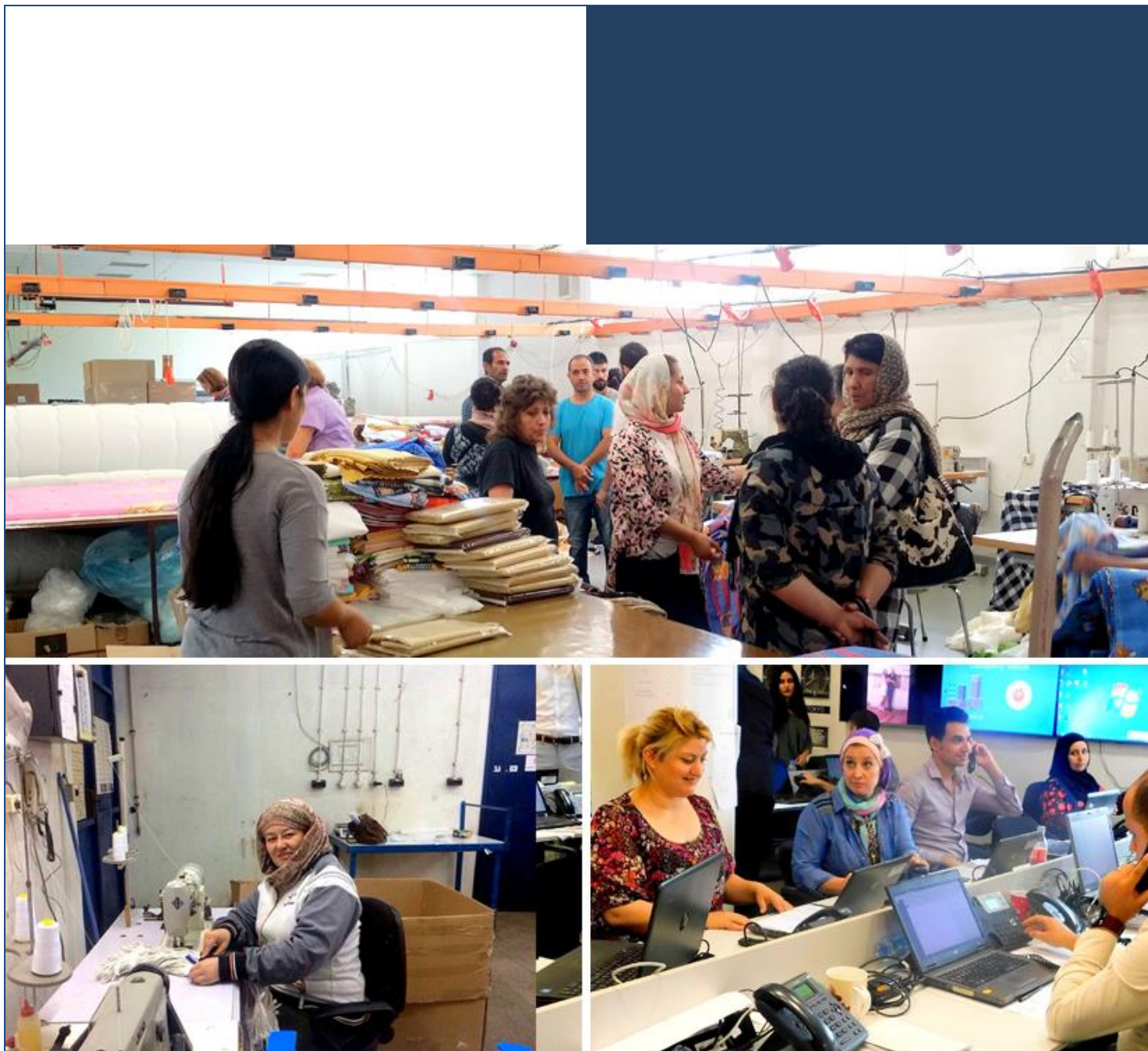




2019

Жените бежанки и пазарът на труда в България

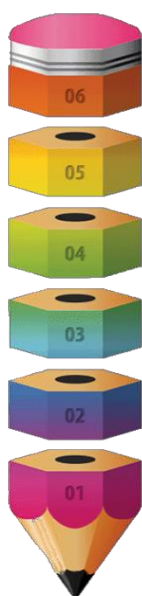


Автори:
Десислава Петкова
Десислава Христова
Дарко Майсторович

Каритас София е основан през 1993 г. за подпомагане на най-уязвимите и маргинализирани групи в България, включително възрастни, болни и самотни хора, деца и възрастни с физически и умствени увреждания, бездомни хора и пристрастени към психоактивни вещества, уязвими жени, самотни майки, деца и семейства в риск и жертви на природни бедствия. Организацията започна работа с бежанци и търсещи убежище в края на 90-те години с предоставяне на хуманитарна помощ на косовските бежанци. През последните 8 години, с увеличаването на броя на търсещите убежище от Близкия изток, Афганистан и Африка, както и сложността на техните нужди, Каритас София премина от предоставянето на чисто хуманитарна помощ към фокусиране върху редица социални услуги в подкрепа за бежанците и търсещите убежище по пътя им на интеграция. Това доведе до създаването на отдел „Миграция и интеграция“ през 2015 г., който понастоящем има повече от 30 служители, работещи както в Център за интеграция на бежанци и мигранти „Св. Анна“, разположен в центъра на София, така и на терен, т.е. в четирите Регистрационно-приемателни центъра от отворен тип и в два центъра за задържане за мигранти в България.

По-голямата част от персонала е базиран в Центъра за интеграция на бежанци и мигранти „Св. Анна“, който предлага цялостен пакет от услуги за интеграция, включително управление на случаи, социална медиация, психологическо консултиране, кариерни консултации, помощ при подготовката на автобиографии и намиране на работа, организиране на трудови борси и други събития с работодатели, помощ при намиране на настаняване, курсове по български език, арт сесии за жени и клуб за деца за подкрепа при подготовка на домашна работа.

В допълнение, Каритас София има мобилен екип, който редовно посещава Регистрационно-приемателните центрове, за да информира бенефициентите за услугите, които организацията предоставя, и да идентифицира и насочва уязвимите случаи към различни проекти и програми на Каритас София или други партньорски НПО и институции. Отдел „Миграция и интеграция“ разполага с 11 служители, които организират образователни и развлекателни дейности в четирите Регистрационно-приемателни центъра от отворен тип и в двата центъра за задържане от затворен тип за мигранти в България. Целта е да се намали уязвимостта и психологическият стрес, наблюдаван сред хората в състояние на административно задържане, и да им се предоставят класове за културна ориентация.



