СОЦИОЛОГИЧЕСКО ПРОУВАНЕ СРЕД БЪЛГАРСКИ ГРАЖДАНИ, КОИТО ПОЛАГАТ И / ИЛИ ПЛАНИРАТ ДА ПОЛАГАТ СЕЗОНЕН ИЛИ ПОСТОЯНЕН ТРУД В ЧУЖБИНА

ФИНАЛЕН ДОКЛАД

Съгласно Дейност №1 от проект „Сътрудничество за достойни условия на труд“ („Cooperation for decent work“), финансиран по Фонда за двустранни отношения (ФДО) по ФМ на ЕИП и НФМ 2014 – 2021г.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ 3
I. КОНТЕКСТ И ЦЕЛИ НА ПРОУЧВАНЕТО 4
II. ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ПОДХОД И ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРОУЧВАНЕТО 5
III. РЕЗУЛТАТИ И АНАЛИЗ 9
1. ПРОФИЛ НА БЪЛГАРСКИТЕ ГРАЖДАНИ, КОИТО ПОЛАГАТ ИЛИ ПЛАНИРАТ ДА ПОЛАГАТ СЕЗОНЕН ИЛИ ПОСТОЯНЕН ТРУД В ЧУЖБИНА 9
1.1. Географски профил (области в България), демографски характеристики и социално-икономически статус 9
1.2. Обективна информация за пребиваването в чужбина – общи тенденции, предпочитани държави, продължителност на пребиваването, вид на заетост, икономически сектори, квалификация 12
2. МОТИВАЦИЯ ЗА РАБОТА В ЧУЖБИНА 19
2.1. Основни причини за работа в чужбина 20
2.2. Работни фактори за вземане на решение за работа в чужбина 21
2.3. Фактори от лично и социално естество 25
3. ИНФОРМАЦИОННИ КАНАЛИ 28
3.1. Степен на значимост на основните информационни канали 29
3.2. Използване на конкретни източници на информация и нива на доверие към тях 32
4. ОПИТ С ФИРМИ ПОСРЕДНИЦИ И НАГЛАСИ КЪМ ДЕЙНОСТТА ИМ 35
4.1. Нива на информираност преди заминаване 36
4.2. Посредници – форми на комуникация, финансови условия, информираност за адресат при възникнали проблеми 38
5. НАГЛАСИ И ПРИПОКРИВАНЕ НА ОЧАКВАНИЯТА НА РАБОТИЛИТЕ В ЧУЖБИНА 42
IV. ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ 46

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият финален доклад съдържа следните основни части, релевантни с целите и задачите на проучването сред български граждани, които полагат и/или планират да полагат сезонен или постоянен труд в чужбина:

- **Контекст и цели на проучването**
- **Изследователски подход и характеристики на проучването**
- **Резултати и анализ**
    - Профил на българските граждани , които полагат или планират да полагат сезонен или постоянен труд в чужбина - анализът е на три нива: географско позициониране в страната; демографски и социално-икономически характеристики; обективна информация за пребиваването в чужбина (общи тенденции, предпочитани държави, продължителност на пребиваването, вид на заетост, икономически сектори, квалификация)
    - Мотивация за работа в чужбина – причини, фактори от лично, социално и работно естество
    - Информационни канали - степен на значимост на различните информационни канали; ползвани източници на информация (на типологично и конкретно ниво), доверие към различните канали; информираност преди заминаване;
    - Посредници - роля на посредниците, форми на комуникация, финансови услови, информираност към кого да се обърнат възникнали проблеми
    - Нагласи и припокриване на очакванията на работилите в чужбина - обща удовлетвореност от работата в чужбина и степента на припокриване на предварителните очаквания с реалните условия на труд, институции, към които се адресират проблемите при наличие на разминаване, или злоупотреби.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

- **Основни изводи и препоръки –** на базата на установените профили, нагласи и практики на българските граждани при търсене на работа и полагане на труд в чужбина са изведени основни изводи и препоръки, съобразени с целите, заложени в проекта.

