

Медицински Университет София  
Факултет по Обществено здраве

---

Катедра „Трудова медицина“

**Автореферат**

на дисертационен труд

**„Здравни рискове при съвременни форми на труд“**

Мартина Худякова

за присъждане на образователна и научна степен „доктор“  
област на висше образование: 7. „Здравеопазване и спорт“,  
професионално направление 7.4. „Обществено здраве“,  
научна специалност: „Хигиена (трудова, комунална, училищна,  
радиационна и др.)“

**Научен Ръководител:**  
**Проф. д-р Каролина Любомирова, дм**

**Рецензенти:**  
**Проф. д - р Невена Костова Цачева - Христова, дмн**  
**Проф. д - р Ада Иванова Байнова, дмн**

София, 2019 г.

## **БЛАГОДАРНОСТ**

Сърдечно благодаря на научния си ръководител **Проф. д-р Каролина Любомирова, дм** за незаменимата помощ, за ценните съвети и напътствия при преминаване през всички етапи на изготвяне на дисертационния труд. Освен това изказвам своята благодарност на **доц. Милена Стойчева, дм** за безценната помощ, която ми оказа във връзка със статистическата обработка на данните от изследването. И не на последно място съм признателна на **Ръководителя на катедрата по Трудова медицина проф. Невена Цачева, дмн** за безрезервната ѝ подкрепа , както и на цялото Ръководство на «Факултета по Обществено здраве» към Медицински Университет – София.

Дисертационния труд е одобрен и насочен за предварителна защита от разширен катедрен съвет на Катедрата по Трудова медицина при Факултета по Обществено здраве при Медицински Университет – София.

Дисертационният труд съдържа 151 страници и е онагледен с 27 фигури, 2 таблици, 4 приложения - 18 стр. Библиографската справка включва 121 източника, от които 12 на кирилица и 109 на латиница.

**Научно жури:**

1. Проф. д - р Невена Костова Цачева - Христова, дмн
2. Доц. д - р Ружа Иванова Николова, дм
3. Проф. д – р Добрин Димитров Чаръкчиев, дмн
4. Проф. д - р Ада Иванова Байнова, дмн
5. Проф. д - р Христо Янчев Зайков, дмн

**Резервни членове:**

1. Доц. д-р Милена Георгиева Янчева – Стойчева, дм
2. Проф. д – р Евгения Георгиева Динчева, дмн

Публичната защита ще се състои на 19.04.2019 г. от 11:00 часа в зала 7 на Факултет по обществено здраве, ул. „Бяло море“ № 8, гр. София.

Материалите по защитата са на разположение в секретариата на Деканата на ФОЗ, МУ София, УМБАЛ „Царица Йоанна – ИСУЛ“ ЕАД, ул. „Бяло море“ №8, гр. София.

Номерацията на фигурите и таблиците не отговаря на тази в дисертационния труд.

## УВОД

Темата за здравословните и безопасни условия на труд е от изключителна важност, и с широка приложимост във всички сфери на икономическия живот в България. Съвременният подход на политиката в областта на безопасните и здравословни условия на труд е широкообхватен и е насочен към осигуряване на благосъстоянието при работа, отчитайки промените в труда и появата на нови рискове. Активната социална политика на правителството по отношение на условията на труд е насочена към повишаване на културата за предпазване у работещите и по-нататъшно развитие на системата за превенция в дейността по безопасност и здраве при работа, посредством: развитие на законодателството, обучението и образованието, социалния диалог, общата социална отговорност, икономическите инициативи, партньорството между всички участници в трудовият процес.

За България, като нова миграционна страна, участието в международни миграционни мрежи е изключително важно. Именно сравнението с други държави с различен миграционен профил и история дава възможност да се оцени кое е типично и кое специфично в българския случай. Подобно участие може да изиграе ролята и на катализатор за по-бързо и ефикасно решаване на основни дефицити в българската миграционна политика като липсата на надеждна, публично достъпна и изчерпателна информация за миграционните потоци.

В последните години заболяванията от инфекциозен и неинфекциозен произход биват разпространявани, поради големият поток от хора, от различни места, основно от държави, от третия свят. Това се съпътства от факта, че в повечето случаи познанията на мигрантите за здравната превенция и здравословния стил на живот са оскъдни. Ето защо рискът от развитие на социално значими заболявания сред мигрантите е значителен, което би могло да се отрази изключително неблагоприятно върху социално-икономическата и здравеопазна система на всяка от страните, която ги приемат.

## **I. ЦЕЛ И ЗАДАЧИ, МЕТОДИКА НА ПРОУЧВАНЕТО**

### **Цел и Задачи**

**Цел:** Цел на дисертационния труд е да се оценят здравните рискове при някои съвременни форми на труд, чрез проучване на здравната грамотност на мигранти по отношение на факторите на работното място и развитието на професионалните заболявания.

**За постигане на целта бяха поставени следните задачи:**

### **Задачи:**

1. Аналитичен преглед на достъпната литература за стратегиите на ЕС, МОТ и СЗО и мястото на социалните и здравните рискове, и на социално значимите и професионални заболявания сред мигрантите.
2. Проучване на законодателството и актуализираната стратегия по заетостта на мигрантите в България.
3. Изследване на здравната грамотност, сред мигранти, по отношение на рисковете на работното място за развитие на професионални заболявания.
4. Анкетно проучване сред работодатели за специфичните нужди от знания, умения и поведение при наемане на мигранти.
5. Създаване на концептуален модел за изучаване на съвременните форми на труд при специфични групи работещи - тристълбова основа на трудовата медицина.
6. Изработване на информационни материали за повишаване на здравната грамотност за рисковете на работното място, предназначени за мигранти и работодатели на мигрантите и планиране на информационно - комуникационна кампания предназначени за отговорните институции.

### **Обект на изследването**

1. Първият обект на изследването е извадка от бежанци, пребиваващи на територията на Република България и тяхната здравна информираност по отношение на опасностите на работното място, в която са включени и вече наетите мигранти в различни сфери на трудовата заетост.
2. Вторият обект на изследване е извадка от работодатели на организации с различни специфика на дейност. Проучват се нагласите им за наемане на мигранти в техните професионални структури.

### **Време и място на изследването**

Изследването е проведено на територията на гр. София, в бежанските лагери в кв. „Овча Купел“, „ Военна рампа“ и „ Враждебна“ в периода месец май – месец август 2016 г. Анкетирането на бежанците се извърши със специалното съдействие на председателят на „Държавна Агенция на Бежанците“ при Министерски съвет и социалните работници към съответните центрове.

Извършено е анкетно проучване сред работодатели от организации с различен предмет на дейност, относно тяхната нагласа за наемане на мигранти.

Проучването беше проведено от месец октомври 2016 г. до месец януари 2018г.

### **Източници на информация:**

- „ Държавна Агенция на Бежанците“ при Министерски съвет;
- „ЕВРОСТАТ“;
- „Световната здравна организация“;
- Резултатите от проведеното анкетно проучване.

### **Методи на проучването**

- **Социологически метод**

По своята същност анкетата е система от въпроси и отговори към тях, които се дават на изследваните лица за мнение или отношение. Самият процес се нарича анкетиране, той се провежда с научна цел и по строго определена методика. Върху проблемите на анкетния метод и на анкетирането има значителна по обем литература, главно от социологическа гледна точка.

В обобщен вид тези особености са следните:

- За разлика от анкетирането на работодателите, при бежанците е необходимо значително внимание върху предварителната подготовка и предимно при пилотното изпробване на въпросника. Особено внимание трябва да се обърне на провеждането на анкетата в бежанските центрове, тъй като бежанците не познават този метод и ефектът на новото може да ги смуги и по този начин получената информация да не бъде обективна;

- Присъствието на непознати хора в процеса на анкетирането също може да окаже неблагоприятно отражение и да изкриви резултата, както и незнанието на езика. В такива ситуации трябва да се гарантира анонимността на данните и в случая анкетирането стана възможно посредством намесата на социалните работници работещи в тези центрове.

- **Анкетен метод**

Могат да се посочат следните основни форми на анкетиране:

- *стандартизирана анкета* - тук отделните въпроси и техните възможни отговори са дадени предварително и в определена последователност;

За целите на изследването е разработена анкетна карта, чрез която са проучени български работодатели.

- *частично стандартизирана анкета* - въпросите и тяхната последователност са дадени предварително, но при някои въпроси от анкетираните се изисква сам да конструира отговорите си;

- *нестандартизирана анкета* - при тази форма не са дадени нито формулировката на въпросите, нито е определена последователността на тяхното задаване. Ето защо тя се нарича още и свободна анкета, интервю.

По отношение точността на получените отговори анкетите се делят на устна анкета (свободен разговор и интервю) и писмена анкета.

В нашето изследване използваме частично-стандартизирана, писмена анкета.

Бежанците са анкетирани чрез адаптирани и структурирани въпросници относно субективните им оплаквания по отношение на здравословното състояние, предишна трудова заетост, информираност за опасностите на работното място (Приложение 1).

По време на приложението на въпросника в бежанските лагери се извърши няколкократно преструктуриране на анкетата и опростяване на въпросите, и отговорите. Това се наложи поради невъзможността на мигрантите да разберат задаваните въпроси поради културните различия, степента на грамотност, включително здравната и езикова бариера. Това опростяване в значителна степен промени информативността на въпросника, но все пак даде възможност за определяне на тенденциите в цялостната здравна грамотност на участниците.

Бяха раздадени двеста анкетни карти, но поради спецификата на респондентите и затруднения достъп до тях успяхме, със съдействието на служители от Държавна Агенция по бежанците, да съберем данни от четиридесет и шест лица.

Работодателите са изследвани чрез адаптирани и структурирани въпросници, търсещи тяхната нагласа за наемането на мигранти на работа, осигуряване на обучения и (пре)квалификация за своят персонал, също и за начина по който го наемат (Приложение 2).

При събирането на данни от българските работодатели не срещнахме особени затруднения и успяхме да анкетираме сто и двама от тях, принадлежащи към малки, средни и големи фирми и предприятия, с различен предмет на

дейност. Това ни даде по-широк поглед върху разбирането и нагласите на работодателите по отношение на наемането на мигранти в подопечните им фирми и предприятия.

Данните от анкетата бяха събрани на два етапа. Първият етап беше през 2016г., когато изследвахме мигрантите. Вторият етап беше през 2017-2018г., когато изследвахме работодателите.

## **Методи за обработка и анализ на събраната информация**

- **Статистически метод**

### **I. Описателна статистика**

#### **1. Едномерни честотни таблици за категорийните променливи с изчисляване на:**

- Абсолютна честота – брой на валидните отговори по всяка категория на променливата;
- Относителна честота – процент на валидните отговори по всяка категория на променливата от общия брой;
- Процент от валидни отговори – процент на валидните отговори по всяка категория на променливата от броя валидните отговори;
- Кумулативен процент – натрупващ се процент от всички категории на променливата.

#### **2. Двумерни честотни таблици за категорийните променливи (Кростаблици 2x2 и nxn – в зависимост от категориите на променливите) с изчисляване на брой и процент от общия брой.**

#### **3. Изчисляване на мерките за централна тенденция и разсейване на количествените променливи:**

- Мерки за централна тенденция – средна аритметична стойност; медиана; мода;
- Мерки за статистическо разсейване – стандартно отклонение и стандартна грешка на средната аритметична.

### **II. Графичен анализ:**

- Кръгови и стълбовидни диаграми на разпределението за категорийните променливи;
  - Хистограми на разсейването за количествените променливи.
1. Статистически методи за зависимости: Проверка на статистически хипотези за зависимости между две категорийни променливи:
- Коефициент  $\chi^2$  (Метод на Пирсън) – използва се при 2x2 Кростаблица, когато очакваните честоти във всяка клетка от таблицата е  $> 5$ ;
  - Екзактен метод на Фишер – използва се при 2x2 Кростаблица, когато очакваните честоти в някои клетки от таблицата е  $< 5$ ;
  - Линеен коефициент  $\chi^2$  – използва се при nxn Кростаблица, когато очакваните честоти във всяка клетка от таблицата е  $> 5$ ;
  - Коефициент  $\chi^2$  (Метод на Крускал-Уолис) – използва се при nxn Кростаблица, когато очакваните честоти в някои клетки от таблицата е  $< 5$ .

### **III. РЕЗУЛТАТИ И ОБСЪЖДАНЕ**

#### **2.1. Проучване на мигрантите в България. Предизвикателства при събиране на данни за миграционните процеси**

За България като нова миграционна страна участието в международни миграционни мрежи е изключително важно. Именно сравнението с други държави с различен миграционен профил и история дава възможност да се оцени кое е типично и кое специфично в българския случай. Участието на България може да изиграе ролята и на катализатор за по-бързо и ефикасно решаване на основни дефицити в миграционната политика като липсата на надеждна, публично достъпна и изчерпателна информация за миграционните потоци.

България все още е повече емигрантска отколкото имигрантска държава - броят на емигрантите, напускащи страната, превишава значително този на имигрантите, които я избират като крайна дестинация. В тази връзка няма дългогодишна традиция в оценяване на вътрешния пазар на труда по отношение на възможностите, които предоставя имиграцията.

Международните сравнителни изследвания съдействат за по-ясното разграничаване на политиките спрямо различните видове миграция – трудова, търсещи убежище, трафик на хора, нерегулярна и т.н. Участието на България в международното изследване на ЕММ (Европейска миграционна мрежа) допринася и за осъзнаване ролята на трудовата миграция като ресурс за развитие и като средство за по-гъвкава и адекватна политика по отношение задоволяване потребностите на пазара на труда.

Основният проблем е достъпът до надеждна и актуална информация: „България е единствената страна в ЕС, която няма сравнима ежегодна статистика за миграцията” (ИОО 2010: 52). Редица институции в страната имат данни за отделни аспекти на миграционната ситуация – издадени разрешения за работа, визи, разрешения за дългосрочно пребиваване и т.н., но липсва централизирана система за събиране на данни за миграционните потоци.

Нерегулярното събиране на данни поражда статистически парадокси, които са трудно обясними за чуждестранните наблюдатели и не подпомагат особено българските.

През 2009 г. данните отново не отразяват реалната миграционна динамика, а само особености на административния календар – през същата година изтича срока на валидност на личните карти и при смяната им много хора посочват адрес в чужбина: „Те не са емигрирали през 2009 г., просто тогава са си сменили личните карти” (ИОО 2010: 53). НСИ информира, че през 2009 г. са обработени 19 000 съобщения за промяна на настоящия адрес от България с адрес в чужбина и над 3000 за промяна на адрес от чужбина с настоящ адрес в България (ИОО 2010: 53).

Появява се трудност при сравняването на данните поради различните методики за събиране на информация. Достъпът на едни държавни институции до данни, събирани от други държавни институции също не е лесен и отнема време. Публичният достъп до тях е още по-ограничен и затруднен.

Липсата на надеждна, дългосрочна, изчерпателна статистическа информация за миграцията е основен дефицит и предизвикателство пред формулирането и приложението на ефикасна миграционна политика.

## **2.2. Проучване на законодателството и актуализираната стратегия по заетостта на мигрантите в България**

Рамката на миграционното законодателство се задава от Конституцията, която определя принципно равни права на чужденците. Чл. 26, ал. 2 гласи: “Чужденците, които пребивават в Република България, имат всички права и задължения по тази Конституция с изключение на правата и задълженията, за които Конституцията и законите изискват българско гражданство”. Трябва да се отбележи, че Конституция в своя чл. 19 изисква икономическата дейност на чуждите граждани да бъде защитена от закона [3]. Прилагането на европейското законодателство по отношение свободното движение на хора в рамките на ЕС и защитата на общите граници бе съществена част от процеса на подготовка на България за членство в Съюза. В този смисъл законодателството на България бе синхронизирано с европейското и бяха поставени основите на политики в сферата на миграцията (ИОО 2010).

Гражданите на държави-членки на ЕС имат право да пребивават на територията на България в рамките на три месеца, а при намерение за продължително или постоянно пребиваване има изискване да се регистрират пред дирекция „Миграция” на МВР, която им издава съответното разрешително за пребиваване – продължително, или постоянно [3].

След влизането в сила на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз, в областта на свободното движение на работници цялостно се прилага общностното право (Регламент ЕИО № 1612/68 на Съвета от 15.10.1968г. за свободно движение на работници в Общността). С направените промени в Закона за насърчаване на заетостта са определени равни права с тези на българските граждани, на гражданите на държавите членки на ЕС, страни по Споразумението за ЕИП, Конфедерация Швейцария, както и за лицата – граждани на трети държави, които са членове на семейство на български граждани. Подзаконовите нормативни актове, касаещи заетостта на чужденци се прилагат само за граждани на трети държави.

Въпреки че България прилага всички директиви по отношение на свободното движение на работници, по оценката на експерти общностното право е все още ново за страната и едва с развитието на административната практика ще може да се направи реална оценка за качеството на законодателството и правоприлагането в областта (ИОО 2010).

Основните нормативни актове, които имат отношение специално към трудовата миграция са следните:

- Закон за чужденците в Република България (глава трета, чл. 24 и 33);
- Закон за насърчаване на заетостта (глава осма, чл. 70 – 74);
- Наредба за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България;
- Наредба за условията и реда за командироване на работници или служители от държавите членки или на работници или служители от трети страни в Република България в рамките на предоставяне на услуги;
- Наредба № 2 от 10.09.2002 г. за условията и реда за издаване на разрешения за извършване на дейност на свободна практика от чужденци в Република България, издадена от министъра на труда и социалната политика;
- Указания за прилагане на Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България;
- Конкретни указания до дирекциите “Бюро по труда” за приемане на документи за издаване на разрешения за работа на чуждестранни граждани;

Сред основанията, които, съгласно Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ), дават основание да се разреши продължително пребиваване, повечето са свързани с труд и образование:

- студенти, приети на редовно обучение;
- лица, които осъществяват търговска дейност в страната;
- лица, които имат основание да им бъде разрешено постоянно пребиваване или са сключили брак с български гражданин или с постоянно пребиваващ в страната чужденец;

- членове на семейство на чужденец, получил разрешение за продължително пребиваване;
- чуждестранни специалисти, пребиваващи по силата на международни договори, по които Република България е страна.

Основанията за разрешаване статут на постоянно пребиваване съгласно ЗЧРБ са:

- сключен граждански брак с български гражданин;
- лица от българска народност; родени на територията на България и изгубили българското си гражданство;
- малолетни и непълнолетни деца на български граждани или на постоянно пребиваващи в страната чужденци, пребивавали законно без прекъсване на територията на страната през последните пет години.