Как да ни намерите:

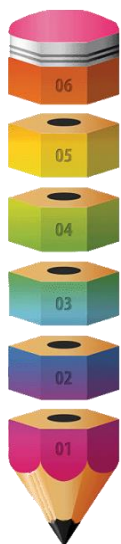
Уебстраница: <http://www.caritas-sofia.org>

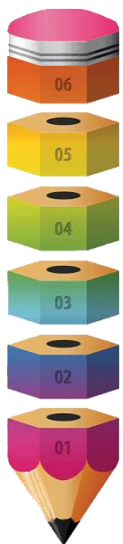
Адрес: Каритас София, Отдел „Миграция и интеграция“,
Център „Св. Анна“, ул. Струма 1, гр. София, п.к. 1202

Работно време: 9:30 – 17:30

Съдържание

I. Въведение	4
<i>i. Мигрантската ситуация в България</i>	<i>4</i>
<i>ii. Кратко описание на интеграционната програма на Каритас София</i>	<i>5</i>
<i>iii. Икономически контекст</i>	<i>6</i>
<i>iv. Методология</i>	<i>6</i>
<i>v. Кратък преглед на литературата.....</i>	<i>8</i>
II. Културни бариери пред заетостта.....	9
III. Липса на професионален опит и квалификация.....	12
IV. Пречки и възможности на пазара на труда	15
V. Заключение	18
VI. Препоръки.....	19





I. Въведение

i. Мигрантската ситуация в България

Мигрантската криза през 2015 година превърна България във важна транзитна страна по пътя на мигрантите. Броят на пристигащите в страната рязко нарасна от 6000 през 2014¹ до 31000 през 2015² и 17000 през 2016.³ Това нарастване на броя на хората, влизащи в България, от своя страна доведе до увеличаване на броя на подадените молби за международна закрила: между 2013 и 2018, 64 270 души са потърсили закрила в България. Въпреки това, по-голямата част от търсещите закрила нямат намерение да останат в България: изследване, проведено от ВКБООН през 2017 открива, че само 10% от мигрантите изразяват желание действително да останат в страната. Много хора просто напускат без да подадат молба за убежище, други, които подават молби, много често продължават пътя си на миграция преди техните молби да бъдат разгледани. И дори след предоставяне на статут, не малко бежанци решават по-късно да се преместят в страни от Западна Европа. Но някои от тях неизбежно остават: всяка година приблизително няколкостотин души се заселват в България, увеличавайки популацията от бежанци в България. Най-голяма вероятност да се установят в България съществува за големи семейства, за които пътуването представлява голям риск, и за завърнатите по Дъблинското споразумение. Първата трудност, пред която се изправят, е намирането на прилично място за живеене и на работа, с която да могат да издържат семейство. Въпреки че няма официални статистически данни за броя на бежанците, живеещи на външен адрес, оценките предполагат, че приблизително 2000 бежанци живеят в София към момента. Това поставя ново предизвикателство – тяхната интеграция.

Бежанците в България срещат многобройни трудности пред интеграцията си, като липсата на познания по местния език, липса на подкрепяща мрежа, на която те могат да разчитат при трудности, не са запознати като цяло със страната, нейната култура, социалните и други услуги, от които могат да се възползват. На търсещите и получили международна закрила държавата предоставя малка подкрепа. Дори когато има на разположение някакво подпомагане, то остава непоследователно и спорадично. Мигрантите, които получават международна закрила, по принцип имат 14 дни, за да напуснат държавните Регистрационно-приемателни центрове, където получават храна, медицински грижи и редица други основни услуги. След като излязат от центровете, бежанците до голяма степен са оставени да разчитат само на своите собствени сили, за да намерят жилище и средства за издръжка.⁴ През 2015 г. Каритас София откри Център „Св. Анна“ именно с цел преодоляване на някои от тези пречки и улесняване на интеграцията на бежанците в българското общество. От основаването си Център „Св. Анна“ разработи програма за интеграция, включваща краткосрочно кризисно настаняване за завръщащите се по силата на Дъблинското споразумение, дългосрочна подкрепа за жилищно настаняване за уязвими семейства на търсещи и получили международна закрила, финансова помощ за покриване на разходите за наем и задоволяване на основни нужди на семействата, както и дългосрочна програма за изучаване на български език. Чрез своите социални сътрудници, водещи на случаи, Каритас София подпомага достъпа на бежанците до обществени услуги като здравеопазване и образование за децата.

¹Is Bulgaria's border wall forcing migrants to risk deadly crossings?, 2015 <https://www.euronews.com/2015/04/30/is-bulgarias-border-wall-forcing-migrants-to-risk-perilous-sea-crossings>

²Compilation of Available Data and Information, 2015 https://www.iom.int/sites/default/files/situation_reports/file/Mixed-Flows-Mediterranean-and-Beyond-Compilation-Overview-2015.pdf

³ Flow Monitoring, Arrivals to Europe: <https://migration.iom.int/europe?type=arrivals>

⁴ UNHCR Report, p.11

Ключов фактор за интеграция е заетостта. Според Бялата книга на Адеко Груп, трябва да съществува комбинация от фактори, за да могат бежанците да се интегрират и да допринасят за икономиката и социалната система на приемащата страна, като: ранна интеграция и заетост, но също и интеграция, която отговаря на образователните и трудовите възможности; подобряване на информираността по отношение на уменията и квалификациите; концентрирани усилия в областта на езика, уменията и квалификациите; изграждане на мрежи на национално, регионално и корпоративно ниво; увеличаване участието на бежанците на пазара на труда. Това включва и взаимодействие между различни участници: държава, общини, компании, НПО, мрежи за подкрепа⁵.

ii. Кратко описание на интеграционната програма на Каритас София

За да улесни интеграцията на бежанците в България Каритас София създаде програма за заетост през 2017 г., предлагайки комбинация от скрининг на умения, обучение за явяване на интервю за работа, подкрепа за изготвяне на автобиография, както и насоки за наличните възможности за работа в страната, административна подкрепа и съвети. Програмата за заетост организира трудови борси и свързване на търсещите работа бежанци с местни компании. Възможности за заетост бяха открити в рамките на съществуващата мигрантска общност, но също така и в български компании, където търсенето на хора, владеещи арабски език (особено тези, които могат да говорят английски и имат компютърни умения) е високо, както и във фабрики, където търсенето на работна ръка е значително високо. Въпреки че Каритас София гарантира, че условията на труд са достойни - т.е. бежанците подписват договор, имат адекватно работно време и социални придобивки, заплатите често са ниски: средната заплата на бежанците и търсещите закрила, които са намерили работа през Каритас София, е 815 лв., което е над минималната работна заплата за България (560 лв. или 320 USD), но малко под средната за страната от 868 лв⁶. В София, където пребивават и работят повечето бежанци в България, средната заплата е значително по-висока - 1181 лв⁷. На бежанските семейства, много от които са относително големи⁸, им е трудно да посрещнат своите нужди⁹. Понастоящем Кариерният център е установил връзки с 50 български работодатели от множество сектори като фабрики, кол центрове и ИТ компании, хотелиерство и др.

