

RECRUIT4TOMORROW

Доклад за проучване, проведено в България

През последните години в България се наблюдава недостиг на работна ръка и трудности за набавяне на подходящ персонал от предприятието. Началото на кризата с персонала в страната може да се търси много назад в годините с прехода от планова към пазарна икономика, спада на индустриалното производство и последвалата емиграция. Демографската криза в България и цяла Европа доведе до значително намаление на населението в трудоспособна възраст. Друг ключов фактор за промяна на пазара на труда беше пандемията и настъпилите в резултат от това трансформация на работното място, промени в заплащането и трудности при съвместяването на личен и професионален живот.

Посочените фактори наложиха търсенето на решение на проблема с работната ръка чрез наемане на работници от трети страни. Тук е редно да упоменем, че това е свързано с преодоляване на някои стереотипи и предразсъдъци, наслоени с години от работодателите. Фактите показват, че въпреки това, все по-често, те се насочват към тази алтернатива. Целта на настоящото проучване беше да се идентифицират пречките и предизвикателствата при наемане работници от трети страни.

Проучването е проведено чрез онлайн анкета в периода 22 април – 30 юни 2024 година и включва 102 български предприятия, които са дали пълни или частични отговори на въпроси, свързани с наемането на граждани на трети страни. В първата част на доклада е представено кратко обобщение на характеристиките на участвалите предприятия, текущото състояние при наемане на работници от чужбина и трети страни, техния произход и заплатите им. Втората част разглежда предимствата и пречките пред наемането на работници от трети държави, тяхното представителство и пропуските в подкрепа на тяхната заетост.

Характеристика на предприятията

Характеристиките на предприятията, включени в проучването, са показани в Таблица 1.

Таблица 1: Размер на предприятието, класификация и отрасъл

		Честота	Процент
Размер (брой работници) (N = 98)	По-малко от 10	13	13%
	11-50	32	33%
	51-250	29	30%
	251-500	13	13%
	Повече от 500	11	11%

Класификация на фирмите (N = 86)	Семейна фирма	10	12%
	Местно частно предприятие	54	63%
	Местно публично предприятие	6	7%
	Дъщерно дружество на мултинационална компания	4	5%
	Друго	12	14%
Промишленост (N = 96)	Строителство	19	20%
	Хотелиерство и туризъм	12	13%
	Здравеопазване	4	4%
	Производство	7	7%
	Петролен и газов сектор	0	0%
	Автомобилен сектор	2	2%
	Сектор на ИКТ (ИТ)	33	34%
	Търговия	2	2%
	Други услуги	17	18%

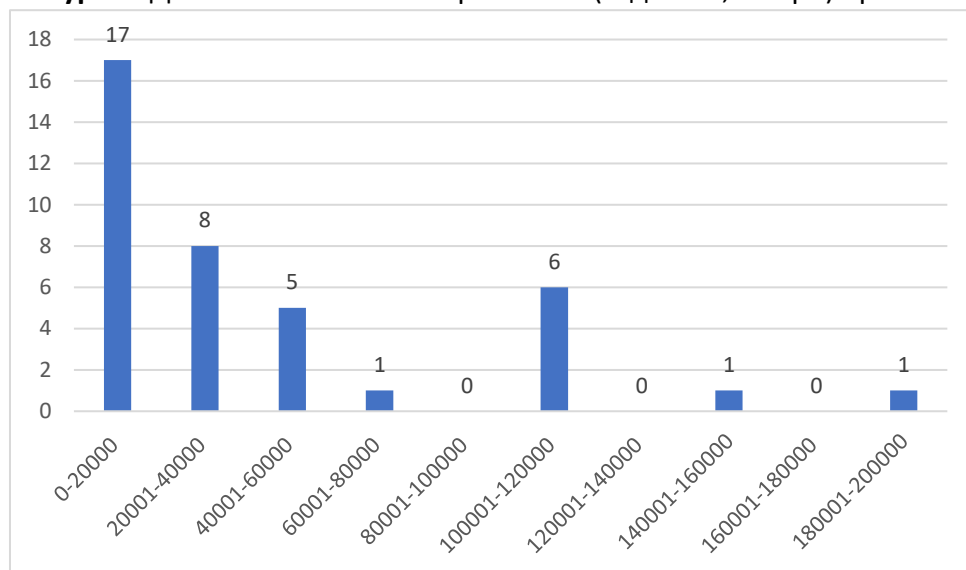
Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Средната добавена стойност на работник в България през 2023 г. е 46 525,6 евро, сочат данните от изследването. Стойностите варират в много широк диапазон, но по-голямата част от респондентите, отговорили на този въпрос, посочват стойности до 40 000 EUR (фигура 1).

Освен това средната брутна заплата, посочена от анкетираните предприятия, е 1824,7 евро на месец, което е с почти 80% по-високо в сравнение със средната брутна заплата в България през 2023 г. (около 1 022,58 евро). Най-високите средни заплати са регистрирани в град София, където средната брутна месечна заплата достига 2 722 лв. (около EUR 1,391.74)¹.

¹ [Bulgaria: Statistics institute announces average annual salaries in 2023 – The Sofia Globe](#)

Фигура 1: Добавена стойност на работник (годишно, в евро) през 2023 г.



N= 39

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

В проучването са включени представители на предприятия, заемащи различни длъжности, като две трети от тях са представители на управленски екипи, следвани от професионалисти в отдели за човешки ресурси (Таблица 2). Повечето от анкетираните са мъже.

Таблица 2: Позиция на респондентите в предприятието

	Честота	Процент
Изпълнителен директор / Директор / Член на Управителния съвет	24	27%
Ръководител човешки ресурси	11	12%
Специалист по човешки ресурси	12	13%
Ръководител на правен отдел	1	1%
Юрист	0	0%
Друго	42	47%

N = 90

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Освен това всички респонденти имат най-малко 5 години професионален опит, а повечето от тях имат повече от 15 години в съответните си области (таблица 3).