I. КОНТЕКСТ И ЦЕЛИ НА ПРОУЧВАНЕТО

Социологическото проучване се осъществява в рамките на проект DFPO-1.002-0002-C03 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения на национално ниво по ФМ на ЕИП и НФМ 2014-2021, и реализиран съвместно между ИА ГИТ и Норвежката инспекция по труда. Проектът включва дейности от особена важност за ИА ГИТ и Норвежката инспекция по труда. Те са насочени към насърчаване на достойни условия на труд чрез информационни дейности, съвместни проверки и споделяне на добри практики в рамките на тясно сътрудничество между двете агенции. Насърчаването на достойни условия на труд, вкл. справянето с недекларирания труд, постигането на равно заплащане и равно третиране на работещите, е ключов приоритет от общ интерес за двете инспекции по труда.

В тази връзка, ГИТ е заявила необходимост да идентифицира целевите групи български трансгранични работници, към които да насочи своята информационна кампания за повишаване на осведомеността им за техните трудови права.

Съгласно заданието на Възложителя и параметрите на техническата спецификация, основната цел е да бъде реализирано социологическо проучване сред български граждани, които полагат и/или планират да полагат сезонен или постоянен труд в чужбина.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Алфа Рисърч е разработила методология за реализиране на проучването, изцяло съобразена и отразяваща заданието на Възложителя и параметрите на техническата спецификация.

При изготвянето на методологията за реализиране на проучването са отчетени следният набор от дейности, свързани със заложените подцели, които включват:

- Идентифициране на групите български граждани, които полагат или планират да полагат сезонен или постоянен труд в чужбина
- Установяване на техния географски профил (области в България), демографски профил и социално-икономически статус
- Очертаване на географската концентрация (предпочитани държави за полагане на труд) и икономически сектори
- Изследване на мотивацията на българските граждани за работа в чужбина
- Идентифициране на каналите, по които се откриват работни места в чужбина и начина на установяване на контакт с работодателите
- Идентифициране ролята на посредниците (институционални и неформални) при търсене и намиране на работа в чужбина

II. ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ПОДХОД И ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРОУЧВАНЕТО

При реализацията на количественото изследване е заложен **изследователски подход**, който е релевантен в максимална степен да отговори на поставените задачи.

За гарантиране надеждността и представителността на резултатите, при **изготвянето на извадката** са взети предвид наличните първични данни и информация за настоящите трудово-миграционни потоци на български граждани в чужбина. Този процес е описан подробно във Встъпителния доклад.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Анализирайки първичните данни не само като абсолютен брой лица, заминали на работа в чужбина, но и като дял от населението от съответните райони, са взети под внимание при формиране на извадката следните фактори:

- 11 области са с над 5% от живущите, които са сменили адреса си на местоживеене с такъв в чужбина през последните 10 години. Те са най-големите „донори“ на работна сила, на сезонни, или по-дълго пребиваващи работници. Такива региони са: Видин, Враца, Габрово, Кърджали, Кюстендил, Ловеч, Разград, Сливен, Смолян, Търговище, Хасково.
- Разгледани по социален профил, преобладават мъжете, макар и в последните години делът на жените да се увеличава, средните възрастови групи – 25-55г., със средно, или по-ниско образование. Има и известни различия по етнос – докато при българите най-младите възрастови групи основно заминават, за да учат в чужбина, то при турците и ромите делът на младите трансгранични работници е двойно по-висок.
- Основните страни, към които е насочена миграцията, са Германия, Испания, Италия, Гърция, Белгия, доскоро и Великобритания, но след Брекзит делът на насочващите се към тази страна намалява.
- Фактът, че в продължение на десет години се запазва сходна структура на миграцията към чужбина по региони, пол и възраст показва, че планиращите да работят временно, или постоянно в чужбина, възпроизвеждат моделите на поведение на тези, които вече са заминали. В този смисъл структурата на извадката за планиращите работа в чужбина следва характеристиките на съвкупността, която вече е работила в чужбина.

Отчитайки тези фактори е изготвена извадка на базата на двустепенен стратифициран подбор по два критерия:

- Региони в България, от които се напуска страната
- Насока на трудова сезонна миграция – на ниво държава

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Предвид спецификата на целевата група, **процесът на интервюиране** е осъществен по методология, която се разгръща на два етапа: подбор на респондентите чрез скрининг въпросник и анкетиране на отговарящите на критериите лица.

За целите на точния подбор на респондентите от целевата група е изработен скрининг въпросник, чрез който те са рекрутирани за интервю. Основните селектиращи критерии са следните:

- Лицето да е работило в чужбина като временна, или постоянна заетост през последните 5 години
- Лицето да планира да замине да работи в чужбина в близката една година

Методът на провеждане на интервютата е преки стандартизирани интервюта лице-в лице чрез таблет (CAPI).