Програма за заетост на Каритас София в цифри



⁵ 'The labour market integration of refugees' white paper – A focus on Europe, Adecco Group commissioned to the Reallabor Asyl, Heidelberg University of Education, June 2017, pp. 7-12, pp.36-37

⁶ Вестник Капитал, 10 август, 2018

⁷ Национален статистически институт

⁸ Средният брой членове на домакинството е 4-ма, въпреки, че някои семейства имат 6-7 членове

⁹ To give just one example, the average rent of refugees in Caritas' housing programme was around 550-600 BGN

За да се увеличат семейните приходи, за жените бежанки е от съществено значение да намерят работа. Повечето от тях обаче не са включени в дейности, генериращи доходи. В ЕС като цяло равнището на заетост на жените бежанки е едва 45%, което е много по-ниско от това на мъжете бежанци - 62%¹⁰. Въпреки че няма точни данни за България, наблюденията на Каритас София и други неправителствени организации като Съвета на жените бежанки предполагат, че ситуацията е приблизително същата. Пречките пред бежанците като цяло за намиране на работа са много, някои от които невладеене на български език, липса на формална квалификация, липса на предишен трудов стаж, но те изглеждат още по-многобройни за жените бежанки. Въпреки, че са проведени някои проучвания за заетостта на бежанците в България, никое от тях не се фокусира конкретно върху жените. За да бъдат преодолените пропуските в познаването на този проблем, Каритас София проведе проучване, основано на пола, търсейки по-отблизо причините за ниския процент трудова активност сред жените бежанки в България.

iii. Икономически контекст

Въпреки многобройните пречки за намиране на работа, особено за жени бежанки, пазарът на труда предлага и многобройни възможности. Икономиката на България е относително жизнена: през 2018 г. темпът на растеж е на 3,3%, а заплатите продължават да нарастват. Равнището на безработица е доста ниско (5,4%) и се очаква да спадне под 5% през 2019 г. Икономическите перспективи са още по-светли в столицата София, където безработица почти няма (3,2%). София е икономическият център на България, който произвежда 40% от БВП на страната и наема една трета от работниците¹¹. Има големи възможности за заетост както за нискоквалифицираните, така и за висококвалифицираните работници: 68% от фирмите в България изпитват затруднения при запълването на свободните си работни места.¹² Особено търсен е търговски и обслужващ персонал с гимназиално образование, но също така необходими са и работници за физически труд. Бързо развиващият се сектор на търговията например се нуждае от нискоквалифицирани работници за своите складове и магазини. Големите търговски компании като Метро Кеш енд Кери, Кауфланд, Фантастико и Лидл ще продължат да разширяват дейността си и да наемат нови служители. Производственият и логистичният сектор също се нуждаят от работна ръка. Няколко крайградски зони на София се развиват като големи производствени и търговски обекти. Важни местни и мултинационални компании като Нестле, Кока-кола, Бер-Хелла Термоконтрол, Стомана Перник и София Мед, наред с други, изпитват огромен недостиг на персонал¹³. Бежанците могат потенциално да представляват важен източник на нискоквалифицирана работна ръка. Досега работодателите не са се възползвали напълно от това поради редица причини, като една от тях е административна.

iv. Методология

През септември и октомври 2018 г. Каритас София проведе общо 19 интервюта с ключови респонденти, за да се определят реално съществуващите и субективно възприеманите пречки пред успешната интеграция на жените бежанки на пазара на труда в България. Проведени бяха полуструктурирани интервюта с представители на различни групи и гледни точки към трудовата заетост на жените бежанки в България:

¹⁰ OECD, European Commission, *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module* p. 6

¹¹ *Нуждите на българския пазар на труда като ключ към заетостта на бежанците*, Катро и ВКБООН, ноември 2018, с. 47

¹² <https://emerging-europe.com/business/bulgarias-labour-shortage-worsens/>

¹³ *Ibid.* p.48.

Фиг.1. Качествено проучване на интервюираните лица



- 1 ръководител в Съвет на жените бежанки в България
- 2 съпрузи на работещи жени бежанки, намерили работа с помощта на Каритас София
- 4 работещи жени бежанки
- 4 неработещи жени бежанки
- 4 компании, наели жени бежанки
- 4 компании, изявили интерес, но не наемали жени бежанки

Интервютата целяха да хвърлят светлина върху различни въпроси, в частност:

- Как жените бежанки виждат своята роля в семейството
- Какво ги мотивира, или обратно, обезкуражава ги да търсят работа
- Дали жените имат професионални умения и опит, които могат да доведат до заетост
- Какви са възможностите на местния пазар на труда
- Какви са нагласите на българските работодатели към наемането на жени бежанки
- Какви услуги биха могли да се предлагат, за да стане възможно наемането на жени бежанки
- Какво би могло да мотивира жените бежанки да търсят работа и какви са основните пречки пред тях

В допълнение към интервютата, Каритас София организира количествено проучване с 36 жени (18 работещи и 18 безработни), които илюстрират профила на жените бежанки, пребиваващи в България.

Фиг.2. Количествено проучване на профилите на 18 работещи и 18 безработни жени бежанки



v. Кратък преглед на литературата

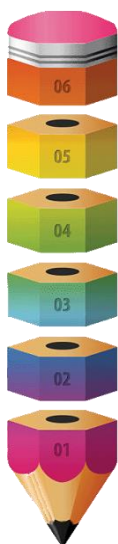
Интервютата бяха допълнени с вторични данни от преглед на публикации за заетостта на жени бежанки в различни европейски страни, и по-общо, по въпросите на интеграцията на бежанците. През последните години бяха направени много изследвания по тези и свързани с тях теми, но проучванията, свързани със заетостта и интеграцията на бежанците в България са сравнително ограничени. Все пак съществуват редица полезни доклади, а именно: две неотдавнашни проучвания, поръчани от ВКБООН, предоставят подробна информация за бежанците и пазара на труда в България. *Ангажираност на частния сектор в заетостта на получили международна закрила лица: Има ли желание, има и начин*, публикувано през април 2017¹⁴ предлага анализ на икономическите тенденции в България и очертава потенциалните възможности за заетост на бежанците в България. Това проучване разглежда повече нуждите и нагласите на работодателите, синдикатите и сдруженията на работодателите по отношение на заетостта и наемането на бежанци. През последните години бяха проведени редица други изследвания за бежанците и пазара на труда в други страни. *Как се справят бежанците на пазара на труда в Европа?* например, е общеевропейско проучване относно заетостта на бежанците. Въпреки че не се занимава конкретно с България, докладът предлага полезни идеи върху някои от повтарящите се проблеми, свързани с наемането на бежанци. *Интеграция на бежанци в Австрия, Германия и Швеция* се занимава с по-широката тема за интеграцията, но обсъжда заетостта като продължителност, както и специфичния проблем за интегрираността на жените на пазара на труда. Други скорошни проучвания се съсредоточават по-конкретно върху жените бежанки и предизвикателствата, пред които са изправени, като например *Троен недостатък? Интеграцията на жените бежанки*¹⁵, фокусиращ се върху скандинавските страни и *Развитие на човешките ресурси и подготовка за заетост на жените бежанки: преглед на интеграционната литература*.¹⁶ Освен това проучването на ВКБООН и Катро посочват основните пречки, пред които са изправени бежанците и работодателите на пазара на труда¹⁷. Сред тях са липсата на езикови умения, както и липсата на документи, доказващи определено ниво на образование и професионална квалификация.