Таблица 3: Продължителност на трудовия стаж на респондентите

	Честота	Процент
По-малко от 5 години	8	9%
5 - 15 години	39	42%
16 - 25 години	30	33%
26 - 35 години	14	15%
Повече от 35 години	1	1%

N = 92

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Заетост на чуждестранни работници – текуща ситуация

Мнозинството, а именно 84% от анкетираните предприятия, съобщават, че в момента наемат чуждестранни работници (Таблица 4). Половината от анкетираните съобщават, че наемат чуждестранни работници от държави извън ЕС.

Таблица 4: Заетост на чуждестранни работници

	Честота	Процент
Да	81	84%
Не	15	16%

N = 96

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Проучването също така изследва нагласите на онези предприятия, които понастоящем не наемат чуждестранни работници (Таблица 5), включително въпроси за бъдещите им планове за наемане на чуждестранни работници. От тези респонденти 90% (21 респонденти) планират да наемат чуждестранни работници в бъдеще. По-конкретно, повече от половината от респондентите са посочили, че планират да наемат работници от трети държави. Само 10% (2 респонденти) не планират да наемат чуждестранни работници в бъдеще.

Таблица 5: Стратегия за наемане на чуждестранни работници в бъдеще

	Честота	Процент
Планираме да наемем чуждестранни работници в бъдеще (от страни от ЕС)	8	38%
Планираме да наемем работници от трети държави в бъдеще	11	52%

Не планираме да наемаме чуждестранни работници в бъдеще	2	10%
---	---	-----

N = 21

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Заетост на работници от трети държави (извън ЕС)

Резултатите по отношение на броя на работниците от трети държави, които в момента работят в предприятията, са интересни. Една четвърт от анкетираните съобщават, че по-малко от 5 % от работната им сила се състои от работници от трети държави, а една пета съобщават, че техният дял е между 6 % и 10 %. По-специално, 25 % от предприятията имат повече от 20 % граждани на държави извън ЕС в работната си сила (таблица 6). Тези предприятия работят в строителството, производството и други услуги.

Таблица 6: Разпределение на работниците от трети държави в работната сила на изследваните предприятия

	Честота	Процент
По-малко от 5 % от общата работна сила	13	24%
6-10%	11	20%
11-15%	7	13%
16-20%	13	24%
Повече от 20%	9	17%
Не знам точно	1	2%

N = 54

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Сравнявайки нивото на образование на работниците от трети страни, можем да кажем, че въпреки че има голямо разнообразие в резултатите, основният дял от тях имат средно и висше образование. Респондентите считат, че образователната структура на работниците от трети държави е сравнима с тази на общата работна сила в предприятието (67 %). 22 % от тях обаче считат, че работниците от трети държави имат по-ниско ниво на образование (таблица 7). Възрастовата структура на работниците от трети страни в изследваните предприятия показва, че по-голямата част от тях са на възраст между 31 и 40 години.

Таблица 7: Ниво на образование на работниците на предприятието в сравнение с тези от трети държави

	Честота	Процент
--	---------	---------

Сравнимо	34	67%
Средно работниците от трети държави имат по-ниско образование.	11	22%
Средно работниците от трети държави имат висше образование.	1	2%
Трудно е да се отговори	4	8%

N = 51

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Работниците извън ЕС са заети главно за работа в сферата на услугите (11 %) и обща работа (14 %), следвани от тези в производството и професионалните и техническите дейности (таблица 8). Що се отнася до някои от другите видове работа, която работниците извън ЕС извършват, респондентите съобщават за строителство, програмиране, социална работа, готвене, информационни технологии и др.

Таблица 8: Видове работа на работниците от трети държави

	Честота	Процент
Работа в услугите (продажби, лична хигиена, защитни услуги, лични услуги и др)	7	11%
Професионална и техническа работа (здравни услуги, правни и други професионални услуги, научни и инженерни професионални услуги и др.)	6	10%
Производствена работа	8	13%
Обща работа (почистване, селско стопанство, риболовни и горски услуги, помощ за приготвяне на храна и др.)	9	14%
Управленска работа	3	5%
Друго	29	47%

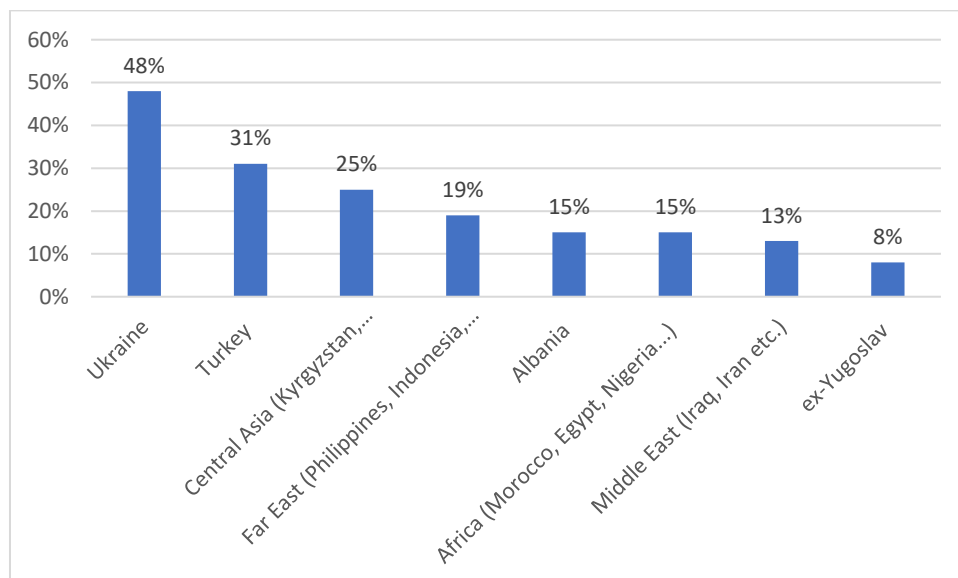
N = 62

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Произход на работниците от трети държави

Анкетираните предприятия посочват, че в България работници от трети страни идват предимно от Украйна и Турция. Значителен брой работници от трети държави са от страни от Далечния изток като Непал и Тайланд, както и от Централна Азия (фигура 2).