Законодателството ясно дефинира групите чужди граждани, които могат да работят в България. Трудова дейност могат да извършват чуждестранни граждани, които:

- са наети по трудово правоотношение от работодател по смисъла на Кодекса на труда;
- са командирани за определен срок от чуждестранен работодател, в рамките на предоставяне на услуги на територията на страната;
- желаят да извършват дейност на свободна практика;

Чужденци могат да извършват трудова дейност само след получаване на *разрешение за работа* от *Агенцията по заетостта*. Разрешение се получава за работа, която изисква специализирани знания и умения, и когато пазарът на труда не предлага подготвено местно лице. Издава се по искане на работодателя – физическо или юридическо лице, регистрирано по българското законодателство или по искане на юридическо лице, регистрирано по българското законодателство, страна по действащ междуфирмен договор с чуждестранно юридическо лице, което е работодател на чужденеца. Законодателят е оставил инициативата за наемане на чуждестранни работници в ръцете на работодателите, но формалните изисквания и административната тежест все още се оценяват като тежки от тях [3].

Документите, необходими за издаване на разрешително за работа, се подават в бюрото по труда по месторабота на чужденеца. Нормативно установеният срок за вземане на решение по искането за издаване на разрешително за работа е 30-дневен.

Разрешението за работа е официален личен документ на чужденеца, който му дава право да работи в България за определен период от време на конкретно работно място, на конкретна длъжност, при конкретно юридическо или физическо лице, регистрирано по българското законодателство, което е направило искането за издаване на разрешително за работа. Разрешението за работа се издава за срок до една година с възможност за продължаване общо до 3 години за изпълнителския и над 3 години за ръководния персонал. Един от важните акценти е, че разрешителното за работа се издава за определен срок от време и формалната логика зад тази мярка е разбирането, че след приключването на трудовия договор чуждия гражданин ще напусне страната.

В нормативната уредба са предвидени и случаите, когато за заетост на чужденец на територията на страната не е необходимо разрешително за работа. Също така чужденци с постоянно пребиваване в България или с приравнени на техните права чрез предоставеното им право на убежище, или признат статут на бежанец. Правата на бежанците и търсещите убежище са определени от Закона за бежанците. Реално хората със статут – бежански или хуманитарен – имат права равни на тези на българските граждани, с изключение на правата, за които се изисква българско гражданство. В този смисъл трудовите им права са гарантирани [2].

### **2.2.1. Нормативна пирамида**

Нормативната пирамида не е само за онагледяване на посочените и на редици други нормативни документи, но и един възможен начин за подреждане и смислено усвояване както от обучаваните специалисти и студенти по трудова медицина и работоспособност, така и от работодателите за задълженията, правата и отговорностите за опазване на професионалното здраве и безопасността на работещите. Тя е представена по следния начин:



**Фиг. 1 Нормативна пирамида**

Големият обем и сложност на законодателството по здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ), поставя българските работодатели пред трудността да спазят всички нормативни изисквания поради непознаването им. Проблемът става още по-сложен и поради недостатъчния брой дипломирани специалисти със съответните познания за опазване здравето и безопасността при работа, както и на българското и европейското законодателство, третиращо условията на труд.

### **2.2.2. За работодателите**

Работодателските организации имат воля да участват във формирането и реализирането на политика на прием и селекция на мигранти. Тяхна експлицитна цел е този прием да бъде максимално близък до динамиката на пазара на труда.

Дейността на *Конфедерацията на работодателите и синдикатите в България (КРИБ)* по отношение на миграционната политика се разгръща в няколко направления:

- Участие в институционализираните органи за консултация и координация между държавата и социалните партньори като Националния съвет по трудова миграция;
- Участие в организираните от МТСП трудови борси в Берлин и Мадрид;
- Подкрепа на инициативата *Back to Bulgaria* за предлагане на работа в България на български студенти, работещи в чужбина. Формулиране на многостранно разбиране за завръщането, свързано с комплекс от фактори като намаляване на престъпността, повишаване качеството на образованието, ефективна защита на собствеността във всичките ѝ форми. „Институционалното регулиране на заетостта само не може да реши проблема със завръщането на емигрантите в желаните мащаби. Проблемът може да намери своето решение в условията на развит, саморегулиращ се пазар на труда, на висока производителност на труда, на конкурентноспособна икономика, гарантиращи висок жизнен стандарт”.
- Конструктивна критика на слабости в административните услуги: „процедурите по издаване и разрешение за работа и пребиваване в страната са изключително рестриктивни, бавни и скъпи за фирмите” Няма отказ за внос на работна ръка при доказана от фирмите необходимост, но бавната администрация противоречи на по-бързата и прагматична темпоралност на бизнеса.
- Предложения за изменения в нормативната уредба (Закон за насърчаване на заетостта, Указания за прилагане на наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в РБ, Правилника за прилагане на Закона за чужденците в РБ) за премахване на таксите за издаване на разрешения за работа и намаление на нереално високите изисквания за минимални лични финансови средства за ежедневна издръжка на чужденец. КРИБ подкрепя механизма, предложен от МТСП, за определяне на годишни браншови квоти за прием на

граждани на трети държави на българския пазар на труда, но високите такси, както и другите задължителни разходи, свързани с внос на работна ръка, са сериозна пречка за усвояване на квотите.

- Акцент върху висококвалифицираната миграция. Кризата води до следния парадокс: поради повишената безработица се въвеждат допълнителни ограничения за достъпа на чужди граждани до българския пазар, докато в същото време бизнесът продължава да изпитва потребност от квалифициран технически персонал. КРИБ подчертава необходимостта от особен режим по отношение вноса на висококвалифицирана работна ръка, ключов фактор при стартирането на големи чужди инвестиции.

### **2.2.3. За икономическата имиграция**

Икономическата имиграция е сравнително ново явление в демократичното отваряне на страната и прехода към пазарна икономика. През комунистическия период имиграцията е силно ограничена и се проявява в три форми:

- Основната група са студентите от т.нар. Трети свят, които получават стипендии за следване в български университети;
- Съвсем малобройна е групата на политическите бежанци – най-вече хора с леви убеждения от Гърция и Турция;
- Има само един пример на икономическа миграция – вьетнамски работници, заети предимно в строителната сфера през 80-те години. Дори тази форма, която изглежда чисто трудова миграция, съчетава икономически и идеологически измерения – българското комунистическо правителство откликва на призива на „братски” Виетнам да осигури заетост на част от многобройната работна ръка.

Ако през комунистическия период икономическата имиграция е изключение, през посткомунистическия ситуацията радикално се преобръща и тя става правилото.

Ще очертаем структурата и динамиката на трудовата имиграция в три насоки:

- картографиране на основните изпращащи региони и страни;
- очертаване спецификата на професионалната и трудова реализация;

- обобщение и анализ на наличните статистически данни.

### *Трудова и професионална заетост*

Основният профил на имигранта в България е самонает или с дребен семеен бизнес. Двете основни сфери на заетост са ресторантьорството и търговията. Това е територията на имиграцията от Китай и Близкия и Среден Изток.

Характерно за множеството имигранти е, че са заети не в предимно български, а във фирми на други имигранти [3]. Ако в имиграционните страни множество мигранти са заети в строителството и някои индустриални производства за България това е сравнително нова тенденция, която започна да се развива в периода на икономически подем преди кризата. Най-заинтересовани от нея са турските и вьетнамските работници.

Интересна нова форма на заетост предоставят кол центровете, които имат нужда от езиковата компетентност на имигрантите. В тях намират работа както френскоговорящите и англоговорящите африкански имигранти, така и западноевропейци като холандците.

Специфична група са консултантите, експертите, мениджърите, които намират реализация както при чуждестранните инвеститори, така и в български институции или големи български компании. Те са представители най-вече на развитите западни страни.

Въпреки, че страната ни е транзитна държава за повечето бежанци у нас остават имигранти, които желаят да се установят за известно време и да си потърсят препитание. Най-често бежанците се насочват към шивашката индустрия, строителството и търговията като в повечето случаи, за да бъдат назначени на работа от бежанците се изисква да имат завършено образование както и да владеят български език. Средната възраст на започналия работа бежанец в България, през 2016г., е около 45 години. По данни на Агенция по заетостта най-младите са на 29 години, а най-възрастните на 60 години. През 2015г. работещите бежанци са били средно на около 36 години. Тогава най-младият работник бежанец е бил на 19 години, а най-опитния чуждестранен служител на 58 години.

## **2.3. Изследване на здравната грамотност сред мигранти по отношение на рисковете на работното място за развитие на професионални заболявания**

### **2.3.1. Демографски анализ**

Обект на настоящото проучване са бежанци, пребиваващи на територията на гр. София. Анкетните карти са разпространени във временните центрове в район „Овча Купел“, кв. „Военна рампа“ и в район „Враждебна“. Бяха предвидени 200 анкетни карти. С помощта на социалните работници бяха анкетирани общо 46 човека.

Ниският брой на респондентите се дължи на затруднената комуникация, поради незнание на общоприет език, ниското ниво на грамотност и отказ за съдействие.

След обработка на данните от проведената анкета във „Временните центрове за настаняване на бежанци“ бяха изведени съотнасящи се към проучването основни въпроси, засягащи здравната култура на бежанците, разнородности по пол, възраст, образование, трудоспособност, произход, здравна информираност по отношение на опасностите и заболяванията на работното място, родствени заболявания и желанието на анкетираните за работа на територията на Република България.

### **2.3.2. Съотношение по пол**

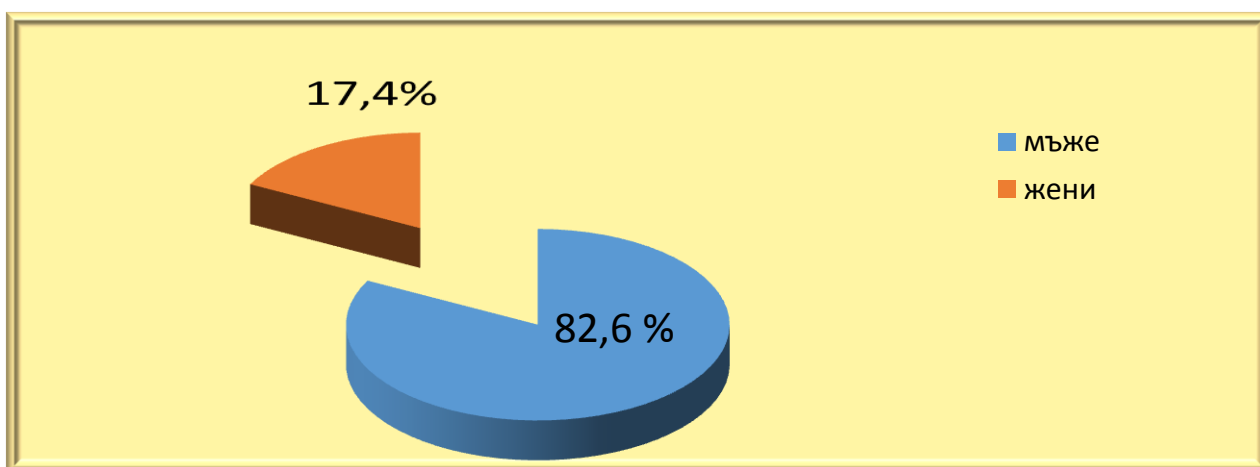
Анализът на литературните източници показва, че в държавите-членки на ЕС, през 2015 г. е имало малко повече мъже, отколкото жени (съответно 56% спрямо 44%). Държавата-членка, в която е бил отчетен най-висок дял на имигранти от мъжки пол е Германия (63%). От друга страна, най-високият дял на жени имигранти е отчетен в Кипър (57%).

Във всички европейски държави се наблюдава превес на мъжете имигранти над жените имигранти. Причина за това може да се търси в нелекия път, който имигрантите изминават до достигане на държавата-приемник, както и в трудностите през периода на установяване. Съответно, качества като физическа издръжливост и сравнително по-лесно адаптиране към недостатъчно

добри хигиенни и по-тежки условия на труд обуславят предобладащия брой имигранти от мъж пол.

След цялостен преглед на данните, предоставени от „Агенция за бежанците“ относно съотношението жени – мъже, установихме че разпределението по пол за цялата наблюдавана група е следното ( Фиг. 2):

- Мъже – 34 бр.
- Жени – 9 бр.



**Фиг.2** Разпределение на бежанците по пол

При изготвяне на програми за заетост на бежанците на територията на Република България, трябва да се вземе предвид числеността на хората от мъжки пол.

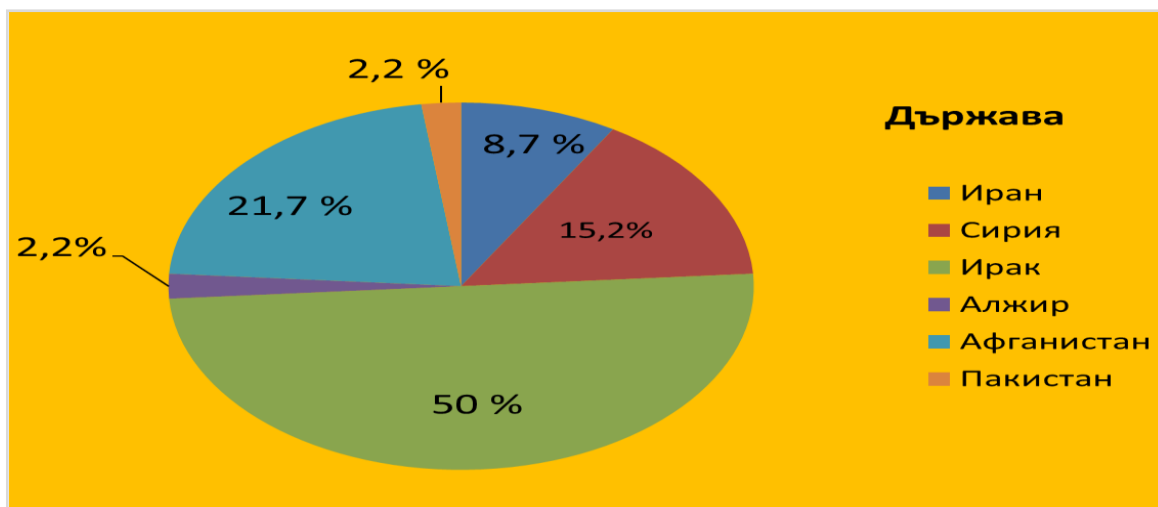
От общо 46 анкетирани установихме, че пребиваващите в центровете за временно настаняване са предимно мъже.

Още една вероятна причина за това е, че семействата предпочитат да изпратят на дълъг път само мъже, тъй като те са по-лесно интегрируеми в местното общество. Повика семейството си - по правилото за събиране на семейства.

### **2.3.3. Произход на бежанците**

Анкетираните бежанци, потърсили помощ и закрила в България са от различни държави от Арабския свят. Анализът на получените данни позволи да се определи произхода на анкетираните бежанците и по-конкретно

представители на кои държави са потърсили помощ и убежище на територията на България.



**Фиг.3. Произход на бежанците**

На фигура 3 се забелязва, че мнозинството от потърсили убежище (50%) са от Ирак, а тези от Афганистан са 21,7%. Вследствие на десетилетните конфликти Афганистан се е превърнал в най-опасната страна в света и най-големия източник на бежанци и търсещи убежище.

Търсещите убежище от Сирия са 15,2%. Началото на конфликта в Сирия бе поставен през 2011 година със започналите протести срещу режима на президента Башар Асад. В първата година от сирийския конфликт за бежанците се говореше като за временно явление. Но с ескалацията на военните действия разселванията се превръщат от временно явление в тенденция.

Потърсили помощ и закрила има и от Иран - 8,7%, като вероятна причина за това може да бъде приемането на все по-строги религиозни закони в държавата. Съществува и малък дял на потърсили убежище в България от Пакистан (2,2%) и от Алжир (2,2%). От изведените данни ясно проличава къде са най-горещите точки на военни конфликти и размирици.

#### **2.3.4. Възраст**

Възрастовата категория, която спомага за установяване на трудоспособността на анкетираните в проведеното изследване, показва че 37%

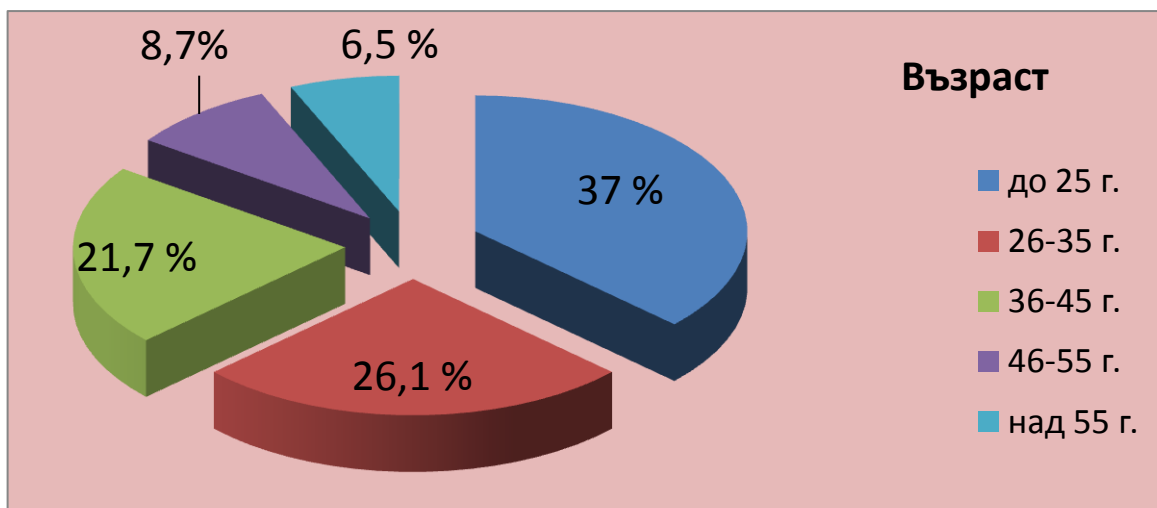
от бежанците са на възраст до 25 години. Този факт показва значителен превес на млади хора потърсили помощ, убежище и бъдеще в България. Възрастовият профил на лицата с предоставена закрила предполага активно включване в пазара на труда под различни форми - работници, самонаети, с възможност за стартиране на самостоятелен бизнес, както и за осигуряване на работни места в лицето на работодатели.

Установихме, че 26,1% от потърсилите убежище попадат във възрастовия диапазон 26-35 години (фиг.4). Като цяло прави впечатление, че преобладават млади и много млади бежанци, което е предпоставка за по-бързо усвояване на трудовата дисциплина, възприемане и пълноценно включване в конкретната социална среда.

Процентът на анкетираните на възраст между 36 - 45 години е 21,7%. Хората прехвърлили средната (46 - 55 години) и онези в напреднала възраст (над 55 години) са съответно 8,7%, и 6,5%.