Анкетьорските екипи на Алфа Рисърч са преминали през инструктаж, на който са запознати със спецификите на изследването, методологията за подбор на респондентите и изискванията към провеждането на интервютата.

Изготвянето на **анкетната карта** се базира на предварително разработените количествени индикатори, които са изцяло съобразени с целите и задачите на изследването, като отчитат различните възможности за анализ и интерпретация на набраната информация.

Списък с **индикатори**, който в последствие е послужил за изготвянето на анкетна карта включва следните основни групи: социално – демографски индикатори; индикатори за мотивация; индикатори от информационно естество; индикатори за установяване на посредниците; индикатори за нагласи и очаквания; поведенчески индикатори; регистрационно-обективни индикатори.

В съдържателен план въпросникът има следните **тематични блокове въпроси**:

- Служебна информация – попълва се от анкетьора

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

- Скрининг
- Блок 1: Мотивация
- Блок 2: Информационни канали и посредници
- Блок 3: Нагласи и очаквания
- Блок 4: Обективна информация за работата в чужбина
- Блок 5: Демография

След като е изготвена анкетната карта, тя е съгласувана с Възложителя и финализирана за работа на терен. Програмирана е в системата за онлайн и офлайн интервюиране на Алфа Рисърч AROS.

Характеристиките на изследването са обобщени в таблицата по-долу:

Реализация	**Алфа Рисърч**
Методология	Количествено проучване
Период на провеждане	7 – 20 септември 2022 година
Обхват	Национален в рамките на целевата група
Представителност	За българските граждани, които полагат и/или планират да полагат сезонен или постоянен труд в чужбина на възраст 18-55 години
Обем на извадката	N=607 души
Методология на извадката	Двустепенна стратифицирана извадка
Метод на интервюиране	Пряко стандартизирано интервю лице-в лице чрез таблет

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

III. РЕЗУЛТАТИ И АНАЛИЗ

1. ПРОФИЛ НА БЪЛГАРСКИТЕ ГРАЖДАНИ, КОИТО ПОЛАГАТ ИЛИ ПЛАНИРАТ ДА ПОЛАГАТ СЕЗОНЕН ИЛИ ПОСТОЯНЕН ТРУД В ЧУЖБИНА

Очертаването на профила на българските граждани, които полагат или планират да полагат сезонен или постоянен труд в чужбина е на три нива – географски (области в България); демографски и социално-икономически характеристики; обективна информация за пребиваването в чужбина (предпочитани държави, продължителност на пребиваването, вид на заетост, икономически сектори, квалификация). Разглеждането на резултатите и анализът в тази част обхващат именно тези три нива.

1.1. Географски профил (области в България), демографски характеристики и социално-икономически статус

Установяването на **географския профил,** или областите в България, от които е най-висок делът на хората, които полагат и/или планират да полагат сезонен или постоянен труд в чужбина е извършено още в началната фаза по изпълнение на проекта.

На базата на първични данни, които впоследствие са послужили за изготвянето на извадката, са установени **11 области, които са най-големите „донори“ на работна сила**. За тях е валидно, че над 5% от живущите са мигрирали (като дял от общото население) и над 5% са сменили адреса си на местоживеене с такъв в чужбина през последните 10 години **Такива региони са: Видин, Враца, Габрово, Кърджали, Кюстендил, Ловеч, Разград, Сливен, Смолян, Търговище, Хасково.**

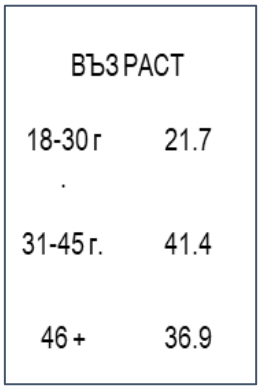
Изводът е направен на базата на предварителни данни, публикуваните от НСИ за общия брой емигрирали лица от страната към чужбина по NUTS III регион. Информацията включва само лицата, които са променили настоящия си адрес от страната в чужбина през

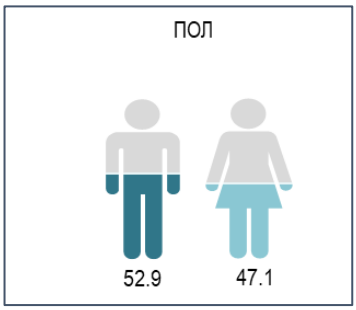
Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

съответния период. Използвани са и данните на НСИ за механичното движение на населението, които показват сходна регионална структура на заселилите се в чужбина. Този процес е описан по-подробно във Встъпителния доклад.