Фигура 2: Произход на работниците от трети държави



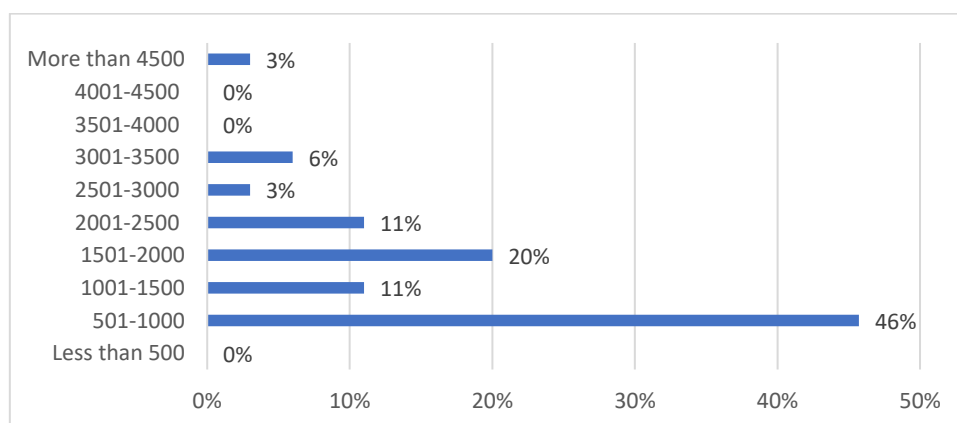
N= 52

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Заплати на работници от трети държави

Според получените резултати средната брутна заплата на работниците от трети страни в изследваните предприятия е 1505,4 EUR. Сравнявайки този резултат с данните, получени за средната работна заплата в същите предприятия, можем да кажем, че средната брутна заплата на работниците от трети страни е по-ниска. Фигура 3 илюстрира разпределението на средните брутни заплати (на месец, в евро), изплащани на работници от трети държави в изследваните предприятия.

Фигура 3: Разпределение на средните брутни заплати, изплащани на работници от трети държави (на месец, в евро)



N= 35

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Независимо от разликата в средните заплати, мнозинството от предприятията смятат, че заплатите на работниците от трети страни са сравними с тези на останалите им служители (таблица 9).

Таблица 9: Качествено сравнение на средните брутни заплати на работниците от трети държави с тези на другите работници в същото предприятие

	Честота	Процент
По-ниски	6	12%
Сравними	43	86%
По-високи	1	2%
Не знам	0	0

N = 50

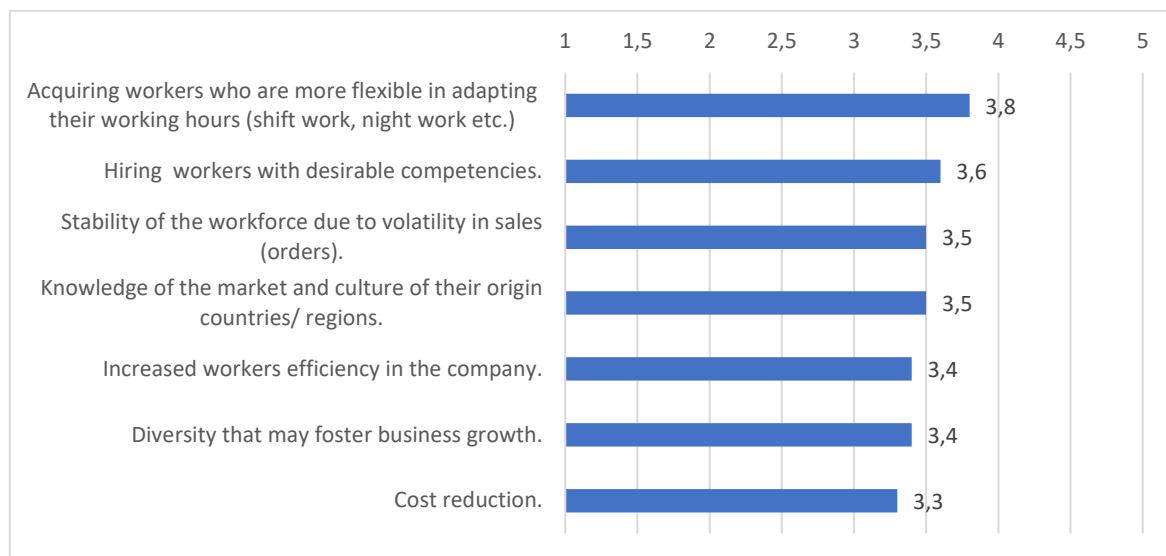
Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Само едно от анкетираните предприятия е заявило, че е получило субсидия за наемане на работници от трети държави, на които други работници нямат право. Получената субсидия е била в рамките на еднократна програмна дейност на Върховния комисариат на ООН за бежанците за финансиране на стартиращи предприятия. Тази програма е била насочена към бежанци и вече не е активна.

Предимства и пречки при наемането на работници от трети държави

Основните предимства, които предприятията виждат в наемането на граждани на трети страни, са придобиване на работници, които са по-гъвкави в адаптирането на работното си време (работа на смени, нощен труд и т.н.), притежават желаните компетенции, стабилност на работната сила поради нестабилността на продажбите (поръчките) и познаване на пазара и културата на страните/регионите на техния произход. Те не смятат, че намаляването на разходите е предимство при наемането на работници от трети държави (фигура 4).