¹⁴ Ангажираност на частния сектор в заетостта на получили международна закрила лица: Има ли желание, има и начин, ВКБООН, 2017 www.unhcr.org/bg/wp-content/uploads/sites/18/2016/12/Employment-for-Refugees-FINAL-BG.pdf

¹⁵ Троен недостатък? Интеграцията на жените бежанки, OECD, <https://www.regeringen.se/498070/contentassets/af4fcf856a88413fa51692b0cd00cd6e/triple-disadvantage---summary-of-findings-oecd.pdf>

¹⁶ HRD and Employment Preparation of Women Refugees: An Integrative Literature Review, Minerva Tuliao, 2015: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1296&context=cehsedaddiss>

¹⁷ Нуждите на българския пазар на труда като ключ към заетостта на бежанците, Катро и ВКБООН, 2018, стр.12-13: www.unhcr.org/bg/wp-content/uploads/sites/18/2019/03/CATRO-Employment-Report-EN-FINAL.pdf



II. Културни бариери пред заетостта

Сложността на полово обусловените роли и на семейната динамика често се оказват важни фактори при наемането на жени бежанки. Изследванията сочат, че макар и по-малко осезаеми, културните бариери остават по-трудни за преодоляване. Това се дължи на разнообразието от интерпретации на културните норми и роли и на начина, по който те си взаимодействат с мотивацията, адаптацията и намирането на подходящи работни места. Още повече това се отнася до ролята на пола в публичното пространство и в личните отношения, разбирането и тълкуването на половите стереотипи в различните общности, начина, по който те се възприемат от работодателите и колегите, начина, по който те влияят върху вземането на решения в семейството и в отглеждането на децата. Дискриминацията допълнително допринася за комбинацията от фактори, които очертават културните бариери пред заетостта на жените бежанки.

Ролята на пола и традициите

По-голямата част от бежанците в България идват от страни - Афганистан, Сирия и Ирак - и социална среда, където половите роли са до голяма степен традиционни. Мъжете са отговорни за издръжката на семейството, докато жените се грижат за децата и домакинството. Тези традиционни роли, макар и не толкова несъвместими с живота в България или с трудовата заетост, често представляват пречка за намиране на работа. Няколко жени (2 от интервютата с ключови

„Най-доброто място за жените е у дома. Те трябва да се грижат за децата и мъжете си. Те не трябва да работят.“

Мъж работодател от арабски произход

участници) заявяват, че се чувстват обезкуражени да работят от своите съпрузи. Традиционното разделение на ролите между обществен живот, в който доминират мъжете, и частната, лична сфера, в която доминират жените, се откроява във възприемането на мъжката и женската роля. Като цяло мъжете работят и осигуряват семейството, докато жените се грижат за децата и домакинството. Въпреки това съществуват нюанси и тези разбирания подлежат на промяна и са отворени за дискусии.

В много арабски общности понякога се смята за срамно за мъжете, ако жените им работят. Това означава, че съпрузите не са в състояние да изпълняват своето мъжко задължение да осигуряват издръжката на семейството си, а пък жените, които работят, могат да бъдат обвинени, че се отказват от своите домашни и майчински задължения. Няколко жени, намерили работа в близокоизточен ресторант в София, се чувстваха неудобно поради осъдителното отношение към тях от страна на клиентите на ресторанта, които бяха също бежанци или идващи от същия регион. Имаше и по-екстремни, макар и рядко срещани случаи на афганистански мъже, особено от общностите Азара и Пашу, които възпираха жените си да работят или да напускат дома, без да са придружавани от тях самите.

Семейни задължения и отглеждане на децата

И все пак, въпреки тези случаи, повечето от интервюираните мъже изглеждаха отворени за идеята жените като цяло и техните съпруги в частност, да работят. Инициативата за това решение, обаче, се очаква да идва от самите жени. От друга страна на жените често им липсва увереност, а понякога и желание да повдигнат тази тема. По време на интервютата с участничките в проучването жените често изтъкват предизвикателствата, свързани със съчетаването на грижите за поддържането на семейния живот и ходенето на работа. Жените посочват също, че споделянето на домакинските задължения с техните съпрузи е важна предпоставка за намиране на работа. Някои интервюирани споделят също така, че работещите жените често са уморени и не могат да се справят с дългите часове работа.

„Тя трябва да има желание да работи. Тогава може да говори със съпруга си, да го успокои, да му обясни, че работата ѝ не е унижителна. Понякога жените намират извинения в мъжете си, поради нежеланието си да работят. Ако тя иска да работи, може да го направи.“

Жена бежанка

Грижата за децата често се споменава като важна пречка за намиране на работа. В повечето случаи работодателите изискват ангажимент на пълен работен ден, който е в противоречие с възможностите на жените бежанки. Когато се предлагат гъвкави почасови възможности за работа, доходът е нисък и непостоянен. Приблизително половината от анкетираните жени с деца не работят. Броят на децата не изглежда да повлиява равнището на заетост на жените така, както влияе тяхната възраст: колкото по-малки са децата, толкова по-малко вероятно е жените бежанки да работят. Това отчасти се обяснява с факта, че малко от родителите бежанци имат възможност да запишат децата си в безплатни обществени детски градини поради дългите списъци с чакащи и сложните процедури за записване. В същото време бежанците от страните от Близкия Изток са склонни да се грижат за децата си до 6-годишна възраст, което се счита за сравнително късно в Европа. Освен това проучването показва, че когато са изправени пред трудна финансова ситуация в семейството, жените решават да търсят работа. Резултатите от проучването показват, че всички 4 самотни майки и 9 от 12 самотни жени работят. За разлика от тях, само 9 от 24-те женени жени са заети в момента.

Недоверие и стереотипи в приемащата страна

В допълнение към липсата на мотивация и традиционните роли на половете, които обезкуражават жените да търсят допълнителни отговорности извън домовете си, общата атмосфера на недоверие към бежанци и мигранти в България допълнително усложнява интеграцията. В разгара на миграционната криза през 2015-2016 г. крайнодесните партии, които понастоящем са част от коалиционното правителство, постоянно агитират срещу мигрантите, наричайки ги заплаха за България и Европа.¹⁸ Въпреки че влиянието на тези групи върху българското общество е реално, не трябва да се надценява значението на тези крайни възгледи и националистически шествия. Неотдавнашно проучване на въздействието на миграционната криза върху българското общество установи, че макар и мнозинството българи да са подвластни на

„Беше трудно и унижително за хора като нас. Забравката доведе до отхвърляне.“

Жена бежанка

¹⁸ Mariya Cheresheva, "Bulgarian Nationalists Accused of Stirring Anti-Refugee Tension," *Balkan Insight*, September 19, 2016 <http://www.balkaninsight.com/en/article/nationalists-want-refugees-out-of-bulgarian-cities-09-17-2016>

страхове, тези страхове не се превръща в открита враждебност към мигрантите и чужденците.¹⁹ Интервютата, проведени с бежанци, по-скоро потвърждават тази гледна точка: много малко случаи на открита дискриминация са били докладвани. Проучването на ВКБООН показва, че страховете към бежанците и търсещите убежище произтичат от различията в обичаите, религията и културните традиции.²⁰