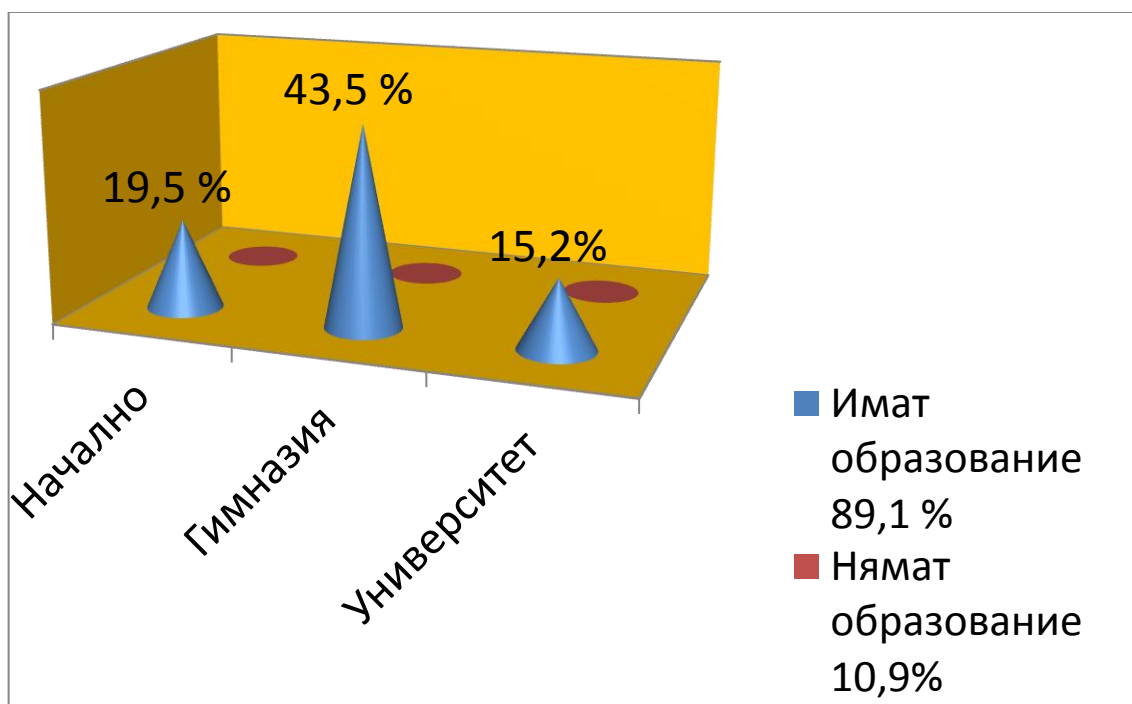
За да се предостави адекватно социално осигуряване и здравеопазване е важно да се отчитат различията между имигрантите и местното население. Това разбира се касае най-вече по-възрастните имигранти, които наближават пенсионна възраст и при които възможността за значително увеличаване на разходите за медицинско обслужване е голяма.

Същевременно високият процент на млади мъже бежанци, може да доведе до социален дисбаланс и да се превърне в демографски проблем, не само за България, но и за Европа като цяло, поради миграционния процес.



**Фиг.4. Разпределение на бежанците по възраст**

Както е известно здравната грамотност, в т.ч. познанията за рисковите фактори на работното място, е в пряка зависимост от степента на образование. Анализът на въпроса от анкетата, свързан с нивото на образование показва, че най-голям брой участници са с гимназиално образование, а над 10% изобщо не са посещавали училище.



**Фиг.5. Образование на бежанците**

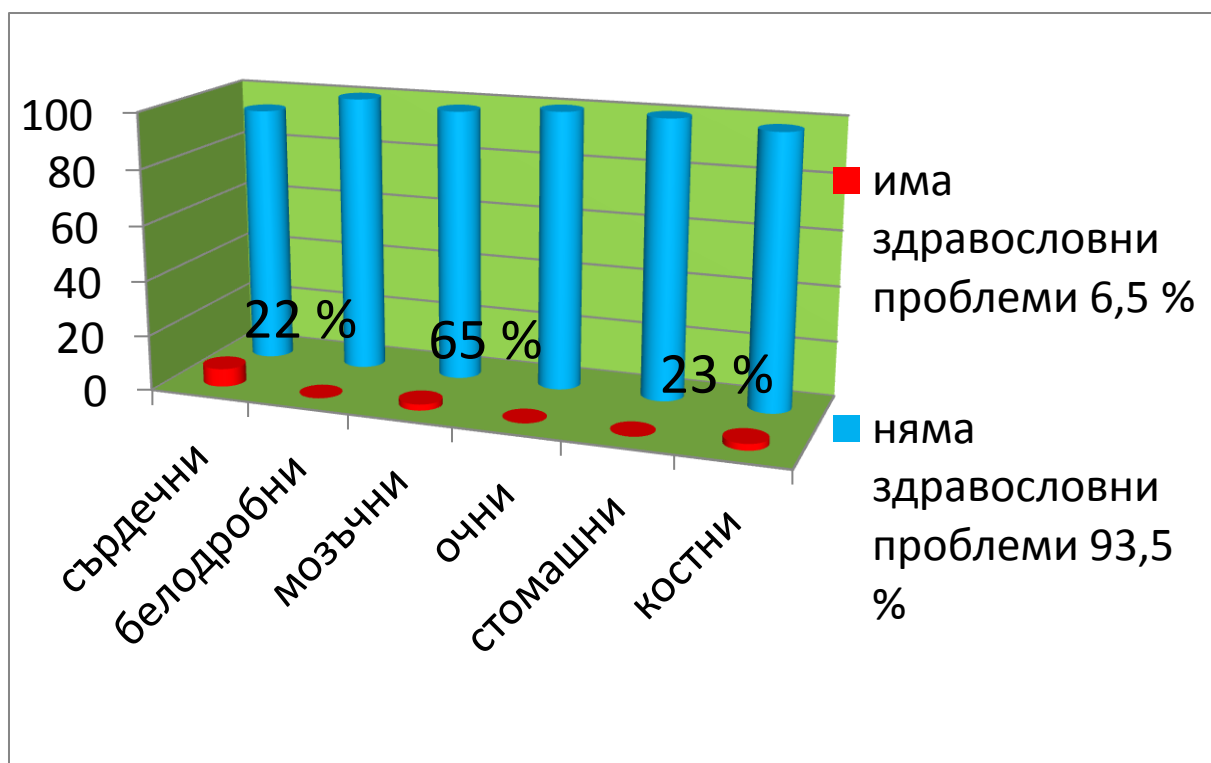
**На фигура 5** е представена графика отразяваща образованието на анкетираните бежанци. От 46-мата анкетирани 10,9% са без никакво образование, 89,1% са посочили, че са образовани, като съответно имат начално, средно (гимназиално) или висше образование.

От анкетираните, които имат образование 19,5% са със завършено начално образование, 43,5% - със завършена гимназия и само 15,2% са завършили университет.

Често данните за придобита образователна степен са оскъдни, непроверени или пък не са добре обработени. Съществен проблем при удостоверяване на нивото на образование е липсата на документи, включително диплома при мнозинството от мигрантите, както и невъзможността да бъде установена връзка с институциите, издали съответните документи, поради разрушаването им в случай на война. Поради това се възприема, че данните, отразяващи образователната степен на бежанците в България, както и в останалите европейски държави са със сравнително ниска достоверност.

Вследствие на военните действия в Сирия, например, данните които може да удостоверят образователната степен на хората пребиваващи на територията на страната са унищожени. По данни на ДАБ от юли 2015 година, лицата потърсили закрила в България имат следната образователна степен: 28% нямат образование, 32% имат начално образование, 23% имат основно образование. При хората с по-високо образование съотношението изглежда така: 12% са завършили училище, а по около 2% от бежанците имат дипломи съответно от университет или от полувисше учебно заведение.

Предизвикателство за бежанците при придобиване или повишаване на образованието е езиковата бариера. Мнозинството от бежанците, пребиваващи на територията на страната не владеят английски или друг западен език. По отношение на българския език като цяло не говорят и не разбират български език, като с течение на времето част от тях придобиват основни познания т.е. разбират/говорят малко български език. Това води и до затруднения за тях, по отношение включването им в българската образователна система.



**Фиг.6. Здравствено състояние на бежанеца**

На Фиг. 6 са представени получените данни, отнасящи се до здравните проблеми, които анкетираните посочват и с които са запознати. Мнозинството от тях са отговорили, че не страдат от изброените здравствени проблеми (93,5%) и едва 6,5% посочват, че имат здравствени проблеми, като 2,3% от тях страдат от сърдечносъдови заболявания, а 2,1% - от заболявания на главата и също 2,1% страдат от заболявания на костите. До голяма степен получените резултати се дължат и на сравнително младата възраст, на която са участниците в анкетното проучване. Това, въпреки трудните условия на живот и ниското ниво на култура води до неголям брой на участниците със заболявания.

Процесът на миграция оказва негативно влияние върху здравето на бежанците:

- преди пътуване поради травми, конфликти, насилие, мъчения и др.;
- по време на пътуването поради самия режим и условията по време на пътуването (често опасни, които може да застрашат живота и като цяло да действат неблагоприятно върху здравето на бежанците; почти винаги липсват основни хигиенни условия и др.);

- при пристигане в приемната общност поради условията на живот в бежанските лагери или приемните центрове;

Други фактори, които имат значение за здравословното състояние на бежанците:

- продължителността на престоя;
- юридически статут и достъпа до здравеопазване;
- езиковите и културни норми и др.

Някои от проблемите на новопристигналите мигранти са следствие от тяхното пътуване и включват инцидентни наранявания и малки рани, изгаряния и мехури, слънчево изгаряне, дехидратация и мускулно-скелетни проблеми.

Предизвикателства, свързани с метеорологичните условия (ниски температури) може да застрашат здравето на мигрантите по най-различни начини. Например, да спомогнат за увеличаване на риска от фрактури, навяхвания и разкъсвания; сърдечносъдови и респираторни проблеми; тежки бактериални и вирусни инфекции.

Друг фактор, който обуславя здравословното състояние на бежанците е качеството, нивото и достъпа до здравни услуги в различните държави. От тази гледна точка е от съществено значение да се сформира медицинска култура още в ранна детска възраст.

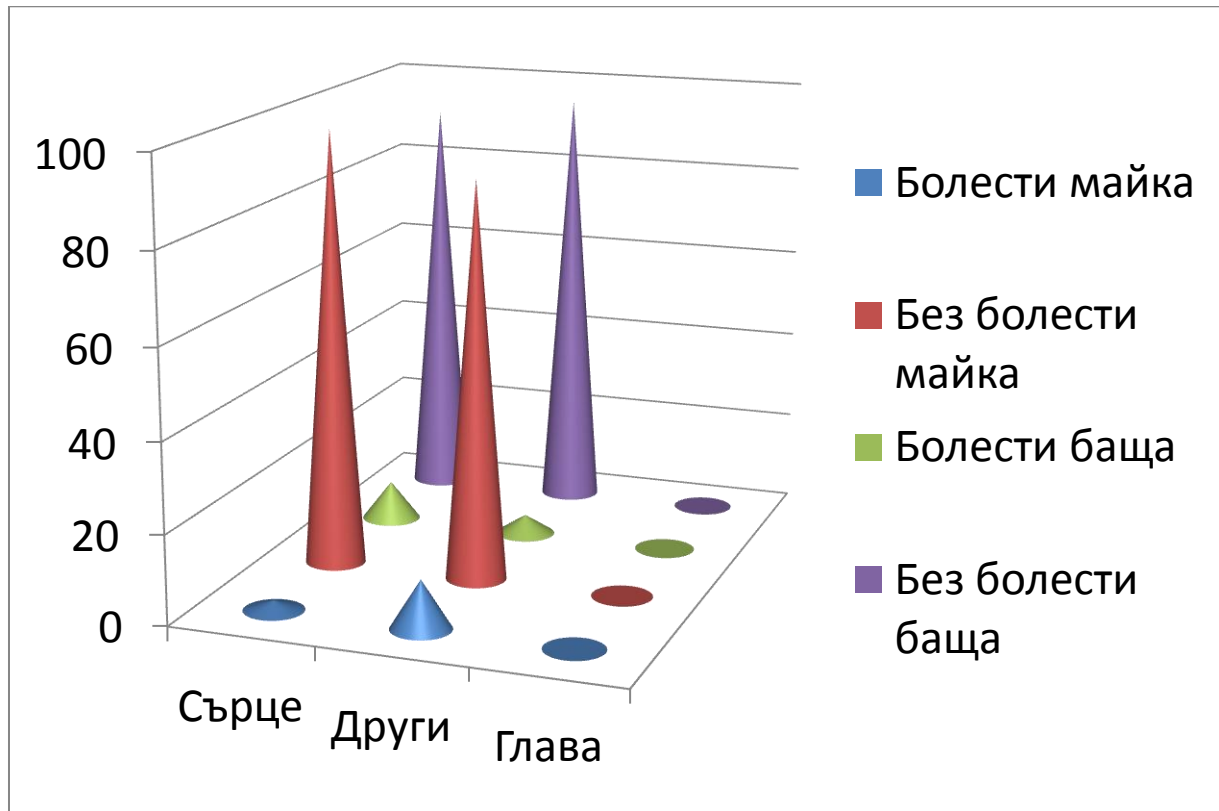
В допълнение, мигрантите също така са изправени пред неформални бариери при достъпа до здравеопазване в приемащите държави. Основните сред тях са комуникационни бариери и културни различия.

Изброените причини и предпоставки правят като цяло здравният статус на имигрантите по-неясен.

С цел проучване на фамилната анамнеза на мигрантите беше включен въпрос за социално-значими заболявания на роднините им.

**На фигура 7** са показани данните за болестите предавани по наследство на бежанците като повечето (95%) са отговорили, че нямат предавани болести от страна на майката и бащата. Допускаме, че високият процент на отговорилите отрицателно се дължи на неразбиране на въпроса или незнание за здравословното състояние на близките, от които са отделени продължително

време. Установихме, че основните хроничните заболявания сред роднините на мигрантите са сърдечносъдовите заболявания, хроничните респираторни заболявания и диабета.



**Фиг.7. Болести предавани от майката и бащата на бежанеца**

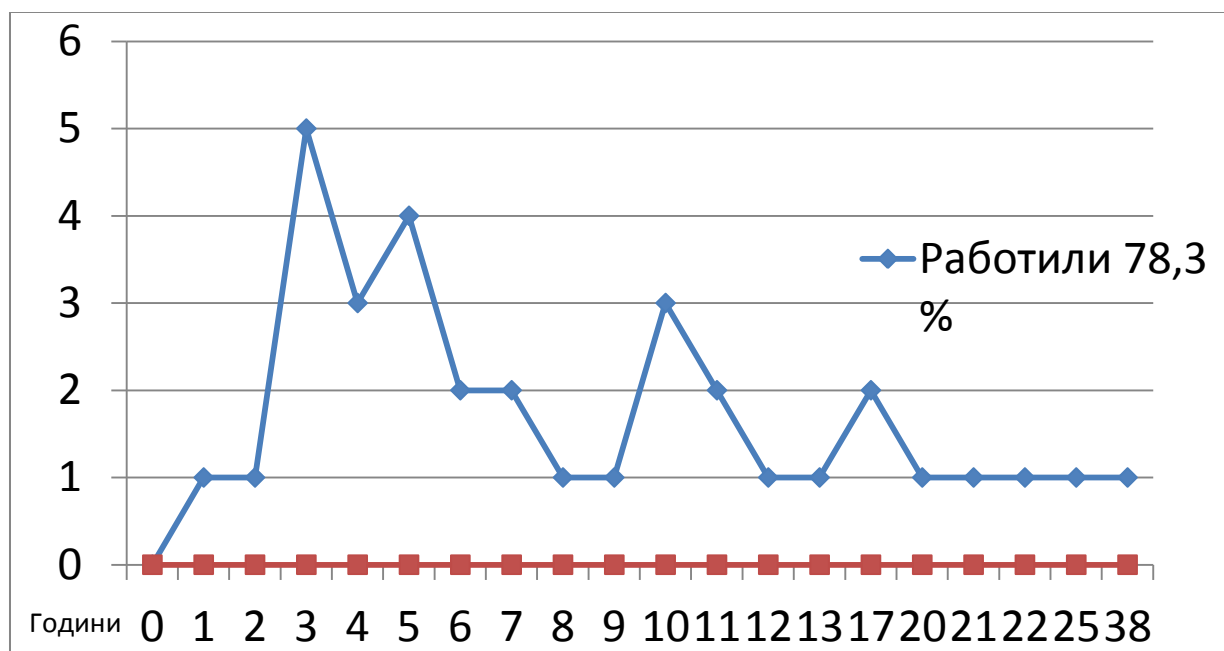
Като цяло информацията за здравословното състояние на мигрантите в Европа е откъслечна, което от своя страна поражда редица трудности при наблюдаването и подобряването на здравето им. Системите за здравна информация в повечето европейски държави не идентифицират регистрираните по мигрантски статус, а информацията събирана в медицински файлове рядко включва такива данни. Изключение в много държави от Европа правят регистрите за смъртност, където често са включени индикациите за миграция.

Основно значение за здравната грамотност по отношение на рисковите фактори на работното място има практическия опит в дадена професия. Това бе основание да включим въпрос за трудовия стаж на участниците. Анализът на

данните показва, че значителна част от анкетираните (21,7%) никога не са работили, въпреки че всички са в трудоспособна възраст.

На фигура 8 е изобразена графика, която показва информация за работния стаж на анкетираните бежанци.

Установихме, че 78,3% от участниците са отговорили положително на въпроса за наличие на трудова дейност в миналото. Най-голям процент от хората (28%) са работили между 3 години и 5 години. Трудов стаж от 10 години имат 6,5%, а така също 6,5% са работили 4 години. Работилите между 6 и 7 години са 4,3%. Между 20 години и 25 години са работили четирима – 2,2 % души от анкетираните бежанци.



Фиг.8. Години стаж

На фигура 9 са представени данни по отношение професионалната ориентация и предишните работни места на анкетираните бежанци. Само 23,9% от тях са отговорили, че нямат конкретна професионална реализация и работни умения. 73,9% от анкетираните са отговорили, че имат такъв.

Анкетираните бежанци са посочили различни занаяти и трудов опит. Повечето от тях са се занимавали с различни дейности, а най-много от анкетираните са работили като общи работници в строителството. Също така

част от тях са посочили, че са работили за своя семеен бизнес – пекарна/хлебарна, аптека. Други са упражнявали занаят като продавачи в магазини за хранителни стоки и месарници.