Фигура 4: Предимства при наемането на работници от трети държави (1 = напълно несъгласен, 5 = напълно съгласен)

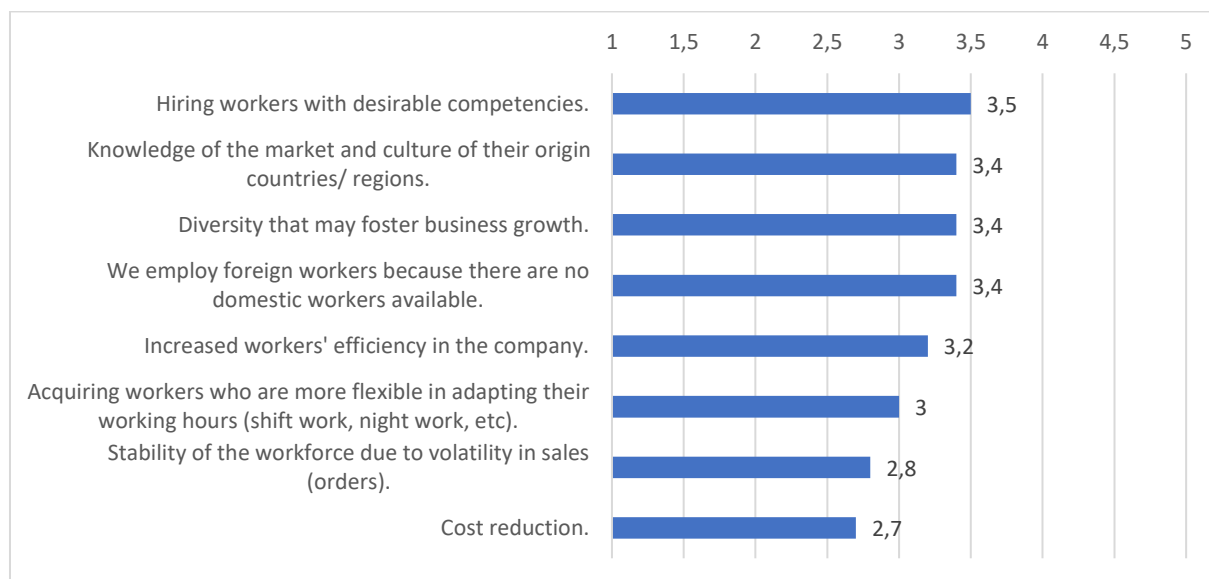


N=15

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Така или иначе една от основните причини, поради които предприятията решават да наемат чуждестранни работници, е липсата на местни работници и осигуряването на работници с подходящи компетенции (фигура 5).

Фигура 5: Причини за наемане на работници от трети държави (1 = напълно несъгласен, 5 = напълно съгласен)



N= 46

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Основните проблеми, които анкетираните смятат, че затрудняват наемането на работници от трети страни в България са: непознаването на местния език, непознаване на културата на работа на компанията и набиране и съчетаване на търсени и действителни умения (фигура 6).

Фигура 6: Потенциални проблеми, свързани с наемането на работници от трети страни (1 = напълно несъгласен, 5 = напълно съгласен)

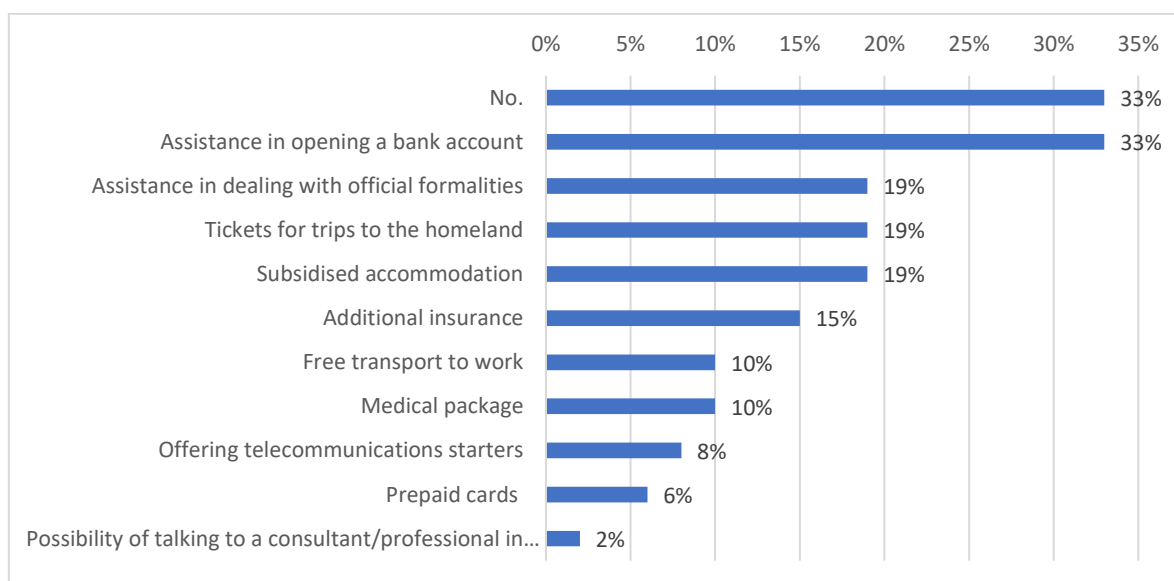


N= 82

Източник: Собствени изчисления въз основа на Проучването

Една трета от българските предприятия не предлагат улеснения на наеманите работници от трети страни, също толкова оказват помощ при откриване на банкова сметка и 19% оказват помощ при уреждане на официалните формалности (Фигура 7).

