даде възможност за подобни реформи. Тези усилия трябва да бъдат хармонизирани и разширени в целия регион, особено в секторите с недостиг, като средство за максимално използване на работната сила и устойчивост. Такива реформи не само овластяват работниците, но и подобряват процента на задържане и помагат на предприятията да отговорят на променящите се нужди. Освен това тези реформи ще подобрят сигурността на работниците и реакцията на пазара на труда и ще дадат възможност на предприятията да се адаптират по-добре към промените на пазара.

Във връзка с това се призовава за опростяване на използването на квоти (когато има такива) и изключения.

Когато недостигът на работна ръка е постоянен и добре документиран - например в строителството, здравеопазването и селското стопанство - правителствата следва да предоставят преференциален или автоматичен достъп за ГТД. Редовно актуализираните списъци с недостиг на професии въз основа на данни за пазара на труда могат да гарантират, че тези механизми отговарят на настоящите реалности.

Подчертаваме също така значението на подкрепата за малките и средните предприятия (МСП) в процеса на наемане на ГТД. МСП не разполагат с административен и правен капацитет на големите корпорации, но са еднакво засегнати от недостиг на работна ръка. Рационализирани процедури, ясни насоки и евентуално специализирани услуги за подкрепа на МСП биха спомогнали за изравняване на условията и да се гарантира, че няма да бъдат изоставени.

Друг съществен елемент за улесняване на приобщаването на пазара на труда е осигуряването на равенство в трудовите права. На ГТД трябва да се гарантира равно заплащане за равен труд и защита от експлоататорски посредници. Някои държави посочват бързото и нерегулирано нарастване на агенциите за временна заетост, което създава рискове от злоупотреба с работниците и нелоялна конкуренция. Въпреки че тези агенции помагат за запълване на недостига на работна ръка, следва да има по-силни регулаторни рамки, включително лицензионни стандарти и изисквания за прозрачност, за да се защитят работниците и да се запазят етичните практики за наемане на работа.

Една от установените възможности беше и двустранно сътрудничество между по-малките държави (общи чуждестранни представители за събиране на пръстови отпечатъци, проверки на криминално минало и др.) и ключови целеви държави, от които са заети повечето от ГТД. Тези партньорства биха могли да рационализират процеса на



набиране на персонал и да подобрят доверието между националните органи и работодателите.

Признаване на умения и квалификации

Въпреки че много ГТД пристигат с ценен академичен и професионален опит, дългите и сложни процеси на признаване често им пречат да работят в придобитите от тях професии. Висококвалифицираните хора - като здравни специалисти, инженери и ИТ специалисти - са принудени да работят с ниска квалификация. Това несъответствие между квалификациите и възможностите за заетост не само подкопава индивидуалния потенциал, но и представлява пропусната икономическа възможност за приемащите държави.

За да се преодолее това, политическият пейзаж трябва да се измести към бързи и достъпни пътища за признаване — ускоряване и опростяване на признаването на чуждестранни дипломи и професионален опит, особено за критични сектори като здравеопазването, информационните технологии, инженерството и НТИМ. Няколко държави препоръчват използването на временно лицензиране, при което квалифицирани специалисти могат да започнат работа под наблюдение, докато е в ход официалното признаване. Този модел позволява незабавен принос към работната сила, без да се компрометират регулаторните стандарти. Друга важна стратегия е рационализиране на бюрократичните изисквания. Настоящите системи често изискват обширна документация, заверени преводи и официални проверки, които отнемат време и са скъпи. Финансовата помощ или субсидии за тези процеси, особено за роли с голямо търсене, ще намалят пречките при влизане в страните и ще подобрят справедливостта.

Освен това подчертаваме необходимостта от регулаторна гъвкавост, включително признаване на неформалните обучение и подкрепа за демонстриране на умения и опит в реалния свят. Тези реформи следва да бъдат приоритизирани, за да се даде възможност на ГТД да участват пълноценно и продуктивно в работната сила.