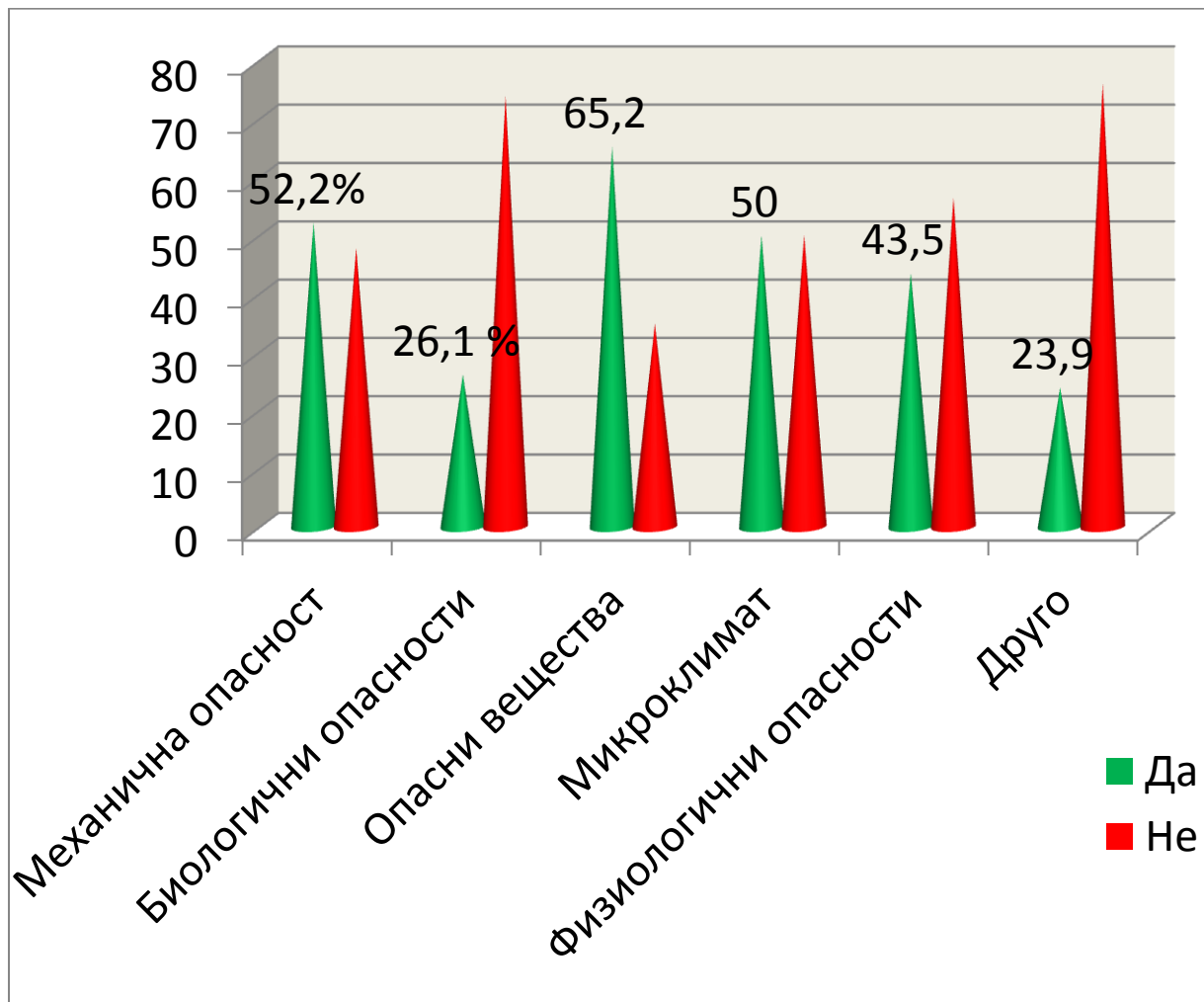


*Фиг.9. Работни умения*

От гледна точка на оценката на риска за развитие на професионални заболявания и трудови злополуки, най-голям интерес представляват познанията на мигрантите за рисковите фактори на работното място. Тъй като преобладаващата част от участниците са заявили, че са работили икономически дейности, свързани със значителни рискове на работното място (строителство, пекарни), потърсихме информация доколко са запознати с наличието на фактори, които могат да увредят здравето им.

Проучихме информираността им по отношение на най-често срещаните и с най-големи здравни ефекти рискови фактори на работното място, а именно: механични опасности, химични вещества, физиологични опасности, биологични агенти, микроклимат и други.

Получените резултати са представени на фигура 10



**Фиг.10. Опасности на работното място**

На фиг. 10 са изброени основните опасности по време на трудовия процес, които могат да доведат до заболявания от най-различно естество и евентуално да причинят трайна или временна неработоспособност.

По-голяма част (65,2%) от анкетираните са посочили опасните вещества като първопричина за недобри условия на труд. Обикновено опасните вещества са всички течни, газообразни или твърди тела, които излагат на риск здравето или безопасността на работниците.

Половината (52,2%) от анкетираните посочват механичните опасности като източник на риск на работното място. Механична травма например може да бъде причинена от движещи се машини и оборудване, незащитени мобилни елементи

на производствено оборудване, движещи се продукти, заготовки, срутване на структури, остри ръбове, неравности и грапавини върху повърхности, продукти, инструменти и оборудване, подемно-транспортна техника, както и падащи предмети от височина и много др.

Също половината (50%) от анкетиранияте отчитат като опасност на работното място и микроклиматът. Производственият микроклимат представлява комплексното въздействие на температурата, влажността и скоростта на движение на въздуха. Той е един от основните физични фактори на работната среда, който често в практиката се подценява и съответно пренебрегва. Специфична особеност на производствения микроклимат е неговата биполярност т.е. възможността му да се отклонява от приетите норми в посока на прегряване или преохлаждане.

Физиологичните фактори са посочени като възможна причина за заболявания от 43,5 % от отговорилите. Те са свързват главно с физическото пренатоварване на човешкия организъм или на отделни негови части, най-вече на опорно-двигателния му апарат.

Биологичните агенти също са считани като представляващи опасност от анкетиранияте - 26,1% са посочили тъкмо тях. "Биологични агенти" са микроорганизми, включително онези, които са генетично модифицирани, клетъчни култури и човешки ендопаразити, които могат да провокират инфекция, алергия или токсичност. Застрашени са работещите в предприятия за производство на храни, селско стопанство, работа с животни и/или продукти от животински произход, здравни и лечебни заведения, ветеринарномедицински и диагностични лаборатории, третиране на отпадъци, пречиствателни станции за отпадни води.

Част от (26,1%) от анкетиранияте считат, че има други фактори на работното място, които може да навредят по време на трудовия процес.

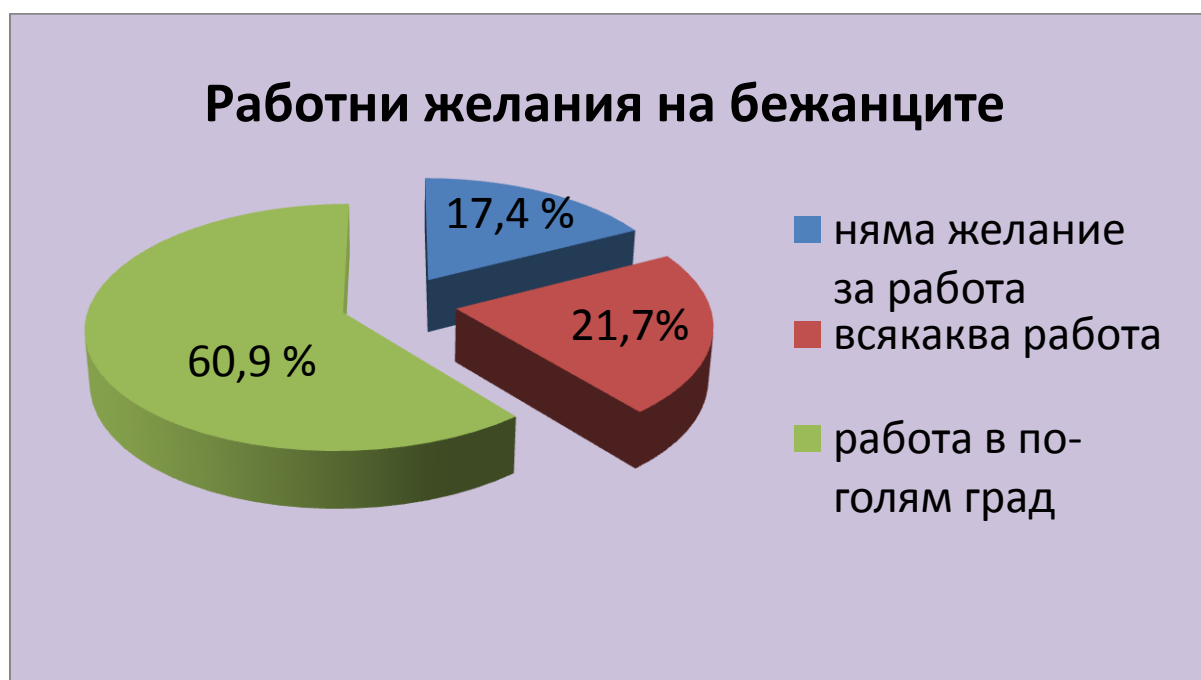
Здравословните и безопасни условия на труд са сложен и понякога проблематичен въпрос, който може да се контролира с правилните практики и методики.

Анализът на резултатите показва, че близо половината от участниците не считат, че на работното място съществуват рисковете. Това е тревожен факт, който показва, че непознаването на рисковите фактори и не предпазването от тях би могло да доведе, с по-голяма вероятност, до трудова злополука или професионално заболяване при определена експозиция.

С цел установяване на риска от професионални заболявания и трудови злополуки при бъдеща експозиция, анализирахме желанието за професионална реализация в България, сред участниците.

**На фигура 11** е отразена степента на желание на анкетираните бежанци да работят в България и съответно какво биха работили ако останат.

Повече от половината (60,9%) от анкетираните са посочили, че предпочитат да работят в големите градове в България, а 21,7% са уточнили, че нямат претенции относно вида работа. Онези, които не проявяват желание да работят в България са 17,4%. Тези данни индикират, че част от бежанците възприемат България като транзитна дестинация, а не като място за трайно установяване. Повече от половината анкетирани обаче, считат че биха могли да уседнат в страната ако успеят да намерят подходяща работа или въобще някаква работа и е възможно да си осигурят достатъчно добри условия на живот.



*Фиг.11. Работни желания на мигрантите*

### 2.3.5. Обобщение

Пространственото придвижване на огромни маси от хора през националните граници – най-общо определяно като външна или международна миграция – е едно от най-впечатляващите социални явления на съвременния свят.

След проведеното проучване сред 46-ма бежанци от бежански центрове за временно настаняване в гр. София, се установи, че тук преобладават младите мъже под 25 годишна възраст и такива на възраст между 26 и 36 години, които са в трудоспособна възраст и видимо в добро физическо и психическо състояние, въпреки прекараните изтощителни преходи за достигане до границите на държави-първоприемник.

От статистическите демографски данни е видно, че в повечето европейски държави, както и в България, населението е застаряващо, раждаемостта – ниска и съответно дори в краткосрочен план се очаква да настъпи остър недостиг на работна ръка. В този смисъл имигрантите, макар в преобладаващата си част да са нискоквалифицирани, може да се окажат изключително полезни за икономиката на страната.

Имиграционният процес има дългосрочен ефект върху възпроизводството на населението, неговите демографски характеристики, пазара на труда. Той смекчава негативния ефект от застаряването на населението и работната сила.

Имиграцията е начин за преодоляване на макроикономическите последици от застаряването на населението и е средство за балансиране на съотношението между търсенето и предлагането на работна сила, като по този начин допринася за равновесието на пазара на труда.

Повечето от анкетираните бежанци посочват, че са работили и имат трудов стаж средно между 3 и 10 години. Споделят също, че са помагали в семейния бизнес, работили са като общи работници в строителството, търговията и други браншове.

Завършилите висше образование са почти изцяло от Сирия и са работили като инженери, фармацевти или са имали частен бизнес.

В здравния и социален сектор особено нараства потребността от нискоквалифицирани работници, като например хора, които може да осигуряват неспециализирани домашни грижи за болни и възрастни хора. Наред с това съществува възможност за реализация и на вискоквалифицирани позиции.

Определящите характеристики на най-голямата група от анкетираните бежанци са следните:

- млади мъже, завършили предимно основно и гимназиално образование;
- родом от Иран, Ирак, Пакистан;
- без голям трудов стаж и професионален опит.

Във връзка с потенциалната възможност имигрантите да се присъединят към контингента на работната сила в България е редно да бъде поставен въпросът дали бежанците са наясно с опасностите на работното място.

На първо място, имигрантите могат да имат различно разбиране и познаване на рисковете на работното място в сравнение с хората родени в България. Приема се, че при съпоставими позиции работните условия в България са по-безопасни отколкото в развиващите се страни. Освен заплащането, вероятно това би следвало да е и една от основните причини, поради която някои имигранти са склонни да се захванат с опасна работа, тъй като те не я възприемат като особено рискова.

На следващо място за преценяването на рисковете на работното място има значение и по-ниското ниво на образование (човешки капитал), както и нивото на владеене на английски и български език.

Анкетираните са посочили, че работата може да увреди тяхното здраве най-вече при случаите, в които са изложени на въздействието на опасни вещества, което е много по-често срещано на работните места в Европа. Опасните вещества на работното място може да причинят множество здравословни проблеми и болести, както и да причинят риск за безопасността на работещите.

Необходимо е да се създаде култура на превенция, за да се гарантира успешно предотвратяване на случаите на влошаване на здравето, наранявания и смъртни случаи, причинени от опасни вещества на работното място, из цяла

Европа. Всички участници трябва да са запознати с рисковете и да се ангажират с тяхното предотвратяване или управление.

На анкетирания е зададен въпрос за тяхното здравословно състояние в момента, като 93,5 % са отговорили, че нямат здравословни проблеми и се чувстват здрави. Вероятно това се дължи на факта, че преобладаващата част от тях попадат в млада възраст. 6,5 % от анкетирания са подчертали, че имат здравословни проблеми, като 2,3 % определят, че това са неврологични проблеми, 2,1 % усещат проблеми в областта на сърцето, а 2,2 % заявяват, че имат проблеми с костно-мускулната система. Като се вземе предвид, че повечето от тях са предимно млади мъже може да се предположи, че заявените проблеми се дължат на дългите преходи и преминаването на държавната граница, както и до достигане на центровете за настаняване на бежанци. Не е констатирано дали заявените оплаквания могат да имат психосоматичен характер и да се дължат на преживяни травмиращи събития, страх, стрес.

Съгласно чл. 29, ал. 1, т.5 от ЗУБ чужденците, които се намират в производство по предоставяне на международна закрила имат право на здравно осигуряване, на достъпна медицинска помощ, безплатно ползване на медицинско обслужване при условията и по реда за българските граждани.

Правата им са гарантирани в чл. 40, ал.3, т.7 от Закона за здравното осигуряване (ЗЗО). Осигуряват се за сметка на републиканския бюджет, освен ако не са осигурени по реда на ал.1: лицата в производство за предоставяне на статут на бежанец или право на убежище.

Медицинският преглед на лицата, търсещи международна закрила се осъществява в здравните кабинети към Териториалните поделения на Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет, където се извършват следните дейности:

§ Първоначални изследвания при регистрация на лицата, подали молба за закрила постоянно медицинско наблюдение;

§ Оказване на първа медицинска помощ;

§ Контрол върху хигиенното състояние на лицата;

§ Текущ контрол за спазване на хигиенните изисквания;

§ Изготвяне и поддържане на медицинска документация за всяко лице.

Социалните експерти в Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет подпомагат достъпа до здравеопазване на лицата, търсещи международна закрила, като:

- консултират лицата по здравни въпроси; записват ги на личен лекар;
- придружават лицата до болнични заведения;
- издават служебни бележки до НАП за здравноосигурените лица и др.

Някои проучвания сочат, че хроничните заболявания сред мигрантите са основно сърдечно-съдови заболявания, рак, хронични респираторни заболявания и диабет. Много от тях години наред преживяват физическа и емоционална травма, включително и изтезания. Това може да увеличи риска от психологически проблеми като посттравматичен стрес.

По отношение на потенциална фамилна обремененост 2,2% от анкетираните са заявили, че в техните семейства по майчина линия са регистрирани заболявания на сърцето, 10,9% са посочили други заболявания неизброени погоре. 8,7% от участвалите в проучването са посочили наследствена обремененост по бащина линия свързана отново със сърдечни заболявания, а 4,3% - с други болести.

Тези данни биха били полезни за включване на бежанците в програми за опазване на общественото здраве и профилактика, както и за планиране на ресурси за тези дейности. Безспорно е, че превенцията има значителна роля за продължителността на живота, както и за подобряване качеството на живот.

За много бежанци страната ни е транзитна държава към по-добрия свят, но за някои се оказва място, където искат да останат и да намерят препитание.