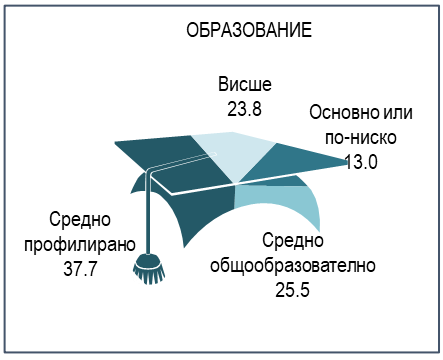
При **<u>демографският профил</u>** във **възрастовия** диапазон 18-55 години, по-активни за работа в чужбина са лицата над 30 години. Това означава, че най-младите не са най-типичната група, участваща в този процес. При предварителното проучване на целевата група е установено през първични данни, че долната възрастова граница на активно работещите в чужбина е от около 25 години. Младежите от малките населени места са по-активни в търсенето на работа в чужбина, спрямо връстниците си от областните градове.





От гледна точка на **пола** мъжете преобладават в съотношение 53%:47%, но делът на жените постепенно расте. С нарастване на възрастта делът на жените става по-голям, като при възрастовата група 46-55 години те вече доминират. От по-големите населени места мъже по-често избират работата в чужбина, докато при малките селища, двата пола са представени в еднаква степен.

При анализа по **образование** прави впечатление, че делът на хората със средно образование е по-висок, което е за сметка на тези с основно, или по-ниско образование. Това е логично от гледна точка на необходимостта от базови образователни умения за пътуване и постъпване на работа в чужбина. Сред хората със средно образование преобладават тези с профилирано /професионално образование спрямо общообразователното (в съотношение 3:2).



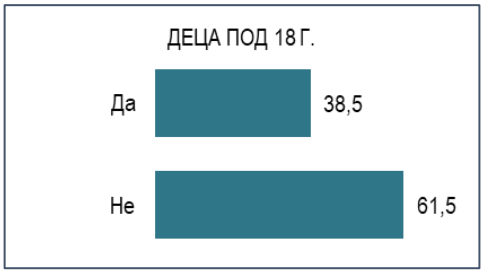
Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

По **етнос** делът на работещите в чужбина турци и особено на ромите е значително по-висок, отколкото средното за страната. Ромите са повече сред най-младите, а близо половината от най-ниско образованите са от тяхната общност. За турците е характерно, че са предимно мъже, както и че 1/3 от тези с основно и по-ниско образование са техни представители.

При разрезите по **семейно положение** стойностите за работещите в чужбина са сходни с

тези за страната. При изследваната целева група регистрираме, че делът на **децата** в техните семейства е значително по-висок (с около ½) спрямо средния за страната.



Учащ	2.4
Работник (ръчен труд)	57.5
Служител (неръчен труд)	21.4
Интелигенция, свободни професии	3.4
Частен собственик/самонает/	3.8
Безработен	8.2
Домакиня	1.7
Друго	1.7

За **социално-икономическият статус** на работещите в чужбина български граждани е важно да се отбележи, че те в много по-голяма степен упражняват ръчен труд. Работниците сред тях са над 2,5 пъти повече спрямо тези в страната. а доходите им в България са чувствително по-ниски. По данни на КНСБ от 2021 година две трети от работещите в страната получават под средната работна заплата, докато 90% от работещите в чужбина получават под тази сума в България.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

В обобщение, профилът на българските граждани, които полагат, или планират да полагат сезонен или постоянен труд в чужбина се откроява с няколко характеристики. Те са жители на по-слабо развитите икономически региони в страната, където нивата на заетост и заплащане са по-ниски. По демографски признаци най-силно е представена средната възрастовата група (30-55 години), като мъжете минимално преобладават, но при ясна тенденция към изравняване на двата пола. От гледна точка на образованието прави впечатление значимата роля на хората със средно образование, като тези с професионално доминират. Важно е да се отчете, че при най-ниско образованите се открояват ромите и турците, които имат по-висок дял сред работещите в чужбина, отколкото в национален план. В социален аспект това са хора с типичното за страната разпределение по семейно положение, но делът на децата в тези семейства е значително по-висок. В целевата група са представени значително повече упражняващите ръчен труд, а доходите им у нас са по-ниски.