Въпреки че не може да се каже, че бежанците са изправени пред системна дискриминация в България, единни и холистични усилия за тяхното интегриране са оскъдни. Както е видно, Националната стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията за периода 2014—2020 г. посочва сигурността на външните граници на ЕС като приоритет, докато интеграцията заема второ място. Стратегията обяви план за действие за подпомагане на бежанците по отношение достъпа до образование, обучение по български език, заетост, признаване на професионалните квалификации, настаняване и интеграция в “социалния, културния и обществен живот” в България.²¹ Въпреки това, мерките остават до голяма степен на хартия и отпуснатият бюджет към общините не е допринесъл за успешното им прилагане. Неотдавна България отказа да се присъедини към пакта на ООН за защита и интеграция на мигрантите.²²

Предизвикателствата на новата обстановка

На бежанците като цяло и по-специално на жените се налага да търсят работа и да се опитват да се интегрират в българското общество в трудна среда. По време на интервютата и консултациите в Каритас София жените многократно са описвали чувството на безпокойство в България. Те често се чувстват наблюдавани, неразбрани и преценявани в ежедневието си. Изтъкват трудности като новата за тях среда, новите правила, ориентирането в града. Промяната на нагласите, както сред бежанците, така и сред местното население, е бавен и понякога болезнен процес, но много жени, независимо от техния социален произход и степен на образование, са успели да преодолеят препятствията. Опитът на жените бежанки, които са намерили работа чрез Каритас София показва, че каквато и дискриминация или предразсъдъци да съществуват на работното място, те най-често отшумяват след известно време. Има успешни случаи на жени както от арабските, така и от афганистанските общности, които са успели да се установят и задържат на работното си място, и са ценени от техните работодатели за своята отдаденост и ангажираност. Още по-окуражаващ е фактът, че работещите жени бежанки често изпитват чувство за постижение и гордост. Да бъдеш в състояние да допринасяш за семейството си, да бъдеш успешен в чужда страна е овластяващо чувство.

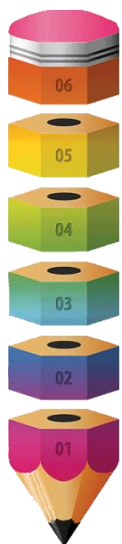
Способността на някои жени да намерят работа в една като цяло неблагоприятна среда показва, че не съществува предопределеност да останат трудово неактивни поради относително традиционните роли на половете. Въпреки това, за да намерят работа, жените бежанки трябва не само да преодолеят културните бариери, но и да покажат минимално ниво на квалификация и умения.

¹⁹ Lyubomir Kyuchukov, *Impact of the Refugee Crisis on Bulgarian Society and Politics: Fears But No Hatred*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016.

²⁰ Attitudes towards refugees and asylum seekers in Bulgaria 2017: Integration is possible: <https://www.unhcr.org/bg/3882-survey2017.html>

²¹ Ilieva, “Migration, Asylum and Citizenship Policies in Bulgaria”

²² “Bulgaria will shun U.N. migration pact,” *Reuters*, December 5, 2018, www.reuters.com/article/us-europe-migrants-bulgaria-un/bulgaria-will-shun-u-n-migration-pact-idUSKBN1O41D4



III. Липса на професионален опит и квалификация

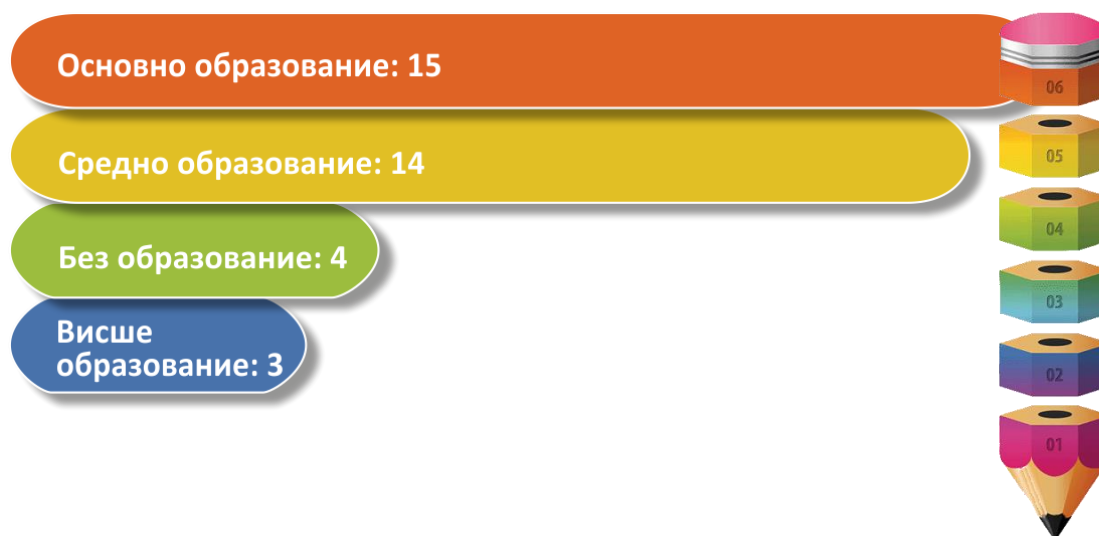
Професионалните умения, образованието и познаването на местния език са предпоставки за успешна работа. Проведено през 2014 г. проучване на ЕС показва, че близо 69% от високо образованите жени бежанки работят. Този дял е с три процента по-висок отколкото за високо образованите мъже бежанци. От друга страна, само 30% от жените с ниско ниво на образование са заети, а повече от една трета от тях (34%) са безработни.²³

Ниско ниво на образование и квалификация

По данни на Държавната агенция за бежанците от октомври 2018 г., бежанската популация в България е с преобладаващо ниско ниво на образование: 56% са получили основно или средно образование, близо една четвърт - 23% - нямат никакво формално образование, докато само 7% са с висше образование.²⁴ Поради липсата на точна статистика за нивото на образование на жените бежанки в България, Каритас София проведе кратко проучване с 36 жени бежанки. Резултатите показват, че повечето жени бежанки в България имат сравнително ниско ниво на образование: 33% са завършили средно образование, 31% имат основно образование, 11% никога не са посещавали училище, други 11% са посочили други форми на образование, и само 8% имат висше образование. (2 жени избраха да не отговарят на този въпрос). По принцип е трудно за жени без формално образование или с по-ниско образование да намерят работа: 17 от 36 респондентки с ниско ниво на образование (без формално образование, основно или средно образование) са безработни. Сред тези, които никога не са посещавали училище, 3 от 4-те са безработни.

Фиг. 3

Образователен профил на жените бежанки



²³ OECD, European Commission, *How are refugees faring on the labour market in Europe?*, p. 20

²⁴ *Нуждите на българския пазар на труда като ключ към заетостта на бежанците, Кампо и ВКБООН, 2018, стр. 47*

Признаване на дипломи и намиране на подходяща работа

Жените с университетско образование, макар и редки случаи, е по-вероятно да си намерят работа. Но те също са изправени пред предизвикателства. Бежанците често не са в състояние да докажат формално своето образование: техните дипломи и сертификати често са загубени или са останали в страната на произход. Дипломите не само са трудно достъпни за бежанците, но и всеки официален контакт с консулства или институции от страната им на произход би могъл, съгласно Международния закон за бежанците, да представлява основание за прекратяване на тяхната международна закрила.²⁵ В същото време бежанците, които имат документи, доказващи образователна степен у себе си, понякога трябва да ги признаят официално в България. Тези процедури обаче са много дълги, сложни и скъпи. В резултат на това високообразованите бежанци често трябва първо да се задоволяват с работа, която е под тяхната квалификация.