По-голямата част от анкетираните бежанци (60,9%) имат желание да работят в България, но в големите градове, където смятат, че ще имат възможност да получат по-високо трудово възнаграждение. Друга част (21,7%) са посочили, че са съгласни да работят каквото и да е, само да получават по-високи заплати, а 17,4% от анкетираните не желаят да работят в България. Най-често при търсене на работа бежанците се насочват към шивашката индустрия, строителството и търговията, като в повечето случаи за назначаване на работа се

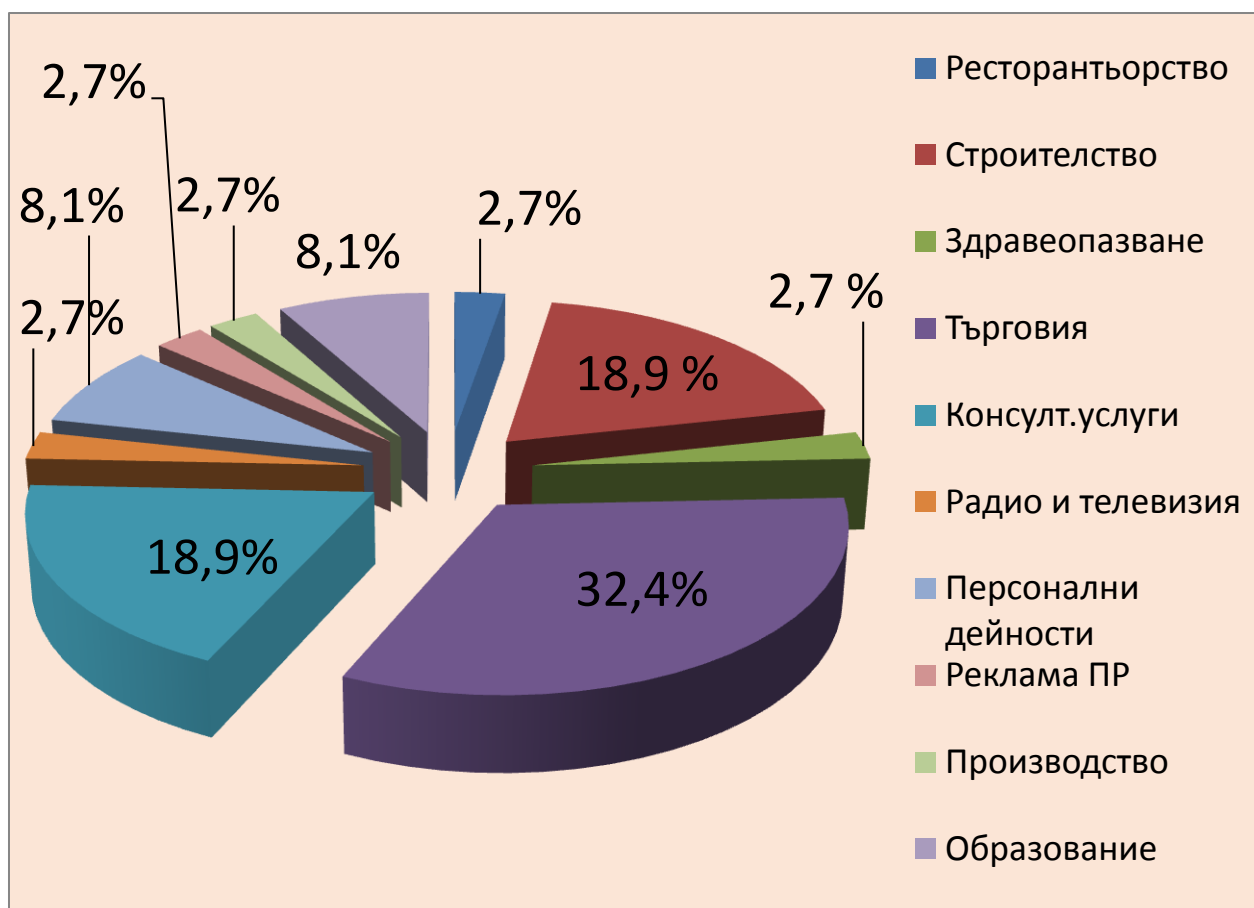
изисква бежанците да имат завършено образование, както и да владеят български език.

Средната възраст на започналия работа бежанец в България през 2016 г. е около 45 години. По данни на Агенция по заетостта най-младите работещи бежанци са на 29 години, а най-възрастните на 60 години. През 2015 г. средната възраст на работещите бежанци е била около 36 години. Тогава най-младият работник-бежанец е бил на 19 години, а най-опитният чуждестранен служител на 58 години.

Имигрантите идват от страни, чието население има различно демографско поведение, носители са на друг език, култура и политически възгледи. Често тези характеристики коренно ги отличават от основното население на приемащата страна. Това поражда обществено напрежение и допълнително капсулиране на имигрантските общности с всички произтичащи от това отрицателни последици. Активното им включване в трудовия процес би било надеждна предпоставка за пълноценното им интегриране в обществото.

#### **2.4 Проучване сред работодателите за специфичните нужди от знания, умения и поведение при наемане на мигранти**

Проведено бе проучване на работодатели със собствен бизнес на територията на гр. София, с различен предмет на дейност свързан с тяхната нагласа за наемане на мигранти на работа, на територията на гр. София. Сто човека - работодатели са отговорили на раздадената им анкета.

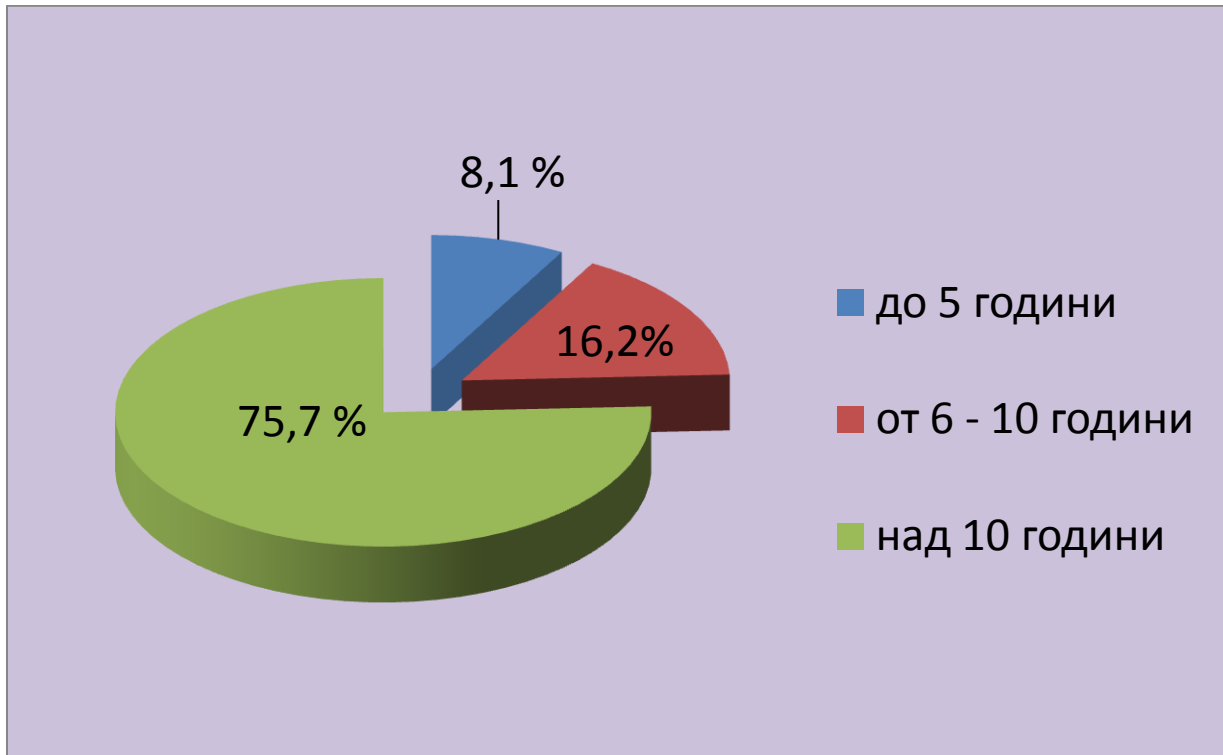


**Фиг.12. Предмет на дейност на работодателите не наемащи мигранти**

На Фигура 12 са представени данните, които се отнасят до предмета на дейност на анкетиранияте работодатели, в различните отрасли и сфери на българската икономика. Като процентно съотношение: 32,4% от работодателите са управители в сферата на търговията, 18,9% от анкетиранияте са собственици на строителни фирми и същият процент от 18,9% са в сферата на консултантските услуги. След тях се нареждат с 8,1% тези в сферата на личните услуги, а други 8,1% се занимават с образование и наука.

Анкетиранияте собственици на търговски обекти за хранене са 2,7%, следвани от частни медицински лица работещи за себе си в сферата на здравеопазването - 2,7%. Управителите в сферата на производството също са 2,7%. Ангажираните в печатни и електронни медии са 2,7% както и тези, които се занимават с реклама и връзки с обществеността. Видно е, че са анкетирани представители от почти всички сфери на малкия и среден бизнес в България, за да получим възможно най-обективен резултат във връзка с разглежданата, в

дисертационния труд, проблематика. А и към момента точно в немалката част от тези сфери е обявен недостиг на ниско квалифицирана работна сила, ниша, в която част от мигрантите е възможно да бъдат включени.



**Фиг.13.** *Продължителност на дейност на работодателите не наемащи мигранти*

На **Фигура 13** са представени данните за продължителност на дейността извършвана в различните бизнес сфери, в които анкетираните работодатели участват или директно управляват. Работодателите със стаж и опит над 10 години в своята сфера са 75,7 %, онези които са посочили, че управляват със своя бизнес между 6 години – 10 години са 16,2 % , а 8,1 % са стартирали своя бизнес преди 5 години.

Голям е делът на работодателите, които имат значителен опит в сферата, в която се развиват и би могло да се каже, че те са наясно с пазара на труда, с механизмите на наемане на работници и служители, със своите необходимости от работна сила, както и с компромисите, които биха направили или пък не биха направили по отношение на наемането на нови служители.



**Фиг.14. Причини, поради които не се вземат мигранти**

На Фигура 14 е представено процентното съотношение на работодателите, които не желаят да наемат мигранти на работа в своята фирма.

От общо анкетираните собственици на фирми 63 % посочват, че не биха наели мигранти на работа в своята фирма и причините за подобно решение са различни. Обикновено споделят, че се притесняват, тъй като мигрантите нямат добра професионална квалификация и опит, за да заемат обявената вакантна длъжност. Най-голям процент от анкетираните работодатели - 45,9 % - са на мнение, че не биха наели мигранти поради факта, че не знаят български език. Това е един от обективните критерии при наемането на служители – в обявите за работа неизменно се посочват определени езикови и личностни умения и те се явяват ключов фактор, за да може даден човек да се нарече конкурентноспособен на пазара на труда.

Например някои сфери като тази с предмет на дейност в човешките ресурси изискват перфектно владение на езика.

Освен това 16,2 % от анкетираните работодатели посочват, че нямат доверие на чуждестранните граждани, тъй като се страхуват да не бъдат подведени или измамани. Други 2,7% от работодателите отбелязват, че професионалното направление, в което се развиват е твърде специфично и поради това изразяват съмнение дали мигрантите биха се справили качествено с поставените им задачи. За много малка част от анкетираните мотивация за наемането на мигранти се явява предоставената от държавата възможност да бъдат данъчно облекчени, а само няколко работодатели признават, че ги наемат заради добрите им трудови качества.

Може да се каже, че анкетираните работодатели имат по-скоро негативна нагласа към наемането на мигранти в техните фирми, най-вече поради факта, че трудно биха комуникирали с тях. Те изразяват опасение, че мигрант, който не владее български език не би разбрал правилно задачите, които му се поставят. Така само ще бъде изразходван определен ресурс за наемането на подобен служител, а по-късно той няма да успее да разгърне професионалния си потенциала - да бъде достатъчно полезен за дадената сфера, тоест възвръщаемостта от наемането му, за работодателя, би била минимална.

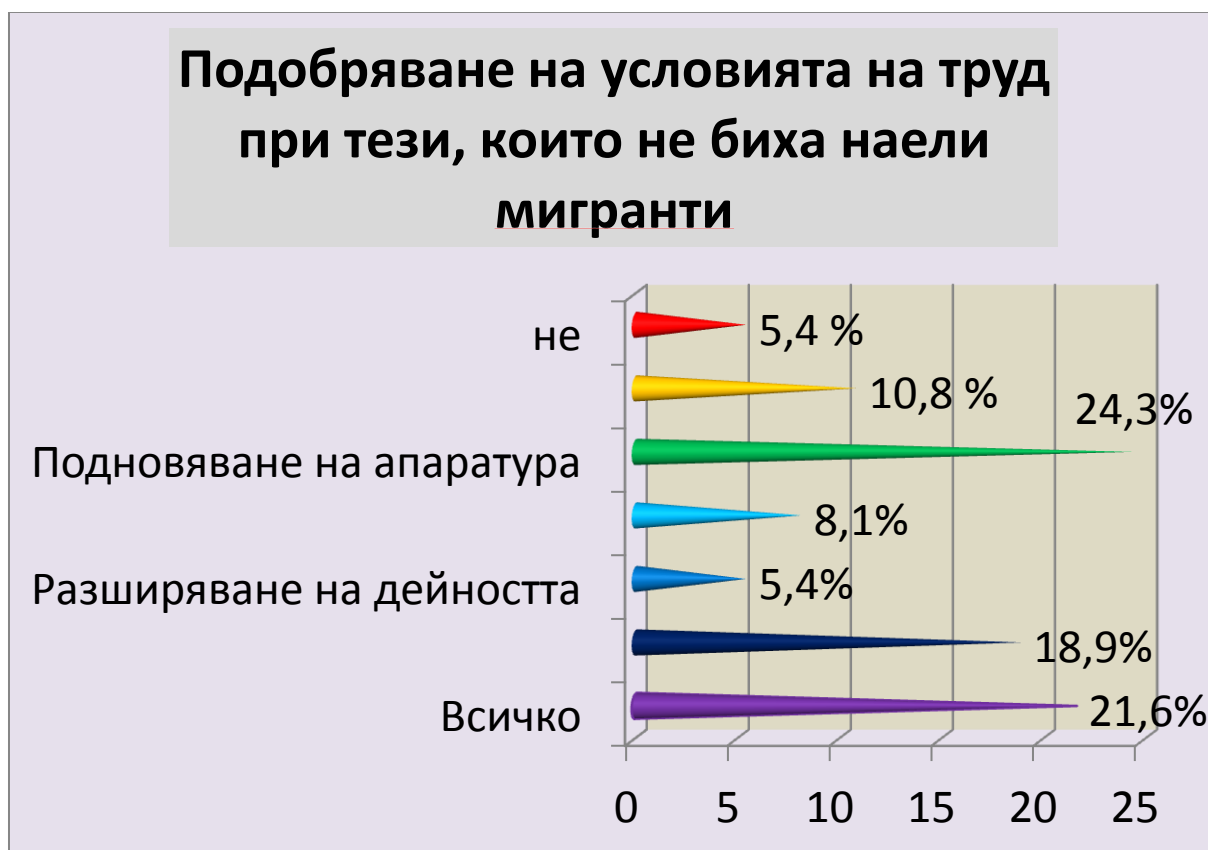
**На Фигура 15** е отразен процентът на анкетираните работодатели, които изпращат служителите си да се преквалифицират.

По отношение на преквалификацията на служителите 56,8 % от анкетираните работодатели посочват, че изпращат на обучение и преквалификация своите служители, а 43,2 % не считат за необходимо да изпращат служителите си на подобни обучения. Все пак окуражителен е резултатът, че по-големия процент работодатели оценяват необходимостта от обучение и преквалификация на своите служители. Периодичното квалифициране и преквалифициране на персонала води до затвърждаване на придобитите знания, както и до придобиване на специфични умения за новите технологични процеси в различните отрасли. По този начин служителите стават по-компетентни и по-сигурни в професионалните си качества. Това пък от своя страна повишава работоспособността и уседналостта в дадената компания (намалява се

текущото на персонала), както влияе положително и на мотивацията за постижения.



Фиг.15. Преквалификация на персонал без наемане на мигранти



Фиг.16. Подобряване на условията на труд при тези които не биха наели мигранти

**Фигура 16** ни представя възможностите, с които работодателите биха подобрили условията на труд в организацията си, ако имаха такава възможност.

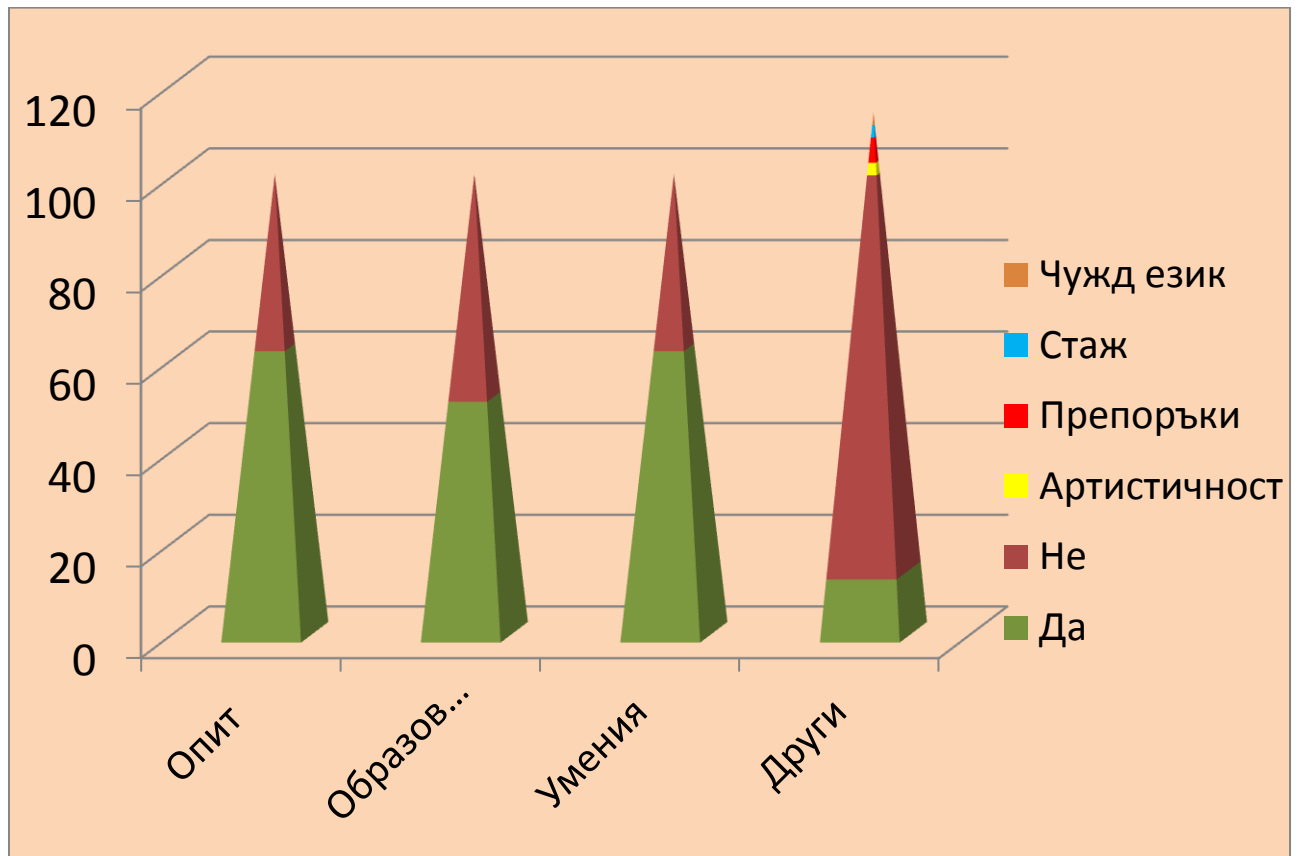
Най-голям е процентът на анкетираните работодатели - 24,3 %, които биха искали да подобрят условията на труд чрез подновяване на апаратурата - закупуване на нови машини, инструменти, превозни средства и така нататък. Други 21,6% са на мнение, че биха променили изцяло условията на труд в техните организации. От анкетираните собственици 18,9% смятат, че условията на труд налагат увеличение на социалните придобивки, а 10,8% искат да подобрят работния процес чрез квалификации и обучения. Част от работодателите - 8,1%, имат необходимост от привличане и набиране на нови клиенти. Най – малък процент от анкетираните - 5,4 %, искат да разширят своят бизнес. Същият процент - 5,4% нямат желание да подобряват нищо в своята организация.