1.2. Обективна информация за пребиваването в чужбина – общи тенденции, предпочитани държави, продължителност на пребиваването, вид на заетост, икономически сектори, квалификация

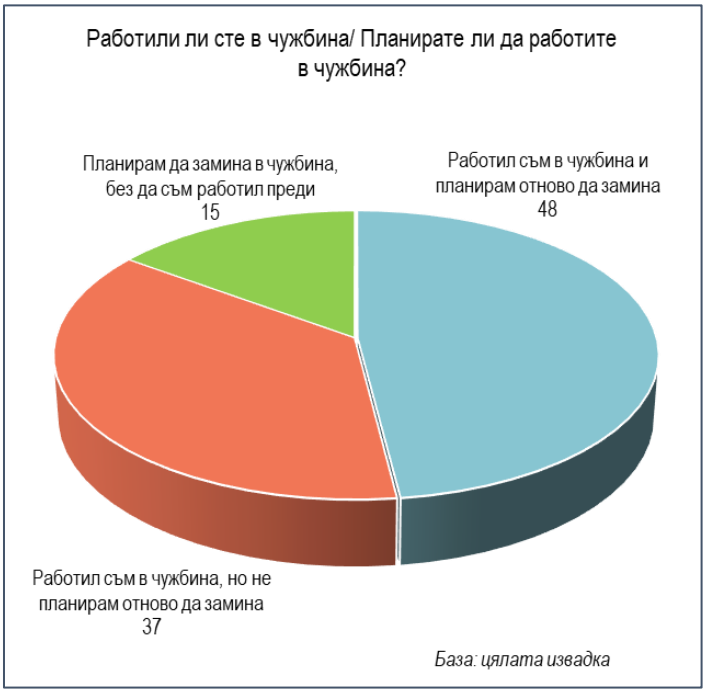
В изследването са обхванати няколко подгрупи – хора, които са работили в чужбина през последните пет години (85%) и такива, които планират да го сторят в близката една година (63%). Сборът на двете групи надхвърля 100%, тъй като част от анкетираните са посочвали и двете опции. На тази база статистическият анализ обособява три категории със съответната тежест в изследването:

- *Работили в чужбина, които планират отново да заминат – 48%*
- *Работили в чужбина, които не планират отново да заминат – 37%*
- *Планиращи да заминат в чужбина, но без да са работили досега там – 15%*

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Важно е да се направи уточнението, че тези български граждани, които са били и планират пак да заминат да работят в чужбина са отговаряли в анкетата за миналия си опит, тъй като той има по-голяма тежест в техните оценки.