Има случаи на инженер, лекар и фармацевт, за които е доказано трудно да намерят съответстваща на техните умения работа. Фармацевтът успя да намери работа след една година в аптека, собственост на съгражданин.

Служител на Каритас София

Познаване на езика на приемащата държава

Още по-важен определящ фактор за заетостта е познаването на местния език. В ЕС 59% от бежанците със средно ниво на владение на местния език имат работа, докато тези с по-ниско ниво на познание имат ниво на заетост от едва 27%. „Владенето на езика на страната домакин, според едно скорошно проучване, е толкова ключов фактор за заетостта, че бежанците, напреднали в езиковите си умения са с по-високо ниво на заетост от местните (67% срещу 65% за местните).“²⁶ В България почти всички интервюирани работодатели подчертават важността на владение на български език поне на базово ниво. Тези работодатели, които са интервюирали бежанци за работа, но не са ги наели, заявиха, че причината за това до голяма степен са недостатъчните им езикови умения. Някои от тях споменаха, че владенето на английски език може частично да компенсира липсата на познания по български език. За жените бежанки, около 80%²⁷ от които не говорят нито английски, нито български език, най-важната пречка за намиране на работа е липсата на езикови умения. Работодателите посочват многобройни случаи на несъответствие между езиковите умения, посочени в автобиографията, и действителната способност за използване на езика. Докато това е така, жените бежанки ще продължават да имат големи трудности при намирането на работа.

„Беше ми наистина полезно, че учих български език. Срещнах други като нас.“

жена бежанка от Сирия

Данните от проучванията на удовлетвореността на работодателите, провеждани от Кариерен център в Център „Св. Анна“ показват, че 66,7% от компаниите, наемащи бежанци (мъже и жени) споделят, че българският език е област, в която могат да се подобрят. Освен това повечето бенефициенти на Кариерния център, които са за-

почнали наскоро работа заявяват, че техните езикови умения са се подобрили значително. Изследваните в настоящото проучване жени бежанки също посочват българския език като основна пречка за намиране на работа. Безплатни курсове по български език са от съществено значение за подпомагане на бежанците и по-специално на жените бежанки по пътя им на интеграция. И още повече, посещаването на курсовете по български език носи и други ползи като среща с нови приятели, общуване, запознаване с града.

²⁵ Пак там

²⁶ *How are refugees faring on the labour market in Europe?*, p.22.

²⁷ Въз основа на оценки от базата данни на Каритас София. Това важи и за новопристигналите. Курсовете по български език, предлагани от Център „Св. Анна“, са важна стъпка по пътя на интеграцията.

Освен езиковите умения, работодателите подчертават липсата на мотивация и отсъствието на работна етика като чести проблеми. Излежда, че на жените бежанки като цяло им е по-трудно да се адаптират към работната среда и да се справят с професионалните задължения, отколкото на мъжете бежанци. Това е особено вярно за жени с малък или никакъв предишен професионален опит, които не са свикнали да работят в групи и като цяло им липсва увереност.

Няколко работодатели също споделиха, че някои от техните служители пристигат със закъснение, а в някои случаи и отсъстват от работното си място без предварително да уведомят за това. Друг повтарящ се проблем сред работещите жени е липсата на мотивация и интерес към подобряване на уменията им. Тази тенденция обаче не може да бъде обяснена единствено с известна липса на работна етика: животът в чужда държава и работата в нова среда, без да е усвоен местния език, може да бъде много смущаващ за бежанците като цяло и за жените в частност. За тях интегрирането на пазара на труда е трудна задача, тъй като те трябва да се изправят пред двойното предизвикателство - да се адаптират към чужда държава и да поемат професионални отговорности, като в същото време продължават да се грижат за домакинството и децата. Ограниченият професионален опит води до повече трудности при адаптирането към местния контекст и до намирането на по-добре платена работа. Липсата на умения означава и по-ниско заплащане, и по-ниско удовлетворение. Жените бежанки са предимно наемани в хотелиерството, търговията на дребно, производството и почистването, където заплатите не отговарят на техните очаквания. В допълнение, повечето жени бежанки предпочитат да работят на непълно работен ден или от къщи, поради семейните си задължения.

Мотивацията като фактор

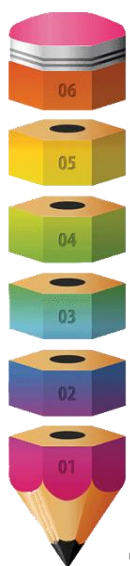
Жените бежанки, търсещи работа, могат да имат очаквания, които правят намирането на работа по-трудно, като например работа в среда само с жени или работа на непълно работно време. Други често нямат мотивацията да си намерят работа. Няколко работещи жени бежанки отиват още по-далеч, твърдейки, че някои жени намират извинения и се крият зад традиционните роли на половете, за да не търсят работа. Такъв е случаят с няколко жени бежанки, които интервюирахме (2-3), които никога не са работили в страната си на произход и самата идея за финансова независимост е нова за тях.

“Много от тях биха просили, но не биха работили. Тези, които искат да работят, работят. Тези, които са сериозни в това отношение, намират начин. Те казват: „Съпругът ми не ми позволява“, но това е вярно само в някои случаи.“

жена бежанка

Интервютата с жени разкриват, че мотивацията е важна предпоставка за намиране на работа и успешна реализация. Някои респонденти посочват факта, че жените понякога имат проблеми с мотивацията си. Тези проблеми включват страхове относно работната обстановка, предубеждения относно естеството на потенциалните задължения, липса на предишен трудов опит. Това често се преплита с културните традиции и ролите на половете.

Тези многобройни бариери - липсата на професионален опит и умения, липсата на езикови умения и др. - затрудняват бежанците да търсят и да намерят работа сами. Нови в непозната страна и невладеещи езика, те често не знаят откъде да започнат. Освен това те не са запознати с формалностите при процеса на подбор на персонал и се нуждаят от помощ при написването на автобиографии, придружителни писма и подготовка за интервюта. На бежанците в България, особено на жените, им липсва също и социален кръг от контакти, необходим за намиране на работа.



IV. Пречки и възможности на пазара на труда

Работодателите и пазарът на труда в България

Въз основа на осемте полуструктурирани интервюта, проведени с работодатели, вариращи от големи заводи до малки ресторанти, може да се направи сравнително детайлна картина за възможностите на пазара на труда в България. Работодателите обикновено са склонни да наемат бежанци, но в същото време споделят някои свои опасения. В допълнение към гореспоменатите пречки, работодателите посочват несигурността по отношение продължителността на престоя на бежанците и търсещите убежище в България, една транзитна страна. Тази несигурност обезкуражава компаниите да наемат нови служители, изискващи често специално внимание и инвестиция в развитието на техните умения в дългосрочен план.