Видимо е, че повечето работодатели предпочитат да подобряват не уменията на своите служители, а повече средата, в която те работят. Това, от една страна е позитивно, тъй като новите технологии подобряват качеството им на работа. И все пак има какво да се желае по отношение на разбирането за повишаване личната квалификация на всеки един служител и приносния момент, в това отношение.

**На Фигура 17** е отразено на какъв принцип работодателите, които не искат да наемат мигранти подбират персонала си.

Голям е процентът на работодателите (62,2 %), които посочват, че наемат служителите си единствено ако притежават опит по отношение на обявената вакантна длъжност, а 62,2 % подбират персонала си на базата на определени умения. Други 51,4 % обявяват, че наемат персонала си според подходящото образование. 13,5 % са отбелязали, че ги подбират по други критерии, а 5,4 % наемат служителите си чрез препоръки. Най-нисък е процентът на работодателите - 2,7 % - които наемат даден кандидат само ако има стаж по заеманата длъжност, а други 2,7 % само ако владее чужд език и още 2,7% според артистичните му заложби. Оказва се, че българските работодатели

наемат служители предимно с опит по отношение на длъжността, която е обявена за вакантна. Това означава, че те не са склонни да наемат служител, който притежава образование, качества и мотивация, дори да е с малък или никакъв опит, тъй като вероятно не биха искали да отделят ресурс за обучението му, тоест не са убедени в крайния резултат.



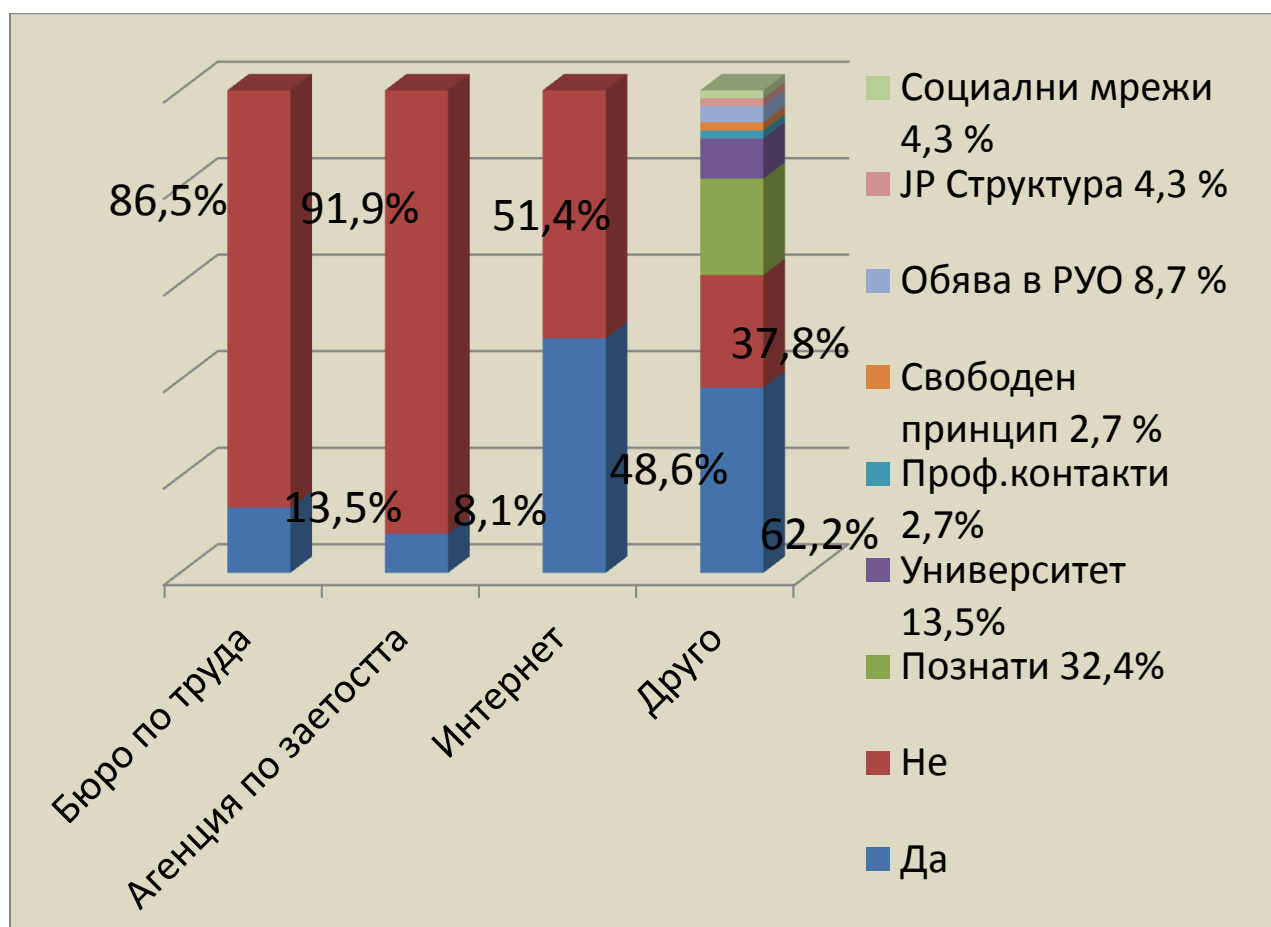
**Фиг.17. Принцип на подбор на персонала за тези, които не наемат мигранти**

**Фигура 18** разглежда какви канали за подбор използват анкетираните работодатели, за да наемат нови служители в своите компании.

Най-висок процент от изследваните работодатели (62,2 %) наемат служители от други места, 48,6% подбират персонала си чрез обяви в интернет, 34,2 % съобщават, че подбират служители чрез свои познати, 13,5 % наемат персонал от бюрата по труда, а други 13,5 % предпочитат и са заинтересовани да намират персонал от университетите, 8,1 % наемат персонала си от агенция по заетостта.

Равен процент - 2,7 % - разчитат на личните си контакти, наемат персонала си чрез обяви в пресата, набират чрез социалните мрежи или от друга структурата.

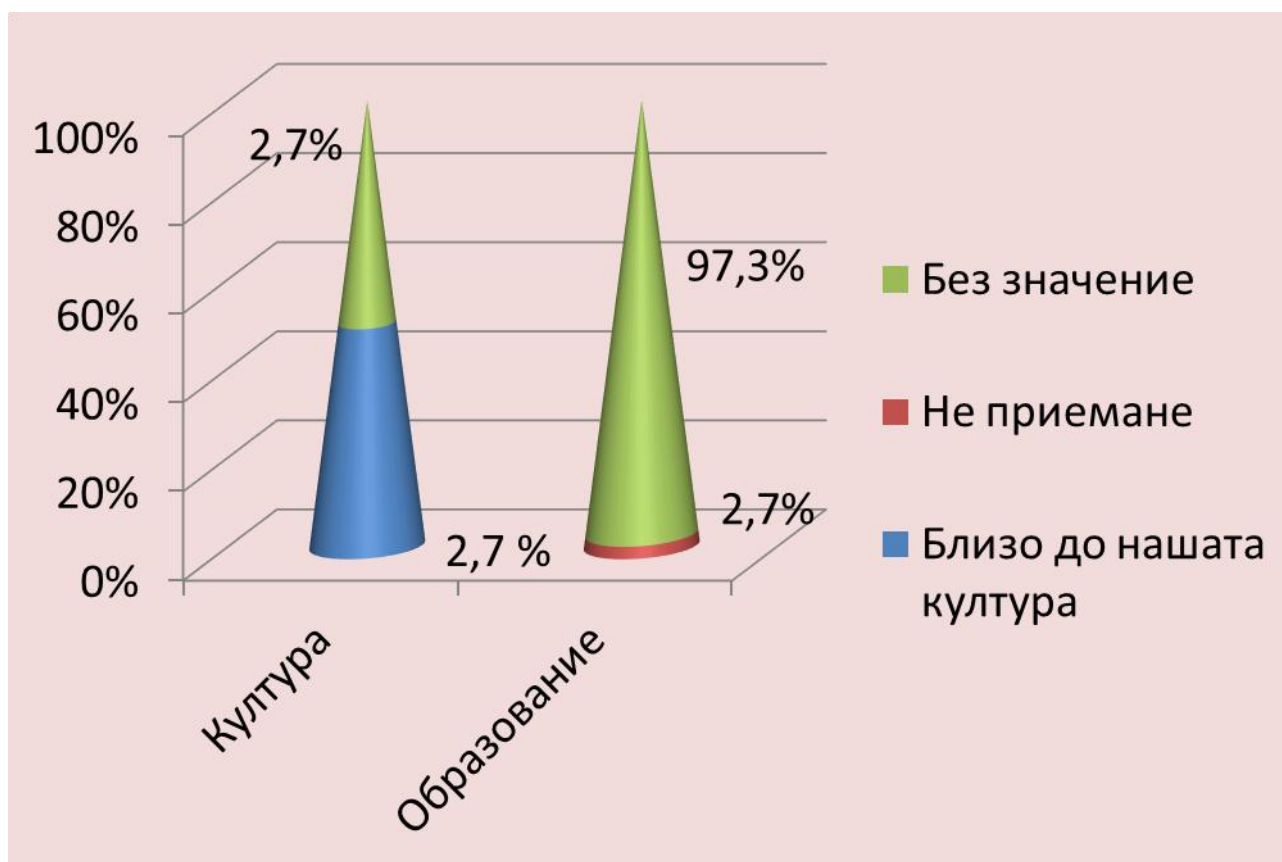
Като цяло българските работодатели са наясно с основните канали за подбор на нови служители и ги използват по предназначение. Липсата на квалифицирани служители в почти всяка икономическа сфера налага непрекъснато сравнение с другите компании в бранша, по отношение на заплащането и включване на различни социални пакети, за да се привлекат правилните кадри.



**Фиг.18. Наемане на мигранти**

На Фигура 19 са отбелязани предпочитанията за образованието и културата на наетите служители.

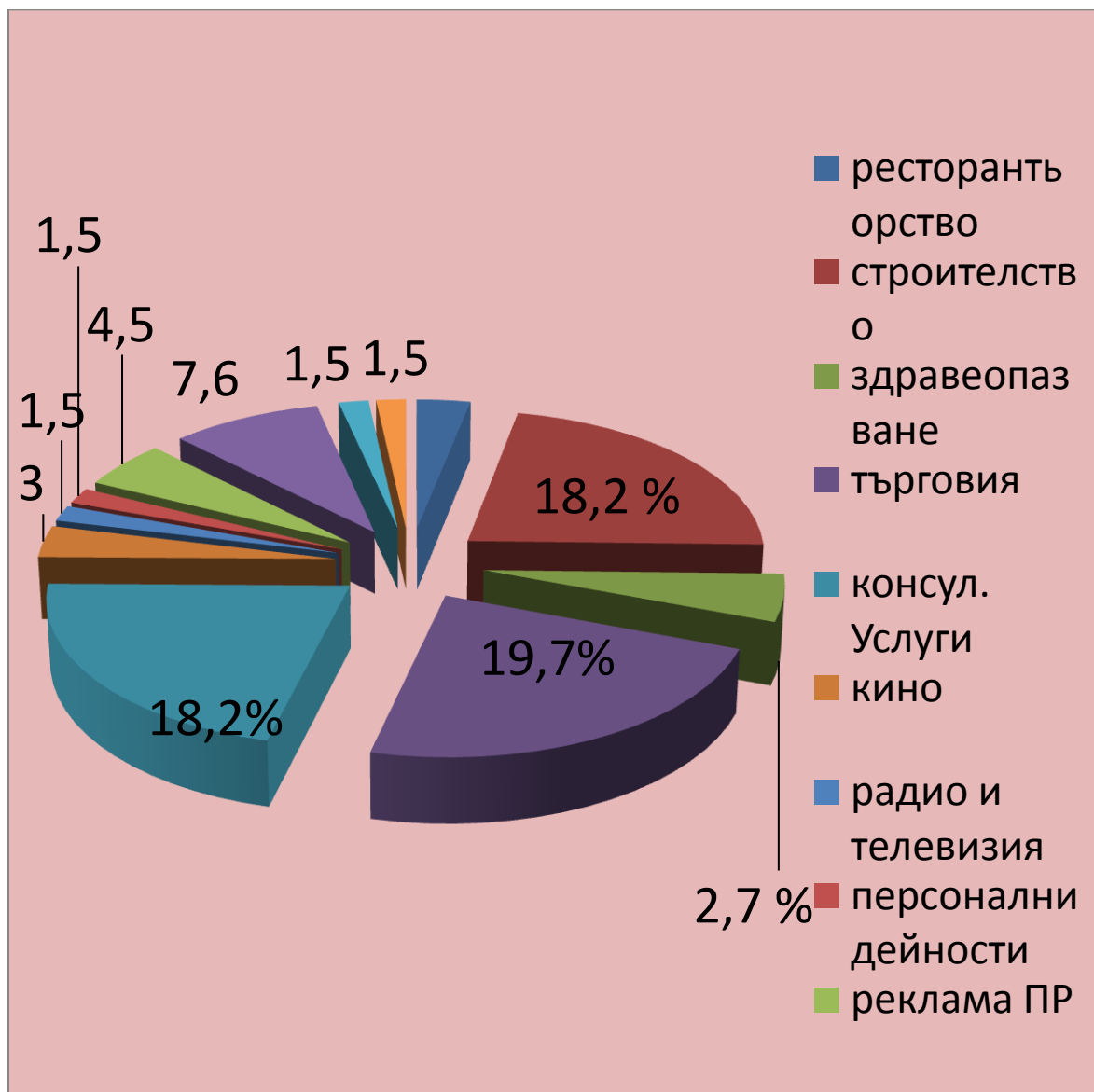
За 2,7 % от анкетираните работодатели, няма никакво значение образованието и културата на техните служители, а други 2,7% биха предпочели техните служители да изповядват християнската вяра и религия.



Фиг.19.Образование и култура на мигрантите

### 2.4.1. Резултати от анкетното проучване на работодатели, които са наели и имат желание да наемат мигранти

От стотте анкетирани работодатели, 66 % са на мнение, че биха наели мигранти във своите фирми и предприятия, а някои от тях вече са наели.

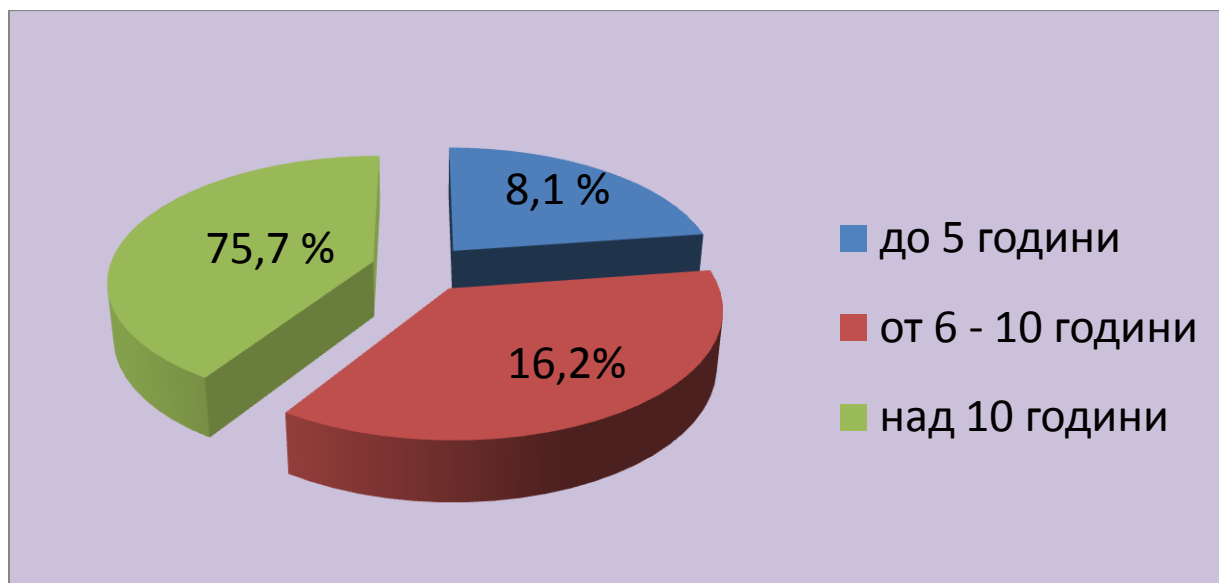


**Фиг.20. Предмет на дейност на работодателите наемащи мигранти.**

На фигура 20 е посочен предметът на дейност на работодателите, които наемат мигранти. Оказва се, че 19,7 % от собствениците на фирми в сферата на търговията са наели мигранти и имат желанието да наемат още, а 18,2 % от работодателите в сферата на ресторантьорството, строителството и

консултантските услуги също са наели и имат желание да наемат още. 7,6 % от анкетираните заявяват, че искат да наемат и са наели в производството. 4,5 % са наели и биха наели в рекламата и връзките с обществеността. 3,0 % биха наели в производството на филмови продукти. И най-малкият процент - 1,5 % - е за работодатели, които са в сферата на радио и телевизионните дейности, персоналните дейности, екологията, дарителските фондове.

Резултатите ясно очертават тенденцията, че работодателите наемат или биха наели мигранти единствено за по-нискоквалифицираните дейности, свързани не толкова с комуникация, колкото с така наречения ръчен труд – подреждане на стоки, почистване, строителни дейности и други. При тях се изискват повече качества като мотивация, сръчност и физическа издръжливост – докато в по-специализираните и строго профилирани дейности се изискват много по-голям набор от професионални и личностни качества, които голяма част от мигрантите вероятно не притежават.