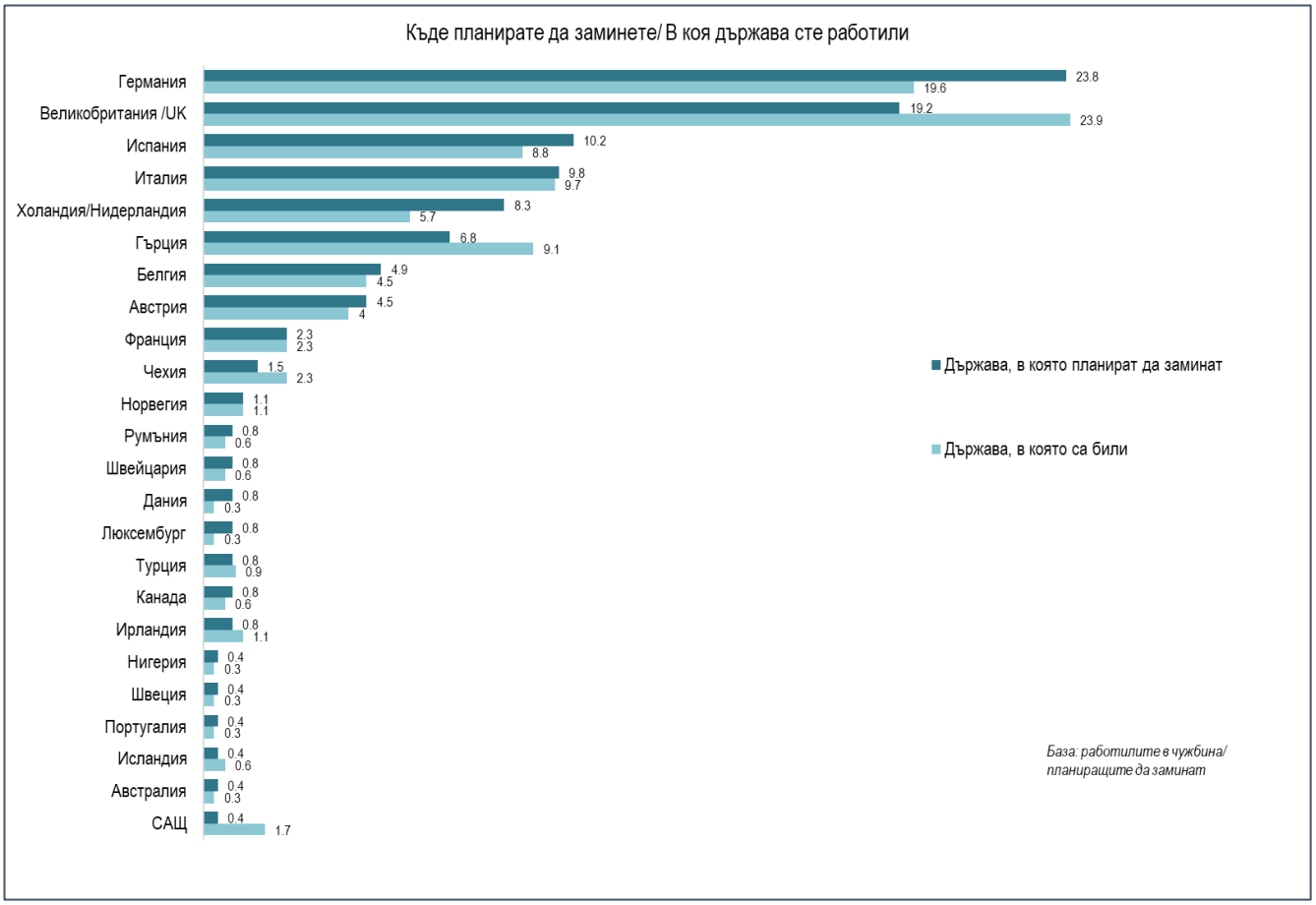
Както е видно и от графиката по-горе, ¾ от планиращите да заминат в чужбина, за да работят, вече са били там, извършвайки същата дейност. Това означава, че значителна част от планиращите работа в чужбина вече имат натрупан опит и в този смисъл са го превърнали в устойчива във времето (повтаряща се) практика. По-критична е групата на пътуващите за работа в чужбина за първи път (планиращите), които можем да дефинираме като по-уязвими от гледна точка на липсата на предишен опит. Такива са предимно младите и хората на средна възраст (до 45 години), жените, имащите по-нисък доход у нас. Те търсят работа в различна сфера от тази, в която са заети в България, а секторите, към които се засилва интересът са здравеопазването и социалните грижи, селското стопанство, услугите и търговията.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Статистическият анализ показва, че 58% от вече работилите в чужбина, имат намерение отново да го сторят. Тази група обаче представлява почти ¾ от планиращите заминаване. Следователно, на тази база може да се заключи, че в момента е налице процес на спад в дела на хората, заминаващи на работа в чужбина.

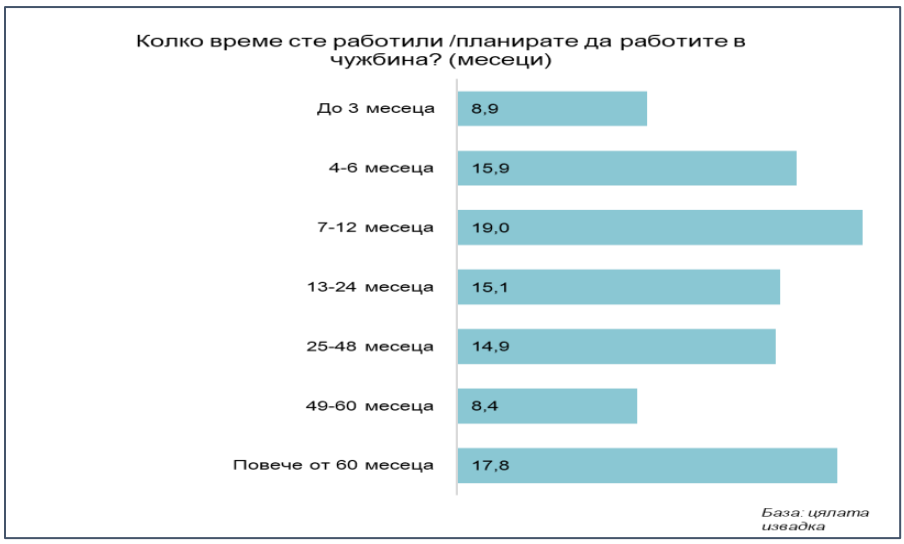
Предпочитаните държави за полагане на труд през последните пет години са същите, към които са отправени и бъдещите планове за работа. Анкетираните са посочили голяма палитра от държави, които са посетили с цел трудова заетост – общо 29 на брой. А планираните дестинация са 24, като до голяма степен възпроизвеждат като йерархия и тежест тези, които са вече посетени. Това са основно държави от ЕС, като водещи са Германия, Испания, Италия, Нидерландия, Гърция, Белгия, Австрия, Франция и Чехия.



Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

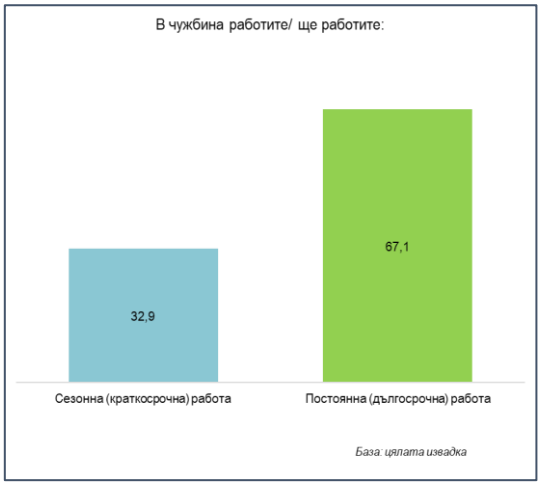
Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Интерес представлява Великобритания, която е много предпочитана, но след Брекзит потокът към нея започва да намалява.



Продължителността на работното пребиваване в чужбина е измерено през няколко индикатора. Средните стойности варират между 6 и 41 месеца – модата (най-често посочваната стойност) е 6 месеца; медианата (средното числово разпределение) е 24 месеца; средната стойност е 41 месеца. Около ¼ от интервюираните са посочили период до 6 месеца и също толкова продължителност на пребиваването в чужбина над 4 години. Това, както и големите маржове между различните средни, индикира широка дисперсия на прекарваното време в чужбина с цел работа.

През друг индикатор две трети от анкетираните посочват, че извършват постоянна (дългосрочна) работа, а една трета са с по-кратък времеви хоризонт – сезонна работа. Интерес към краткосрочната работа проявяват в по-голяма степен жителите на по-големите населени места, най-младите, жените, имащите деца и онези без доходи ,или с най-ниски такива. Сезонната работа представлява по-голям интерес за планиращите