Фигура 7: Улеснения, предлагани на работниците от трети страни

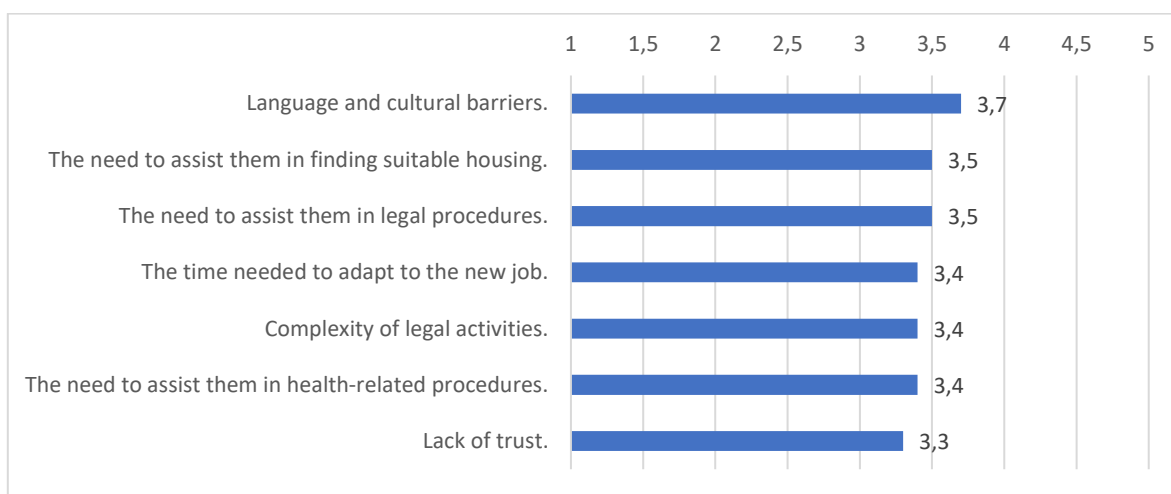


N= 48

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Основните трудности, които срещат българските фирми при наемане на работници от трети страни са езиковите и културни бариери, необходимостта от оказване на помощ при намиране на подходящо жилище и при изпълнение на правните процедури. Времето, необходимо за адаптация, правните трудности и нуждата от помощ при изпълнение на здравните процедури също са значителни предизвикателства. Липсата на доверие се оказва не толкова значима бариера (Фигура 8).

Фигура 8: Пречки пред наемането на работници от трети страни (1 = напълно несъгласен, 5 = напълно съгласен)

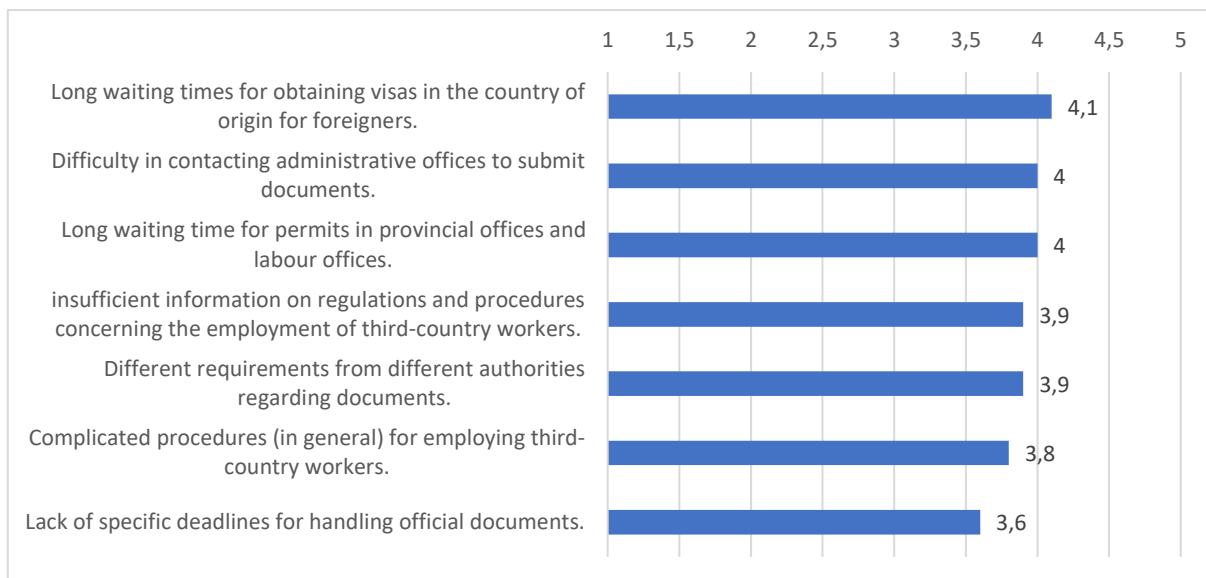


N= 76

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Относно трудностите, които срещат българските предприятия при наемане на работници от трети страни се открояват визовите и административни проблеми, които удължават срока за уреждане на формалностите по процедурите (Фигура 9).

Фигура 9: Формални пречки, свързани с правни дейности (1 = напълно несъгласен, 5 = напълно съгласен)

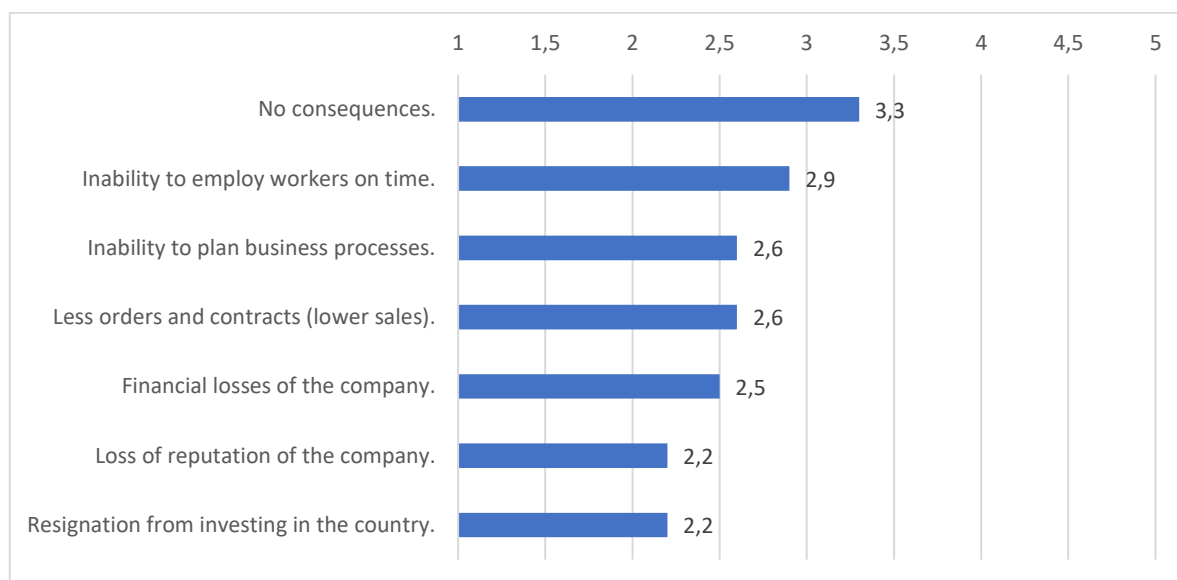


N= 30

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

В резултат от посочените по-горе удължени процедури, предприятията до голяма степен са съгласни, че пречките, пред които са изправени фирмите при наемането на работници от трети държави, нямат последствия, последвано от мнението, че това води до невъзможност за наемане на работници навреме. Като цяло респондентите не са съгласни, че пречките са довели до отказ от инвестиции в страната или загуба на репутацията на компанията (Фигура 10).