**Фиг.21. Продължителност на дейността при наемащите мигранти работодатели**

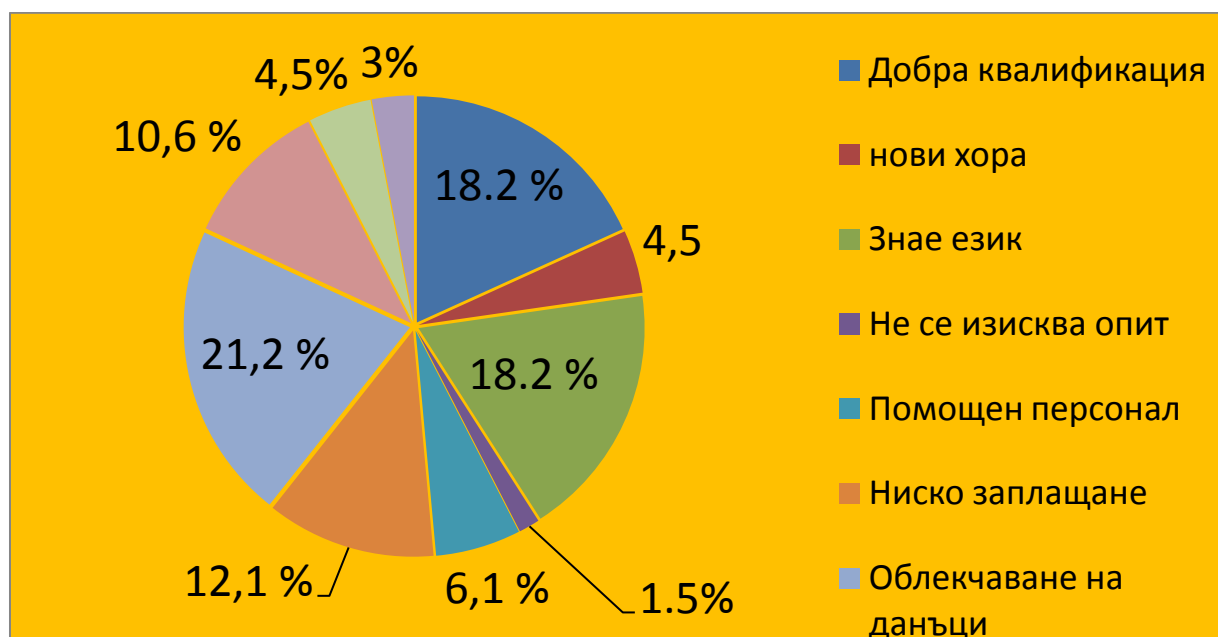
Според данните посочени **на фигура 21** се установява, че най-голям е дялът на работодателите с дълъг професионален опит в своята сфера. С над 10 години в своята сфера са 40,9 %, което показва тяхната опитност в конкретната трудова дейност. От друга страна 36,4 % от анкетираните са посочили, че се занимават

със свой бизнес между 6 години и 10 години, а 22,7% отбелязват, че са стартирали своя бизнес едва преди 5 години.

**На фигура 22** са посочени основните причини за наемане на мигранти от страна на работодателите.

От анкетираните работодатели 21,2% са наели мигранти поради дадената от държавата възможност за облекчаване на данъците. Равен дял – по 18,2 % заемат причини като знание на език и добра квалификация. 12,1% посочват като основна причина ниското заплащане, което биха им изплащали като техни работници, а 10,1% залагат на по-добрите трудови качества, с които мигрантите евентуално биха могли да допринесат за развитието на дадената компания.

Част от работодателите (6,1%) отбелязват, че биха наели мигранти за помощен персонал, а 4,5% смятат, че имат нужда от нови хора в работния процес. Също така 4,5% се полагат на работодателите, желаещи да наемат мигранти с цел тяхната интеграция и обединяване на общността.



**Фиг.22. Причини за наемане на мигранти**

Малка част от всички работодателите (3%) отговарят, че биха наели мигранти с цел тяхното приобщаване, а само 1,5% биха наели мигранти, понеже не се изисква опит за конкретната заемана длъжност.

Може да се каже, че анкетираниите работодатели имат позитивна нагласа към наемането на мигранти в техните фирми поради факта, че това има своите предимства. Поради липса на средства, някои от мигрантите бързат да започнат работа в държавата приемник, за да могат да се препитават. Започвайки работа те се съгласяват да работят на всякакви условия и за по-ниско заплащане. Част от работодателите смятат, че тези хора биха могли да имат по-добра квалификация и опит от месната работна ръка и с желание биха ги наели, ако имаха познания по български език.



*Фиг.23. Преквалификация на персонала с наемане на мигранти*

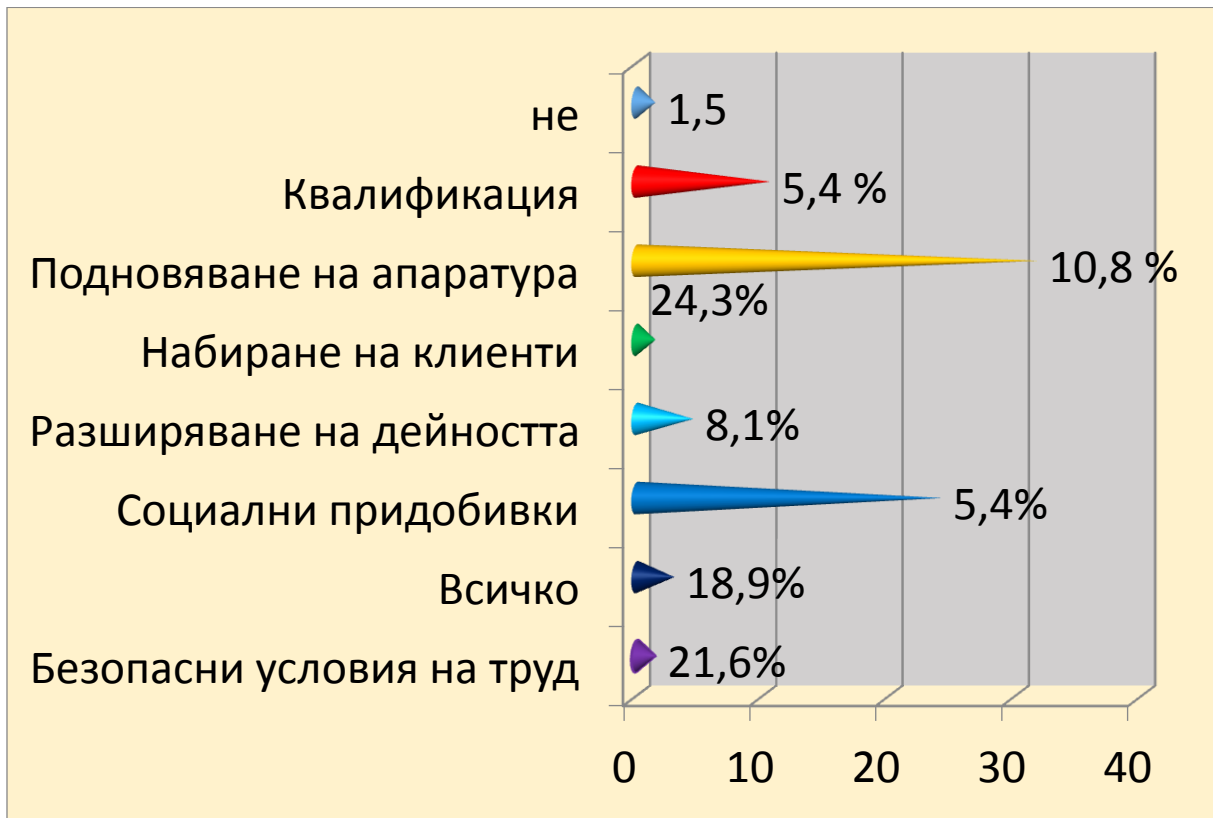
На фигура 23 се наблюдава, че повече от половината анкетирани работодатели - 51,5 % - изпращат своите служители на курсове за преквалификация и обучение, докато 48,5% от тях заявяват, че не изпращат персоналет си на обучения или сферата, в която работят няма изискване за преквалификация.

Може да се отчете като позитивен резултатът, че повечето български работодатели отдават необходимото значение на квалификацията и преквалификацията на служителите си. Все пак немалък е и процентът на тези

работодатели, които не обръщат особено внимание на квалификацията на своите служители, което означава, че те не имплементират нови знания и умения в своя бизнес, което е сериозен минус.

**На фиг. 24** - Подобряване на условията на труд

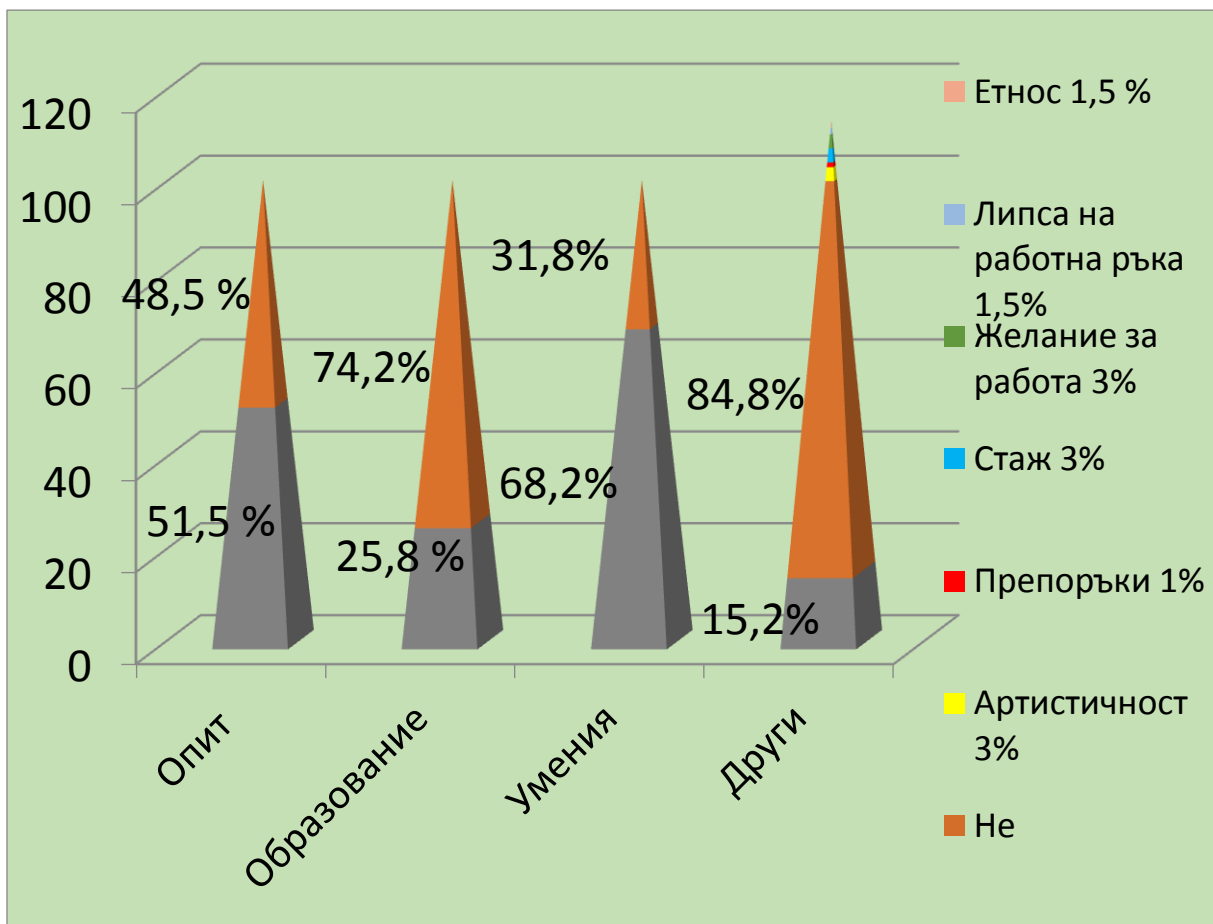
Най-голям процент от работодателите - 31,8%, искат да подобрят материалната база, като подменят старата съществуваща апаратура с нова, 24,2% от собствениците искат за своето предприятие повече социални придобивки, други 10,6% имат необходимост, според спецификата на труд, да изпращат персоналът си на обучения и преквалификация. Малък процент от работодателите - 4,5% - желаят да се провеждат различни езикови курсове на работното място като също 4,5% искат разширяване на дейността, съответно на бизнеса. Едва 3,0% са посочили, че приоритет им е да подобрят всичко, което може в тяхната фирма. Най-нисък процент от работодателите, 1,5%, искат да подобрят здравословните и безопасни условия на труд, а също 1,5% съобщават, че нямат необходимост от промяна на условията на труд в организацията.



**Фиг.24. Подобряване на условията на труд при тези, които биха наели мигранти.**

На фигура 25 са отразени принципите за подбор на персонала, при работодателите, които биха наели мигранти. Всяка организация решава през какви стъпки трябва да премине селекцията и какви методи да използва за най-обективното и професионално отсяване на кандидатите. Тези стъпки трябва преди всичко да са планирани добре, както и да са съгласувани с целите на организацията, обявеното свободно работно място, реалната икономическа среда и личностния потенциал на кандидатите.

Най-висок процент работодатели - 68, 2 % - посочват, че подбират новите си служители според уменията, които притежават. Малко повече от половината работодатели (51,5%) предпочитат да наемат хора с опит по отношение на обявената вакантна длъжност, тъй като немалка част от тях са със специфична дейност.



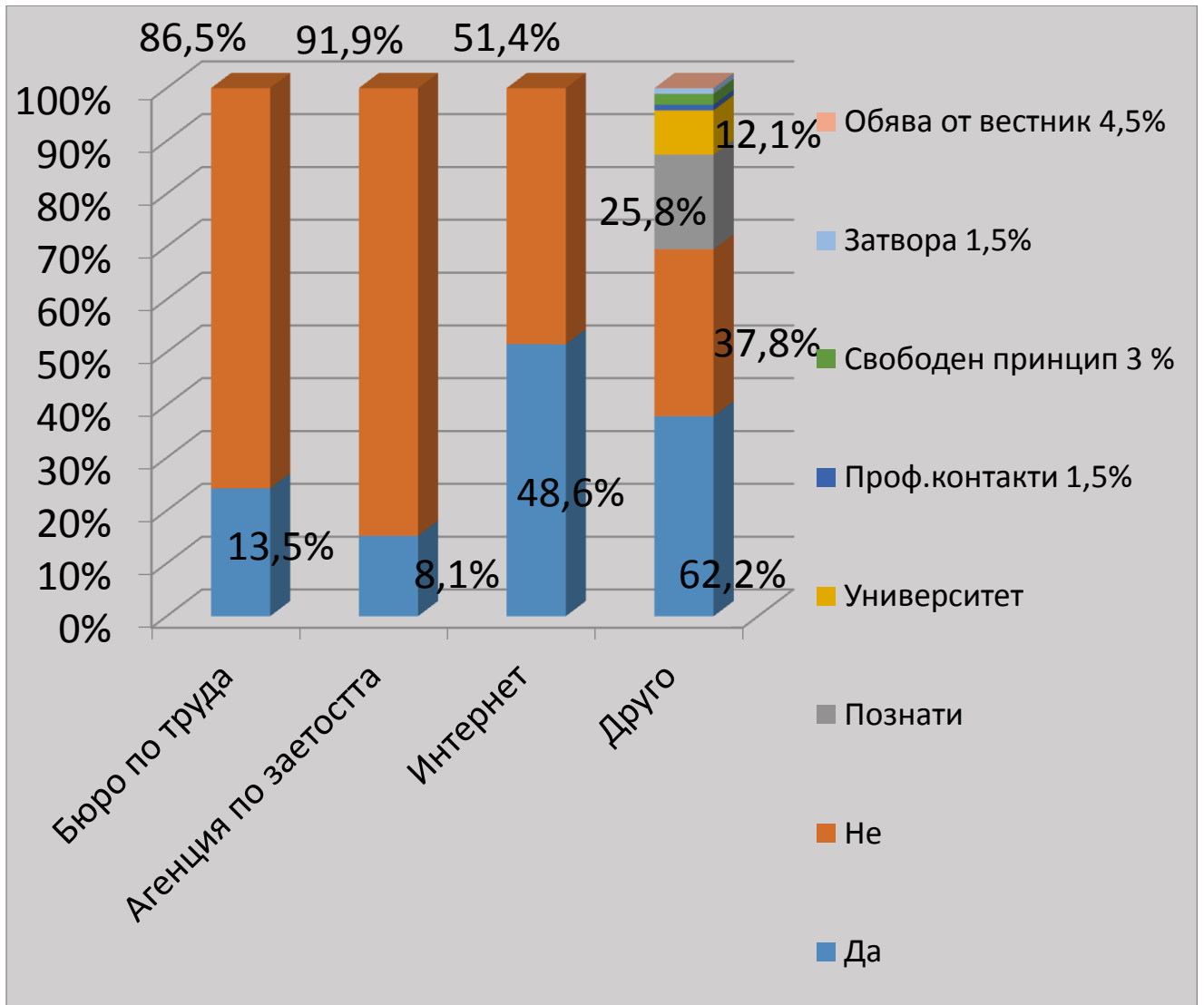
**Фиг.25. Принципи за подбор на персонала – тези които биха наели мигранти**

Други 25,8 % предпочитат хората, които наемат да имат подходящото образование за заеманата длъжност, отново поради сложността и строго профилираната трудова дейност, а 15,2 % смятат че служителите може да се подбират и по други критерии. Много малък процент от работодателите - 4,5 % - са на мнение, че е необходимо хората да притежават артистичност, други 3,0 % от работодателите, смятат че е необходимо човек да притежава желание за работа и 3,0 % изискват стаж по заеманата длъжност. Най-нисък процент (1,5 %) посочват, че подбират персонал чрез познати, също 1,5% са принудени поради липса на персонал да подбират друг, който не намират за съвсем подходящ и накрая 1,5 % искат хората, които наемат задължително да са с техния етнос.