Друг фактор, който може да обезкуражи компаниите да наемат бежанци, е чисто административен: работодателите първоначално смятаха, че наемането на бежанци изисква специални и потенциално времеемки процедури. Това погрешно схващане оттогава е коригирано; повечето компании, към които се обърна Каритас София, вече са наясно, че наемането на бежанци не се различава от наемането на български граждани. Правото на работа се придобива три месеца след представяне на документи за статут на бежанец и законодателството предоставя сравнително благоприятна рамка в това отношение. Въпреки това бежанците все още могат да се сблъскат с други административни пречки; например, преди подписването на договор бежанците трябва да си открият банкова сметка, да представят удостоверение за раждане и да изпълнят други административни изисквания, за които често се нуждаят от помощ. Невъзможността да се докаже официално квалификацията им е по-малък проблем от очакваното, особено за по-нискоквалифицираните позиции, тъй като повечето компании са готови да приемат работници, след като демонстрират действителни умения. За повечето хора преместването извън София, където пребивава по-голямата част от бежанската общност, може да се окаже друга бариера.

„Те са хора като нас. Трябва първо да ги видим като хора, а не като бежанци. Те искат да имат дом, работа, да живеят достойно и да намерят добро образование за децата си. Ще бъде жалко, ако има хора, които ги възприемат по друг начин.“

Работодател, шивашка фабрика

Според последните проучвания 68% от фирмите в България изпитват затруднения при запълването на свободните си работни места²⁸. Това важи за секторите с ниска квалификация, особено в ресторантите, колцентровете, във фризьорството, шивашката промишленост, хотелиерството, преработвателната промишленост и производството. Респондентите споделят, че жените бежанки могат да бъдат най-успешни при намирането на работа в сферата на услугите, туризма и търговията на дребно, както и във фризьорски салони, козметични, шивашки услуги, магазини, ресторанти и хотели. Жените, които имат предишен опит и по-високо ниво на образование, както и познаване на други езици и основна компютърна грамотност, успяват да намерят работа в колцентрове или образователни институции.

²⁸ *Bulgaria Labour Shortage Worsens, August 2018*, <https://emerging-europe.com/business/bulgarias-labour-shortage-worsens/>, последно видян на 26 март

Неравенството между половете на работното място е общоевропейски проблем, валиден още повече в България. Индексът за равенство между половете в България - 38,5 - е далеч под средния за ЕС - 52,9. Всъщност България е единствената страна в ЕС, чийто индекс се е влошил през последните години²⁹. Поради това жените бежанки, вече част от уязвима и маргинализирана група, се сблъскват с множество проблеми. Няколко интервюирани работодатели наистина не са склонни да наемат бежанци, не толкова защото са бежанци, а защото са жени. Един от интервюираните работодатели заявява, че „най-доброто място за жените е у дома“, а друг - че няма да наема жени, ако имат много деца. Въпреки че тези мнения са по-скоро изключение, отколкото правило, работодателите като цяло са по-склонни да наемат мъже бежанци, отколкото жени, тъй като първите се възприемат като по-надеждни.

Като цяло примерите за предразсъдъци към бежанците изглежда са доста редки; повечето работодатели, към които Каритас София се обръща, са склонни да наемат бежанци, при условие, че имат подходящи умения. Има и работодатели, които умишлено са наемали бежанци, за да им помогнат да се интегрират. Ако някои не наемат бежанци, най-често това се дължи на липсата на съответните умения или защото се страхуват, че бежанците могат да напуснат страната преди края на договора си, а не поради никакви предубеждения. Още по-окуражаващо е, че работодателите, които наемат бежанци чрез Каритас София, обикновено показват гъвкавост и готовност да дават напътствия, улесняващи интеграцията им на работното място. Както вече споменахме, практически няма държавни професионални обучения за бежанци³⁰, но това поне частично се компенсира от обученията на работното място и напътствията. Новоназначените бежанци обикновено получават ориентация и техническо обучение. Например, фабриките осигуряват въвеждащи обучения с посредничеството на преводачи от Каритас София. Добрите отношения с работодателите се оказаха съществени в провеждането на пилотна група за обучение по български език на работното място и при стартирането на менторска програма с участието на колеги на бежанците. Освен езиковите бариери, работодателите може да не са достатъчно осведомени за културния бекграунд на жените бежанки, което прави техните обучения по-малко ефективни, отколкото за българските служители. Що се отнася до компаниите, които не са наемали бежанци чрез Каритас София, едно неотдавнашно проучване заключи, че те не винаги са склонни да инвестират време и усилия в адекватно обучение, като менторство или коучинг. Жените бежанки се нуждаят от допълнителна помощ за културна ориентация, социализиране и повишаване на уменията, за да имат по-добри възможности за достъп до пазара на труда. Положителни примери в тази насока са компютърните курсове, организирани за жени в Каритас София, групите за културна ориентация и арт дейности.

Точно както работодателите често показват разбиране за конкретната ситуация на бежанците, така и бежанците демонстрират желание да се адаптират към нуждите на българския пазар на труда. Има много примери за бежанци, мъже и жени, които в момента работят в сектори, много по-различни от тези, в които са работили в тяхната страна на произход. Сред жените, ко-

„Искам да работя, за да бъда активна като всяка жена и да бъда в помощ на домакинството заедно със съпруга си“

„Искам да имам своето място в обществото, да бъда и друго, освен домакиня.“

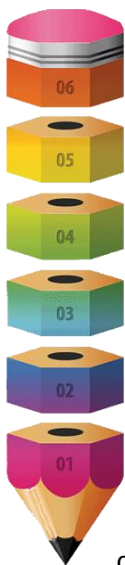
*цитати от
жени бежанки*

²⁹ Има ли желание, има и начин, стр. 14.

³⁰ Държавата официално създаде Националната програма за заетост на бежанците, която предлага езикови курсове, професионални обучения и субсидии за заплати до 12 месеца. На практика обаче програмата не функционира и само 2-ма бежанци са я посещавали през 2015 и 2016 г.. ВКБООН, стр. 18.

ито са намерили работа чрез Каритас София, има бивша жена полицай, която сега работи в текстилна фабрика; учителка в начално училище, която работи в колцентър и банков мениджър, която сега работи като преводач. Две жени бежанки бяха обучени като фризьори. Има и примери за жени без предишен професионален опит, които успяха да намерят работа във фабрики.

Такива случаи показват, че жените могат да се приспособят към нова среда и нови професионални отговорности. Освен че допринасят за семейните доходи, жените, които участваха в изследването, подчертаха важността на придобиването на нови умения и знания. Често откриват свои таланти и способности, за които не са знаели. Следователно заетостта не е само средство за осигуряване на средства за препитание на семействата, но и начин за жените да придобият повече самочувствие и да преосмислят ролята си във и извън семейството.