Фигура 10: Последици от пречките, с които се сблъскват предприятията при наемането на работници от трети държави (1 = напълно несъгласен, 5 = напълно съгласен)

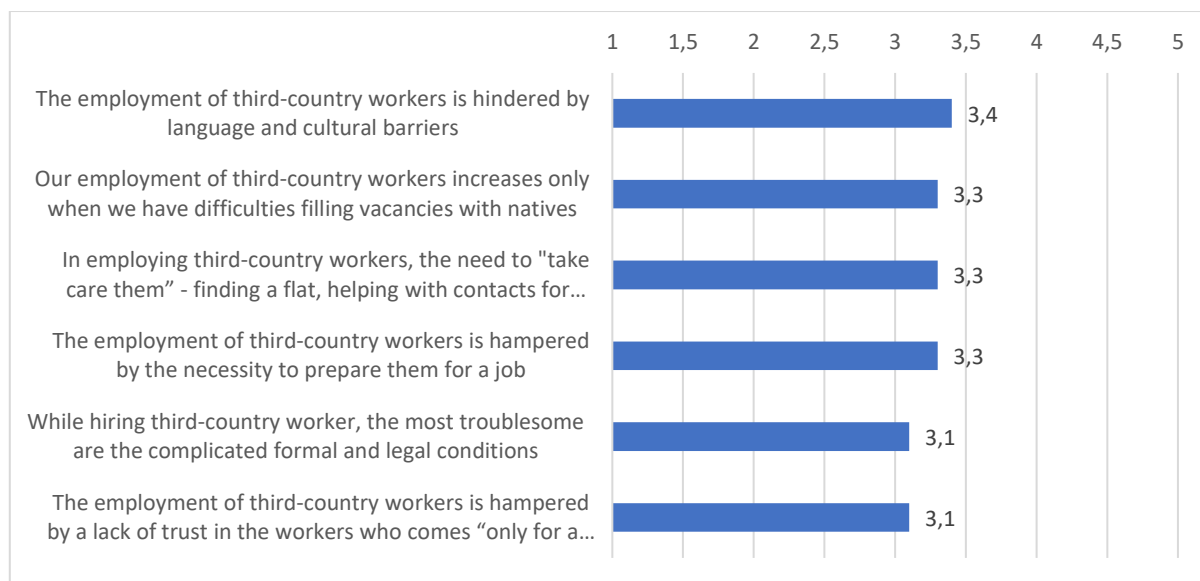


N= 70

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Предприятията в България считат езиковите и културните бариери за основен проблем при наемането на работници от трети страни (фигура 11). Твърденията, че заетостта на работници от трети държави се увеличава само когато имат проблеми със запълването на свободните работни места с местни жители, че трябва да се грижат за тях и че заетостта е възпрепятствана от необходимостта да бъдат подготвени за получена работа, получиха високо равнище на подкрепа.

Фигура 11: Оценка на становищата относно наемането на работници от трети страни (1 = напълно несъгласен, 5 = напълно съгласен)

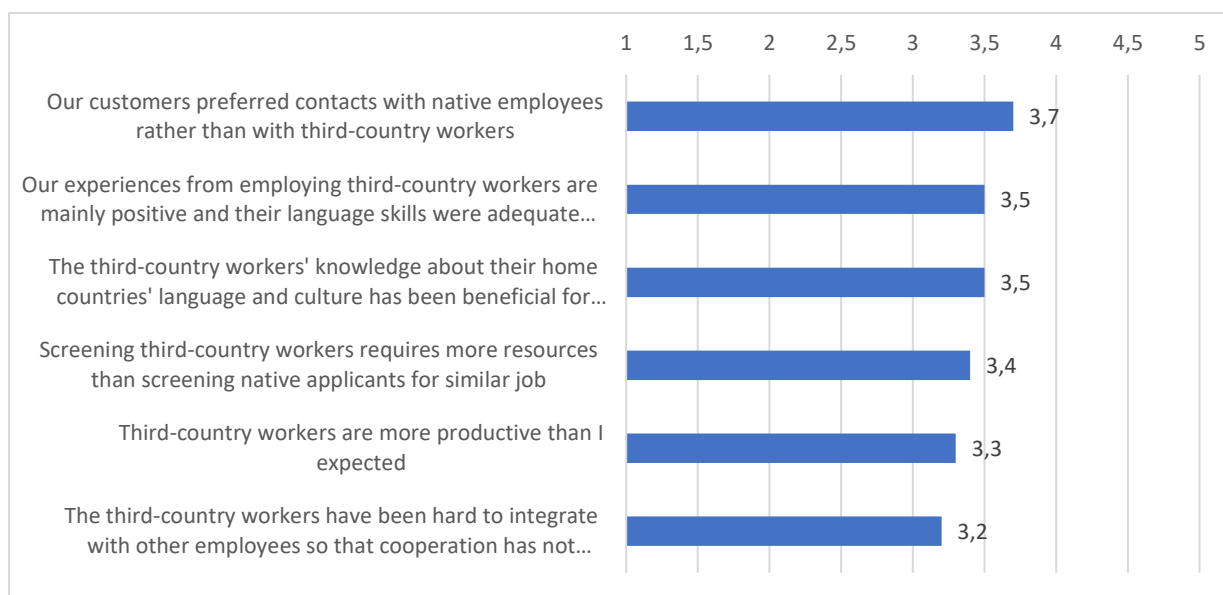


N= 46

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Като цяло, клиентите на българските предприятия предпочитат стоките и услугите, които им се предлагат, да не са изработени от работници от трети страни, въпреки че опитът на работодателите е предимно положителен и езиковите умения на работниците от трети страни са достатъчни, за да се справят добре с работата си (фигура 12). Друг интересен факт е, че българските предприятия не считат, че работниците от трети държави са били трудни за интегриране с останалите служители