Подкрепа в областта на образованието, обучението и интеграцията

Успешната дългосрочна интеграция на ГТД е от съществено значение не само за благосъстоянието на самите работници, но и за социалното сближаване и производителността на различни работни места. Тъй като дългосрочната интеграция на ГТД надхвърля административните реформи и правния достъп и зависи до голяма степен от възможностите за образование, повишаване на квалификацията и културна ориентация, и петте държави подчертават необходимостта от структурирани механизми за подкрепа, които помагат на ГТД да се ориентират в новата си среда и да участват активно в обществото.

Усвояването на езика е в центъра на това усилие. Всички държави подчертават необходимостта от ранен и безплатен достъп до езиково обучение в приемащата страна, в идеалния случай започвайки от или преди пристигането. Езиковите бариери са основна пречка за заетостта, достъпа до здравеопазване и социалната интеграция; Следователно премахването им е критичен приоритет. Програмите за културна ориентация, като въведение в националното трудово законодателство и социални обичаи, също могат да помогнат на ГТД да разберат по-добре и да се приспособят към новата си среда. Унгария също така подчертава ролята на социалния диалог на работното място и участието на синдикатите като инструменти за интеграция и предотвратяване на конфликти. Тези програми трябва също така да се отнасят до межкултурната комуникация и практическите ежедневни знания, за да подпомогнат по-плавната адаптация.



Работодателите също играят ключова роля. Насърчаване на менторски програми на работното място, предлагането на професионално обучение и подкрепа за непрекъснато развитие на уменията помагат на ГТД да се развиват професионално и да се чувстват ценени в ролите си. Освен това субсидиите или стимулите за обучение, спонсорирани от работодателя, могат да насърчат по-широко участие и по-голяма ангажираност.

Особено внимание следва да се обърне и на чуждестранните студенти от държави извън ЕС, много от които желаят да останат и да допринесат за приемащата икономика след завършването си. Осигуряването на равен достъп до жилища (когато това не е така), както и рационализирани пътеки за заетост може да помогне за задържането на млади, образовани таланти в региона.

Адекватното жилище е друг решаващ фактор. Вместо да прехвърлят пълната тежест върху работодателите, препоръките в различните страни сочат важността на включването на местните власти в координацията за приспособяването на работната сила. Този подход осигурява справедливо разпределение на отговорността и насърчава по-стабилна и устойчива интеграция в общността.

Заклучение

Препоръките за политики на партньорите в проекта Recruit4Tomorrow от България, Хърватия, Унгария, Словакия и Словения илюстрират ясен консенсус относно стратегическата посока на управлението на заетостта на гражданите на трети държави (ГТД). Предложените препоръки за политиката ще позволят изграждането на системи, които са по-бързи и по-приспособими към променящите се нужди и условия на пазара на труда.

От дигитализиране на процедурите за издаване на разрешителни и опростяване на признаването на квалификации до подкрепа на интеграцията чрез образование и езиково обучение, представените препоръки за политики се допълват и подсилват взаимно.

Въпреки разнообразието на националните контексти, сходството на препоръките в България, Хърватия, Унгария, Словакия и Словения отразява споделеното разбиране за основните предизвикателства и възможности, свързани с наемането на граждани на трети държави. Изчерпателен подход, основан на административна модернизация, гъвкавост на пазара на труда, справедливи практики за заетост и стабилна подкрепа за интеграция, ще ни позволи да се справим с недостига на работна ръка, като същевременно ще отстояваме човешкото достойнство и насърчаваме дългосрочното приобщаване. **Ето защо призоваваме политиките да превърнат тези споделени препоръки в координирани действия и да изградят рамка, която е едновременно икономически ефективна и социално устойчива.**



Индивидуални политически препоръки за България

Общи препоръки

1. Дигитализация на процесите:

- Въвеждане в експлоатация на Електронната платформа за издаване на разрешения за работа <https://workinbulgaria.egov.bg> – разработената платформа предвижда електронно движение и разпределение на досиета, автоматизирани проверки и възможност за колективно подаване на заявления.
- Оптимизиране на процедурите чрез дигитализация, което ще съкрати сроковете за обработка на документи и ще подобри проследяването на преписките.