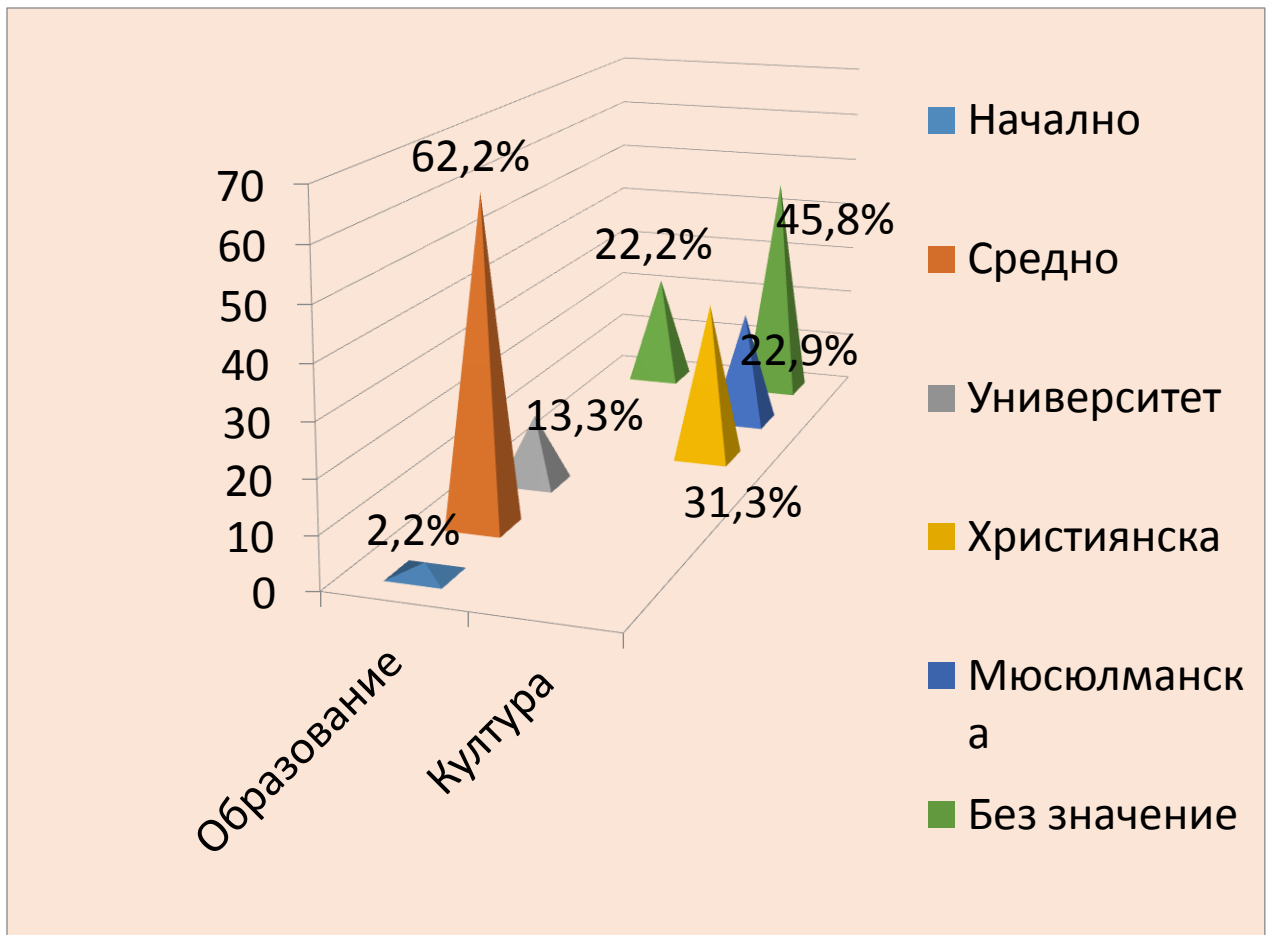
**На фигура 26** са изведени резултатите отразяващи начините на наемане на персонала при работодатели, които биха назначили на работа мигранти. Отново се потвърждава резултатът, че българските работодатели избират своите кадри предимно според уменията, образованието и опита, които притежават. Най-висок процент от анкетираните – 62,2 % - предпочитат други начини за намиране на персонал. Повече от половината ръководители (48,6 %) използват един от най-популярните начини за намиране и подбор на персонал - чрез интернет. Публикуването на работни позиции и кандидатстването за работа са се променили значително, като все повече компании и служители използват интернет. Това е система от компютри, която позволява на служителите работещи в организацията да общуват помежду си. 25,8% заявяват, че изцяло разчитат на познати, а 13,5 % предпочитат да наемат своя персонал от бюрата по труда. Бюрата по труда са институции свързващи хората, които търсят работа с работодатели, които имат нужда от служители. Много често там предлагат и различни полезни курсове на безработните лица – за компютърна грамотност, езикови, по занаяти, за повишаване на квалификацията и други. Накрая 8,1 % от анкетираните заявяват, че набират персонала си чрез Агенция по заетостта.

Агенцията по заетостта е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика за реализиране на държавната политика по насърчаване на заетостта. Осигуряването на заетост позволява пълноценно използване на

възможностите и способностите на отделната личност, защитава правото ѝ на достойно съществуване и пълноценно участие в обществото. Неголям процент от анкетираните 12,1% съобщават, че набират персонала си директно от университетите, нисък процент (4,5 %) пък все още прибегват до обяви в пресата. Едва 3,0% набират своите бъдещи служители на свободен принцип, 1,5 % чрез своите професионални контакти, а 1,5 % набират персонал от затворите.



**Фиг.26. Начин на наемаене на персонала при тези, които биха наели мигранти**



*фиг. 27. Образование и култура на наетите мигранти*

На фигура 27 е показано предпочитанието на работодателите за образованието и културата на мигрантите.

От гледна точка на предпочитанието на работодателите относно образованието на наетите мигранти установихме следното разпределение: 42,2% имат желание то да бъде поне средно, 9,1% висше, 1,5% отговарят основно, а за 15,2% образованието няма никакво значение.

По отношение на културата и религията, най-голяма част от работодателите смятат, че това е без значение (33,3%), 22,7% желаят тя да бъде християнска, а 16,7% предпочитат мюсюлмани.

В наше време миграцията се разраства в целия свят. Демографската и социална структура, повлияна от бързите темпове на индустриализация в света,

създава необходимост за наемане на работници и професионалисти от други страни за задоволяване на нуждите на местния пазар на труда.

Бежанците и тези, които напускат своите домове, се превръщат в предизвикателство за хората и общностите, за техния традиционен начин на живот; понякога те преобръщат културните и социални хоризонти, с които се сблъскват.

За една част от анкетираните работодатели няма значение културната принадлежност и образованието на мигрантите, поради спецификата на трудовите процеси в някои организации се изисква наетите мигранти да притежават диплома за средно или висше образование. Друга част от анкетираните имат желанието да наемат мигранти от мюсолмански произход и почти равен брой от изповядващите християнската религия.

**В обобщение можем да направим паралел между работодателите, които не искат да наемат мигранти - 37% и онези, които вече са наели мигранти и имат желанието да наемат мигранти – 66%.**

Обобщено казано повечето от анкетираните работодатели са със собствен бизнес над 10 години. Основните фактори, поради които работодателите нямат желание да наемат мигранти на работа в своите организации са следните: на първо място 45,9% от работодателите не наемат мигранти поради езиковата бариера. Те нямат време и ресурс да изчакат мигрантът да научи български език, защото това са хора идващи от различни държави по етнос и култура, които тепърва трябва да бъдат интегрирани в българското общество, а това е много дълъг процес. Като втори фактор, според който 32,4 % от работодателите не предпочитат да наемат мигранти е фактът, че те не притежават необходимата квалификация и опит в тяхната сфера. Като най-слабо оформящ се, но все пак наличен фактор е опасението на 2,7% от анкетираните, че тяхната дейност е прекалено специфична и това би затруднило нормалното протичане на работния процес, в техните компании.

В приемащите държави международната миграция може да бъде използвана като инструмент за разрешаване на специфични проблеми, свързани с недостига на работна ръка на пазара на труда.

Освен чрез икономическия си потенциал имиграцията може да обогати европейските общества по отношение на културното многообразие. Този положителен потенциал на имиграцията обаче може да бъде реализиран, само при успешна интеграция в приемащите общества. Съществуват редица бариери, които пречат на бежанците да навлязат бързо на пазара на труда в България. Основните и най-големи пречки за навлизане на получилите международна закрила лица на пазара на труда в България са липсата на познания по български език и ниската степен на образование. От друга страна висококвалифицираните бежанци, които търсят позиции на по-високо ниво трудно си ги осигуряват, тъй като не могат документално да докажат своето образование. Почти невъзможно е правното признаване на умения и квалификации на търсещите и получилите международна закрила лица. В България процесът за легализация и акредитация на образователните степени е изключително дълъг и сложен, утежнен от високи такси и допълнителни разходи за превод и нотариални заверки. Често пъти лицата не носят оригиналните си документи, нито могат да ги получат от съответните учебни заведения в своята страна.

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

От българските работодатели 18,2% биха желали да наемат мигранти, ако знаеха езика, също толкова заявяват, че биха наемали такива ако за тяхната дейност не се изисква опит, а 1,5% биха наели мигранти ако притежават необходимата квалификация и опит.

Работодателите търсят търговци, фризьори, шивачи, персонал в заведения за бързо хранене, автомонтьори, служители за кол центровете и дори в големи заводи за производство на дограма и мебели. Предимство е образованието и владеенето на български език.

Работодателите, които вече са наели мигранти споделят по какви причини са стигнали до този избор. Най-висок процент от анкетираните (21,2 %) са посочили, че за тях е изгодно да ги наемат, защото имат данъчни облекчения, 12,2 % тъй като плащат ниски заплати, за които мигрантите се съгласяват да работят, други 10,6% изтъкват, че тъй като имат по-добри трудови качества. Доста нисък процент от работодателите - 4,5 %- споделят, че ги наемат, защото трябва да бъдем една общност и едва 3,0 % споделят, че биха наели мигранти, за да ги приобщат.

Част от анкетираните в сферата на търговията (19, 7%) биха наели мигранти или вече са наели мигранти. Работодатели, наели и имащи желание да наемат са в сферата на услугите (18,2 %). От идентифицираните сектори с потенциален растеж са секторите с възможност за аутсорсинг. Това са различните бизнес услуги като консултантска дейност по стопанско и друго управление, финансови услуги, административни офис дейности, дейност на телефонни центрове за услуги.

Независимо от декларираното желание за наемане на мигранти, обаче, повечето фирми не желаят да сключват договор за срок, надвишаващ срока на валидност на документа на търсещото закрила лице. Следователно, фирмите на практика подновяват трудовите договори на всеки три месеца, което представлява голяма административна тежест.

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

Ранното оценяване на уменията на мигрантите улеснява сравняването им с нуждите на пазара на труда и евентуалното им пренасочване.

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

Достъпът до пазара на труда е главния път за интеграция, но статистиката показва, че като цяло нивата на безработица сред имигрантите често остават по-високи от тези на гражданите на ЕС, макар и да съществуват големи различия между държавите-членки. Освен това имигрантите по-често заемат временни работни места, работни места с по-ниско качество или места, които са под нивото на тяхната квалификация, и в резултат на това техните умения не се използват напълно. Това допринася за вероятността имигрантите да извършват недеклариран труд.

Държавите-членки имат различни исторически, икономически и демографски развития, които определят техните национални имиграционни политики, но последните оказват влияние отвъд техните национални граници и затова никоя държава-членка не може самостоятелно да контролира или да се справя ефективно с всички аспекти на имиграцията.

Видимо е обаче, че потреблението в България се увеличава. Това става ясно от повишението на приноса на търговията в нарастването на БВП, което е предпоставка за по-добри резултати на икономиката ни.

Програмите за професионално образование и обучение (ПОО) могат да помогнат за свързване на мигрантите с пазара на труда, за намиране на работа, която съответства на уменията и квалификациите им.

Затруднения при намирането на персонал и нуждите от работна сила, основните минимални изисквания на работодателите са базово или добро

владее на български език и положителна нагласа към работата. Малко са фирмите, които държат на легализирани документи за образование.

Фирмите с опит в наемането на граждани на трети страни са имали лош опит във връзка със сложните процедури, свързани с документацията и смятат, че наемането на бежанци би било още по-сложно.

Това би могло да се избегне чрез предоставяне на подходяща информация на фирмите и чрез сключване на дългосрочни трудови договори с включена допълнителна разпоредба, уреждаща случаите на влязло в сила окончателно решение за отхвърляне на молба за закрила.

По отношение на подбора повечето фирми разчитат на съчетание от класически и модерни канали за информация според нуждите си от работна сила. Най-често се използват трудовите борси в интернет, а също кариерни форуми и разпространение на информация от уста на уста.

Понякога се използват и Бюрата по труда. Сътрудничеството с последните обаче е оценено като най-ползотворно в областите, където активни групи за икономически интереси способстват за улесняване на комуникацията — както е в град Пловдив.

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

Важно условие за успешна интеграция на бежанците в българското общество е владеенето на български език и достъпа до пазара на труда и трудовата реализация. Упражняването на трудова дейност не само осигурява възможност за получаване на доходи и самоиздръжка, но е и начин лицата да се почувстват полезни, да възвърнат сигурността и вярата си в собствените сили и възможности. Чрез трудовата си дейност, професионален опит, знания и култура чужденците с предоставен статут на бежанец или хуманитарен статут

допринасят както за подобряване на своето икономическо и социално положение, така и за развитието на българското общество, в което са намерили закрила и подкрепа

**3.5.Изработване на информационни материали за повишаване на здравната грамотност за рисковете на работното място, предназначени за мигранти и работодатели на мигранти и планиране на информационно – комуникационна кампания предназначени за отоговорните институции.**

В резултат на анализа на получените данни от анкетното проучване и появата на необходимост от повишаване на здравната грамотност на мигрантите по отношение на рисковите фактори на работното място, разработихме няколко информационни материала и предлагаме добри практики за намаляване на риска на работното място. Разработена е цветна брошура с картинки и текст, изобразяващи предупредителни знаци за безопасност по време на работа/Приложение № 3/. Тя съдържа кратка информация за безопасните условия на труд и съществуващите реални опасности на работното място – механични опасности, електрически опасности, физични фактори, йонизиращи лъчения, общи лъчения, микроклимат, химични фактори, биологични фактори, физиологични и психични фактори. Изработената брошура е предназначена за повишаване на здравната грамотност на мигрантите.

Вторият разработен информационен материал се състои от цветни картинки изобразяващи предупредителни знаци за безопасност по време на работа /Приложение № 4/. Той съдържа кратка информация за безопасните условия на труд и съществуващите реални опасности на работното място – механични опасности, електрически опасности, физични фактори, йонизиращи лъчения, общи лъчения, микроклимат, химични фактори, биологични фактори, физиологични и психични фактори. Изработената брошура е предназначена за повишаване на здравната грамотност на работодателите, които смятат или вече са наели мигранти на работа.

#### **IV. ИЗВОДИ**

1. От направения литературен обзор установихме, че преобладаващите проучвания сред мигрантите у нас и по света са насочени към изучаване на нивата на тяхната здравна грамотност за инфекциозните или социално значимите заболявания. Не са проучвани, обаче, специфичните им познания относно рисковите фактори на работното място.

2. От проведеното проучване сред мигрантите се установи, че те имат ограничени познания за социално значимите заболявания и им липсват познания за здравните рискове, които е възможно да възникнат по време на работния процес.

3. От анкетиранияте работодатели 66 % биха наели мигранти – 37 % от тях вече са наели такива, а 10,6 % считат, че е необходимо да се провеждат по-широки, допълнителни информационни кампании. Установи се необходимост от провеждане на специални обучения с достъпни методи (за мигранти и работодатели) за рисковите фактори на работното място.

4. От направените анализи, се установи, че рискът за реализация на трудова злоупотреба или развитие на професионално и социално значимо заболявания сред анкетиранияте мигранти е изключително висок, поради цялостна липса или съвсем оскъдните познания по отношение на рисковите фактори за развитие на тези заболявания.

5. На базата на получените от проучването резултати, бяха разработени информационни брошури за основните рискови фактори на работното място, които са разпространени в центровете за временно настаняване на бежанците и сред работодателите.

## **V. ПРЕПОРЪКИ**

### **Към Държавната Агенция за бежанците:**

1. Разпространяване на изработените информационни материали сред всички новорегистрирани бежанци.
2. Да бъдат организирани образователни курсове за повишаване здравословната грамотност на мигрантите както по отношение на социално значимите заболявания, така и на свързаните с труда заболявания.

### **Към Министерство на труда и социалната политика**

3. Да се стартира ползотворно сътрудничество с Факултета по Обществено здраве във връзка с разработване, организация и провеждане на квалифицирани курсове за запознаване на наетите мигранти и работодатели на мигранти с основните рискови фактори на работното място и начините за безопасна работа в различните икономически дейности.

**Към институциите, отговорни за мигрантите** за активно сътрудничество с ФОЗ, МУ-София чрез катедра по Трудова медицина за разработване на съвместни семинари/работни срещи по конкретни теми, свързани с успешната интеграция на бежанци; Коучинг и консултиране през целия процес – от намирането, до наемането и интеграцията на работното място; създаване на Онлайн платформа Обучителни материали за e-learning Нетуъркинг с други организации.

## **VI. ОСНОВНИ ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

1. Дисертационният труд поставя начало на по-систематичното изучаване на здравните рискове при работа сред мигрантите в България.
2. Разработен е собствен въпросник, чрез който се изследват субективните желания и обективните възможности за интеграция на мигрантите, и тяхната реализация на пазара на труда в България.
3. За първи път се изследват нагласите на български работодатели по отношение наемането на мигранти в различни по своята същност и размери компании.
4. Цялостният анализ в дисертационния труд спомогна за извеждането и съставянето на няколко информационни материала, каквито до този момент не съществуват в българската практика, по отношение включването на мигранти в българския пазар на труда.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Интеграцията в българското общество на мигрантите е единственото трайно решение за получилите международна закрила в страната ни лица, с оглед изпълнението на международните ангажименти на Република България по отношение на участието ѝ в Общата система на ЕС за убежище и свързаните с това предизвикателства за българското общество, за социалната система и за трудовия пазар.

Тенденцията в областта на миграцията, убежището, интеграцията, трудовия процес следва да се развива в посока да отговаря максимално на динамичните и променящи се условия, така че, от една страна, да е способна успешно да предотвратява възможни негативни аспекти от тези процеси за обществото, а от друга – да мултиплицира ефектите от положителните страни в полза за развитието на обществото като цяло.

Проведеното проучване сред мигранти и работодатели в България доказва липсата на специфична здравна грамотност за професионалните и социално значими заболявания и за начините за намаляване на въздействието на рисковите фактори за развитието им. Ето защо Факултетът по обществено здраве на МУ-София, чрез катедрата по Трудова медицина, е в състояние за разработи информационни материали и обучителни курсове за запълване на недостига на здравна информация в областта на превенцията на професионалните и социално значими заболявания сред раними групи от населението, в т.ч и мигранти. Това би допринесло за подобряване на редица показатели на общественото здраве у нас при пълноценно сътрудническо с институциите, отговорни за групите от население, мигриращи в България.

#### **ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА:**

1. Мартина Худякова, Каролина Любомирова, Невена Цачева , Наемането на работа на мигранти в Република България – предизвикателства и перспективи, “Здравна политика и мениджмънт”, бр. 1 , 2019 ( под печат).
2. Hudyakova M, Lyubomirova K, Tsacheva N. Health Information About Workplace Hazards Among Migrants in Bulgaria, Svet Rada, 2018
3. Martina Hudyakova, Karolina Lyubomirova, Nevena Tsacheva, Health Knowledge and Health Awareness during the Work Process among Migrants in the Republic of Bulgaria, Occupational medicine and work ability, issue 3, 2018,
4. Мартина Худякова, Каролина Любомирова, Трудова дейност и здравни рискове при мигранти, Здравна политика и мениджмънт, бр.3,2017

#### **УЧАСТИЯ В КОНФЕРЕНЦИИ :**

1. Участие в симпозиум "Обучение и качество в трудовата медицина", гр.София, България, 2016г.
2. Участие в първата интернационална конференция „От Европейска към Националната здравна политика“ октомври, 2017 г., гр.София, България, Presentation „ Health risks in the contemporary labour conditions”, authors Hudyakova M, Lyubomirova K, DM