Фигура 12: Опит с наемането на работници от трети държави (1 = напълно несъгласен, 5 = напълно съгласен)



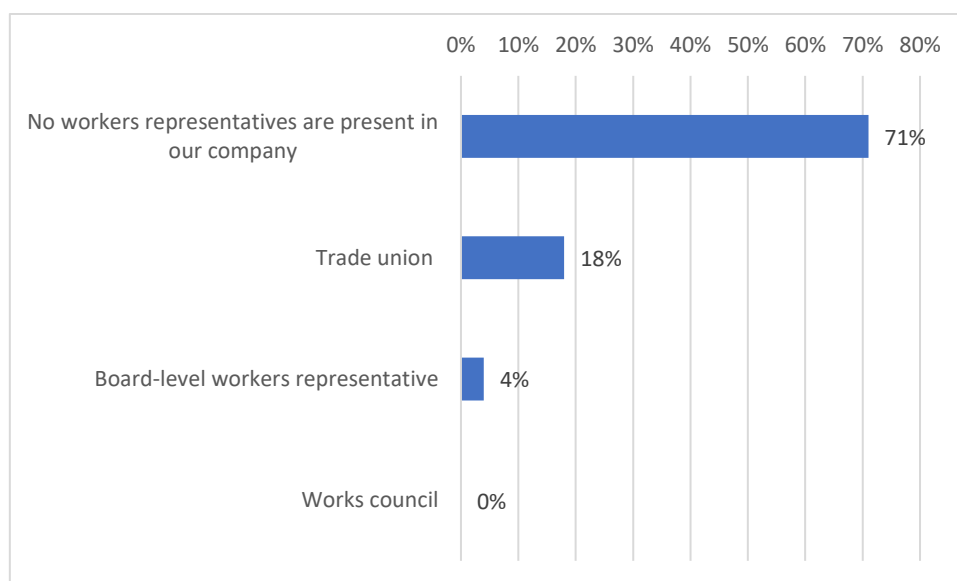
N= 43

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Представителство на работниците в предприятията

В анкетата бяха включени въпроси относно представителството на работниците в предприятията и намеренията за включване на работниците от трети страни в синдикалния живот на предприятията. В анкетираните предприятия преобладава отсъствие на представителство на работниците, в по-малко от една пета част от тях присъства синдикат (фигура 13).

Фигура 13: Представителство на работниците в предприятията

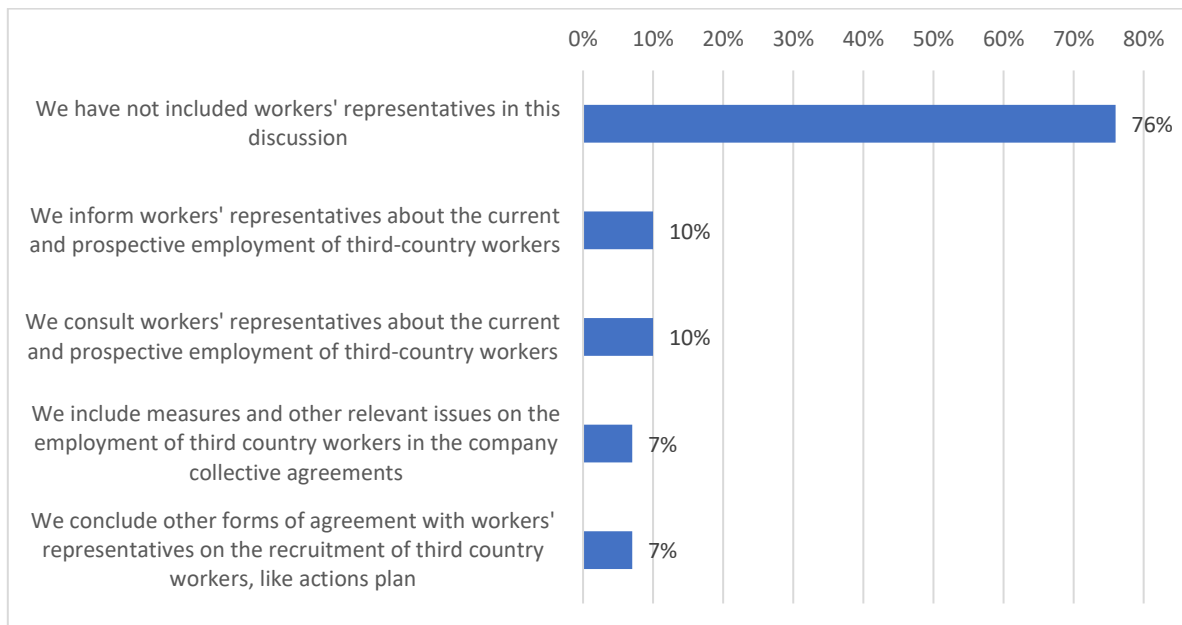


N= 28

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Три четвърти от фирмите, които имат някаква форма на представителство на работниците не са включили тези представители в обсъждането на предизвикателствата, свързани с работниците от трети държави (фигура 14). Същото важи и за бъдещите им планове (фигура 15).