2. Преразглеждане на изискванията:

- Преразглеждане на изискванията за процентно съотношение на чужденците спрямо общия брой наети лица, особено за малки и средни предприятия.

3. Транспониране на Директива (ЕС) 2024/1233:

- Транспониране на Директива (ЕС) 2024/1233, която позволява на притежателите на единно разрешение за пребиваване и работа да сменят работодателя си след определен срок и установява правила при загуба на работа.

4. Здравеопазване и жилищно осигуряване:

- Осигуряване на здравно осигуряване за притежателите на "Единно разрешение за пребиваване и работа", както и на сезонните работници, с разрешено право на продължително пребиваване по чл.24к от ЗЧРБ, след получаването на документа за пребиваване.
- Премахване на задължителното условие за предварително предоставяне на доказателства за осигурено жилище.

5. Професионално развитие¹:

- Регламентиране на възможността за промяна на длъжността в рамките на съществуващото трудово правоотношение за притежателите на "Синя карта на ЕС".
- Облекчаване на доказването на професионален опит и умения за висококвалифицирани специалисти.
- Възможност за вътрешно командироване на работници и служители в други териториални клонове на фирмата

6. Временна заетост:

- Предвиждане на възможност за предоставяне на разрешение за достъп до трудовия пазар на чужденец, сключил трудов договор с предприятие за осигуряване на временна работа.

7. Институционални мерки:

- Подобряване на координацията и взаимодействието на компетентните държавни структури.
- Увеличаване на административния и експертен капацитет на администрациите.

¹ Българският профсъюзен партньор не приема общите препоръки на работодателския партньор по т.5 - Професионално развитие и т.6 - Временна заетост.



Специфични препоръки**1. Визова политика:**

- Подобряване на капацитета и качеството на обслужване в задграничните представителства на Република България, за да се избегнат забавяния при насрочването на интервюта за визи.

2. Роля на Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност (НСТМТМ):

- Засилване на ролята на Националния съвет като орган на социалния диалог.

3. Проучване на потребностите:

- Създаване на единна система за проучване на потребностите на бизнеса от работници от трети страни.

4. Годишни квоти:

- Идентифициране на трети страни, чиито работници са подходящи за българския трудов пазар и договаряне на годишни квоти за внос на работна сила.

5. Признаване на умения и квалификации:

- Предприемане на мерки за по-бързото признаване и валидиране на умения, дипломи и квалификации.

6. Обучение и квалификация:

- Повишаване на осведомеността относно програми за обучение и квалификация, курсове по езикова подготовка и професионална ориентация.

7. Интеграция на бежанци:

- Насърчаване наемането на работа на бежанци с предоставен хуманитарен статут.
- Подпомагане на работодателите при подбора на работници мигранти и придобиване на умения за межкултурно общуване.
- Повишаване на информираността на работодателите относно процедурите по наемане на най-уязвимите категории чужди граждани.

8. Данни и информация:

- Осигуряване на данни и информация за профилите на мигрантите, които са на територията на България, за да се свържат по-лесно работниците с подходящата заетост.

9. Сътрудничество с НПО:

- Насърчаване на сътрудничеството между бизнеса и неправителствените организации, занимаващи се с мигранти, както и с отговорните държавни институции.

10. Банкова сметка:

- Предприемане на мерки за решаване на проблемите при откриване на банкови сметки на чужденците.

Тези препоръки могат да помогнат за ефективното посрещане на нуждите на пазара на труда и заетостта на граждани от трети страни в България, като същевременно се подобри конкурентоспособността на българската икономика.