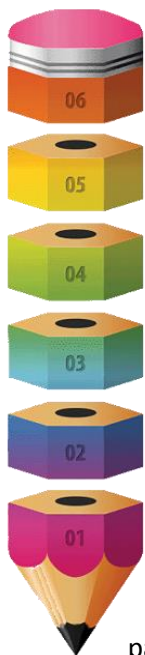
V. Заключение

Жените бежанки в България са изправени пред множество пречки за намиране на работа. Традиционните роли на половете са една от тях: повечето жени бежанки в България идват от социална среда, в която се насърчават останането у дома и грижата за децата, докато мъжете са тези, които са отговорни за изхранването на семейството. За жените търсенето на работа до известна степен означава престъпване на тези роли и такова решение не е лесно за тях. Обезкуражавани от традиционната си социална среда да търсят трудова заетост, жените също така са затруднени и от общите условия на престоя си в България: живеят в чужда страна, чийто език не говорят, много жени се чувстват объркани и дезориентирани в тази нова среда, която често е негостоприемна. Тяхното взаимодействие с местната общност е рядко и повърхностно и им липсват социалните отношения, които могат да облекчат процеса на търсене на работа.

Жените, които проявяват инициатива и отказват да бъдат обезкуражавани, са изправени пред други пречки, като например липсата на формална квалификация или предишен професионален опит. Дори след намиране на работа, жените се борят да съвместяват професионалните и семейните си задължения. Поради тази причина някои работодатели показват известно нежелание да наемат жени, предпочитайки мъжете, които считат за по-надеждни.

И все пак, въпреки тези многобройни трудности, много жени бежанки показват висока степен на устойчивост и способност да се адаптират към новата си среда. Някои дори са използвали предизвикателствата в своя полза: има примери за жени, които работейки, придобиват чувство на гордост от факта, че допринасят финансово за домакинството. Те не само успяват да преодолеят традиционните полови роли, но и да променят начина, по който възприемат себе си и ролята си в обществото. Както отбеляза една от интервюираните жени бежанки: „Искам да имам своето място в обществото, различно от това на домакиня“.

Този процес е подпомаган и от работодатели, повечето от които са готови да наемат жени бежанки и проявяват внимание към техните специфични нужди и обстоятелства. С гъвкавост и разбиране от страна на работодателите и известна настойчивост от страна на бежанците, жените ще могат да намират работа, не на последно място и защото икономическите условия са благоприятни. Икономиката на България се развива, безработицата е ниска, особено в София, и има голямо търсене на нискоквалифицирана работна ръка. Ако жените учат български език и придобият основни комуникативни умения (soft skills), които биха улеснили интеграцията им в работна среда, това значително ще увеличи шансовете им за намиране на работа. Как може нестопанският сектор да им помогне да увеличат своята пригодност за работа и възможностите да бъдат наети?



VI. Препоръки

За повишаване на пригодността за наемане на работа на жените бежанки се препоръчват следните мерки:

- **Организиране на културна ориентация:** От съществено значение за жените е да разбират културата на страната домакин и да са наясно, че трябва да проявяват гъвкавост и желание за адаптация. Културната ориентация може да предостави практическа информация за пазара на труда, възможностите за работа и наличните услуги в подкрепа на жените. Липсата на мотивация е често срещан проблем и такива сесии могат да бъдат и начин за мотивиране на жените да работят. Жените бежанки, които успешно са намерили работа, могат да присъстват на такива сесии, за да споделят своя опит и да дадат практически съвети за това как да съчетават семейните и професионалните си задължения. Жените ще започнат да разбират, че могат да намерят подкрепа от неправителствените организации, както и от други жени. След като видят, че други жени работят, те ще искат да следват техния пример.
- **Дискутиране на половите роли:** Сесиите за ориентиране могат да осигурят безопасно пространство за обсъждане на ролите на половете. Това е възможност да се обясни, че в Европа е обичайно за жените и мъжете да работят и да допринасят за доходите на семейството. Важно е да се разговаря с двамата съпрузи и да се обясни семейния модел в Европа и споделяните отговорности за домашните задължения. Много жени бежанки всъщност искат да бъдат финансово независими и такива сесии могат да им дадат тласък да обсъждат темата с техните съпрузи.
- **Културна ориентация за мъже:** Желанието на жените да намерят работа не зависи само от тяхната мотивация, но и от окуражаването и активната подкрепа на техните съпрузи. Поради това сесиите за ориентация с мъже трябва да се разглеждат като средство за оказване на влияние върху мъжете бежанци, за да подкрепят усилията на жените си да намерят работа. Използвайки предишния опит, сесиите могат също така да демонстрират значителното увеличение на семейните приходи, когато жените започнат да работят.
- **Езикови курсове по български език:** Познаването на българския език е най-важният и определящ фактор при намирането на работа. Понастоящем курсовете по български език се организират само от много малко неправителствени организации. Тази практика трябва да стане разширена, общодостъпна и да бъде финансирана от държавата.
- **Подобряване на комуникативните умения (soft-skills) на жените:** Тъй като много жени бежанки имат малък или никакъв професионален опит, те често нямат необходимите социални и комуникативни („меки“) умения. Преди да започнат работа, жените трябва да преминат през ориентация, която ясно очертава ролите и отговорностите в новото им работно място и обяснява поведението, които ще се очаква да демонстрират, като например пристигане на работа навреме, показване на определено ниво на ангажираност и всеотдайност и др. Менторските програми, при които заетите жени бежанки са подкрепени от техни български колеги, биха могли да бъдат добър начин за улесняване на интеграцията на работното място.
- **Обучения и курсове за професионална квалификация за жени:** Повечето жени бежанки в България имат ниско ниво на образование и липса на формална квалификация. Затова на жените трябва да се предостави възможност да подобрят квалификацията си, като посещават практически курсове за професионални умения. Обученията и професионалните курсове следва да бъдат съобразени със специфичните нужди на жените бежанки и да вземат под внимание езиковата бариера и културните особености. Обученията на работното място са добра възможност за жените да подобрят съществуващите си умения и да придобият нови. Помощта и подкрепата от страна на неправителствения сектор са от решаващо значение, не

само по отношение на предоставянето на езикови курсове, но и като форма на културно посредничество между работодатели и жени бежанки.

- **Установяване и задълбочаване на сътрудничеството между частния и нестопанския сектор:** Сравнително малкото примери за сътрудничество между НПО и частния сектор показаха положителни резултати. Такива връзки следва да се насърчават и задълбочават, особено в сферата на професионалното обучение, както бе споменато по-горе. Каритас София организира редовни малки трудови борси за бежанци, които се оказаха доста успешни в установяването на контакти между фирми и търсещи работа бежанци. Такива практики трябва да бъдат продължени и разширени.
- **Създаване на професионално менторство на работното място:** Компаниите също носят отговорност да създадат мотивираща работна среда и да се уверят, че техните служители са интегрирани. Поради относителното непознаване на страната домакин, жените бежанки изискват специално внимание на работното място. Професионалните наставници (ментори) позволяват на новоназначените бежанци да се интегрират на работното място много по-бързо: менторите, които са техни колеги, служат като „треньори“, обясняващи изискванията за работа, даващи съвети, подкрепа и грижи в по-широк план за своите наставявани. Менторството има и допълнителната полза - установяването на по-близки отношения с местните жители на работното място, по-безопасна работна среда и по-голяма увереност за жените бежанки.