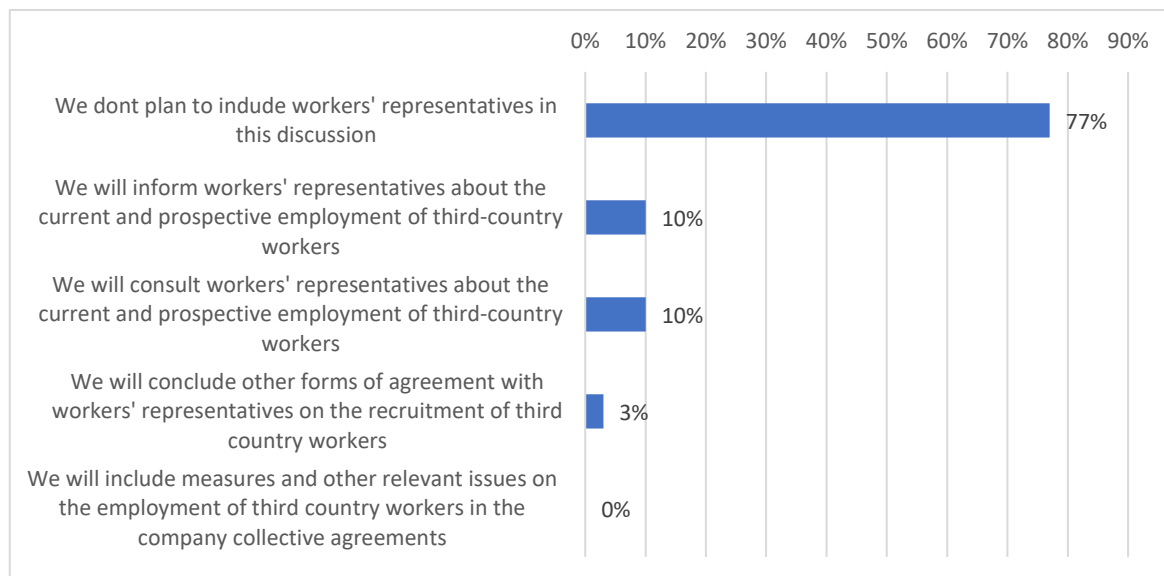
Фигура 14: Справяне с предизвикателствата, свързани с работниците от трети държави



N= 29

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

Фигура 15: Планове за справяне с предизвикателствата, свързани с работниците от трети държави



Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването

От анкетата става ясно, че по-голямата част (72%) от предприятията не са запознати с дискусиите на социалните партньори относно заетостта и предизвикателствата, свързани с работниците от трети страни, на секторно и национално равнище. Малка част от тях (16 %) са запознати с дискусиите, но не знаят за какво става въпрос.

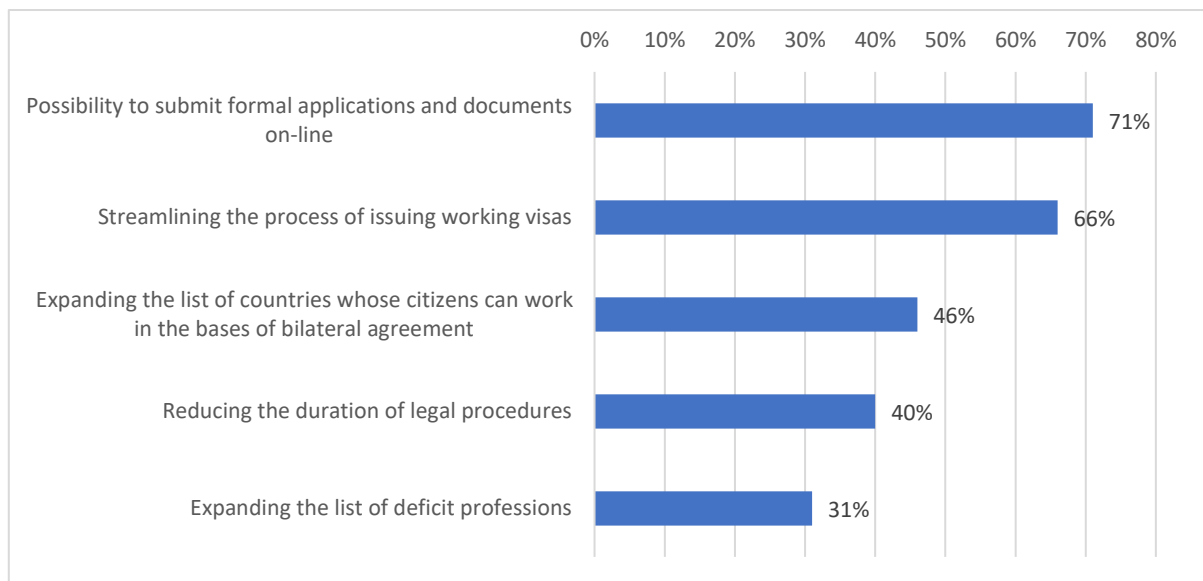
Пропуски в подпомагането на заетостта на граждани на трети страни

Недостигът на работници затруднява дейността на фирмите, поради което те полагат значителни усилия за прилагане на различни мерки за обучение и квалификация в подкрепа на интеграцията на пазара на труда на работници от трети държави. Анкетираните посочват като области с най-значителни пропуски използването на цифрови инструменти и признаването на квалификацията/оценка на уменията. Езиковата бариера се оказва значителна пречка за интегрирането на работници от трети страни, като анкетираните отбелязват значителни пропуски в осигуряването на допълнителни езикови курсове, компютърна грамотност и комуникационни умения. Основните пропуски, които респондентите сочат по отношение на информирането и консултирането са кариерното развитие, повишаването на знанията за пазара на труда и ИТ програмите/приложенията

Българските предприятия считат, че въпреки положените усилия от тях съществуват значителни пропуски по отношение на предотвратяване на дискриминацията, повишаване на осведомеността относно многообразието на работното място и осигуряването на курсове за гражданска/социална и културна ориентация.

Основни приоритети за улесняване на наемането на работа на граждани на трети държави, според анкетираните предприятия от България, трябва да бъдат: предоставянето на възможност за подаване на официални заявления и документи онлайн, рационализирането на процеса на издаване на работни визи и разширяване на списъка с държави, чиито граждани могат да работят в рамките на двустранно споразумение (фигура 16).

Фигура 16: Предложени промени в нормативната уредба за улесняване на наемането на работници от трети държави



N= 35

Източник: Собствени изчисления въз основа на проучването