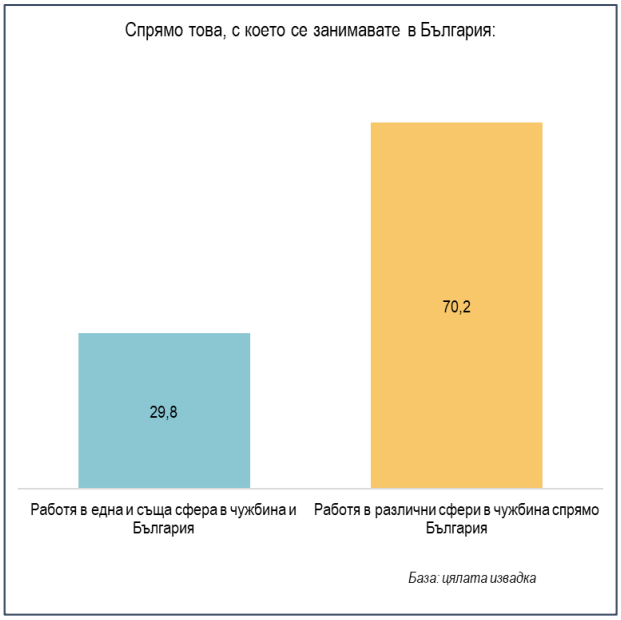


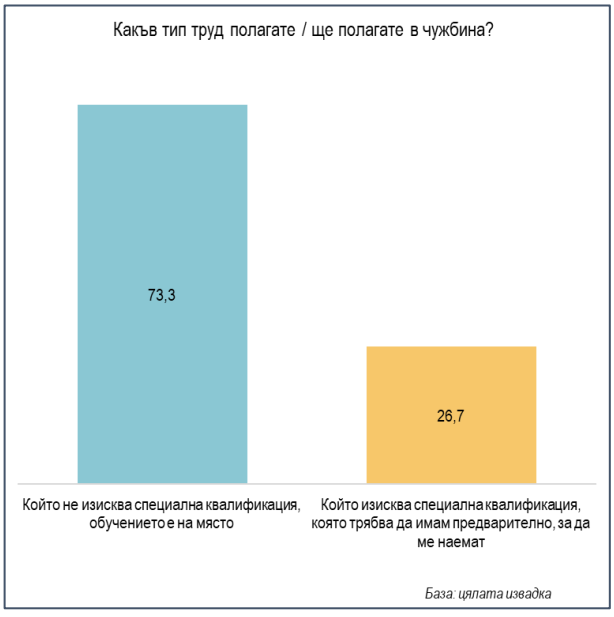
Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

работа в чужбина, както и за тези с интерес за заетост в селското стопанство. Дългосрочната заетост е характерна за по-възрастните в целевата група (46-55 години), турците, работещите в една и съща сфера в България и в чужбина. Постоянна работа е предпочитана и от работещите в животновъдството и месопреработването, услугите и търговията, както и в строителството.

Извършваната работа в България и в чужбина е в различна сфера за 70%.
73% споделят, че труда, който извършват в чужбина не изисква специална квалификация. Между двете съществува голяма степен на взаимовръзка. Колкото по-малко специализиран е извършваният труд, толкова по-често се намира работа в сфери, различни от реализацията в България. Така например, 84% от извършващите нискоквалифициран труд го правят в различна сфера (спрямо тази в България). И обратното – трудът изискващ специализация се извършва в една и съща сфера в България и в чужбина. Без промяна в работната област са хората, натрупали знания и опит (над 30 години), мъжете, както и заетите в транспорта и строителството. Нуждата от квалификация при извършваната работа в чужбина е характерна за висшистите и жителите на по-големите населени места.

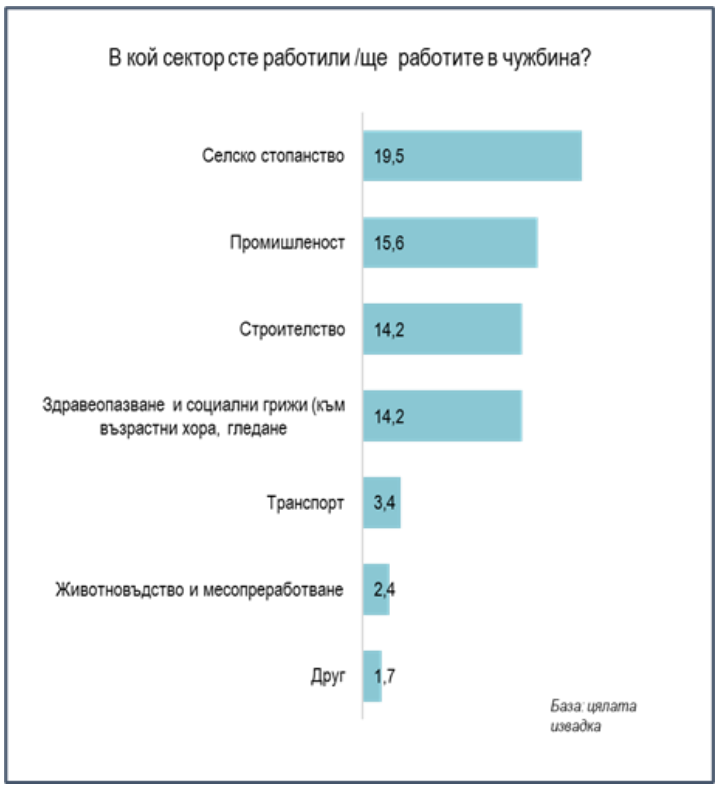




Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Икономическите сектори, в които се трудоустрояват българските граждани в чужбина, са на първо място услугите и търговията (29%), следвани от селското стопанство (20%) и промишлеността (16%). Сходен е интересът към строителството, както и здравеопазването и социалните грижи (по 14%). В останалите сфери интересът е значително по-нисък.

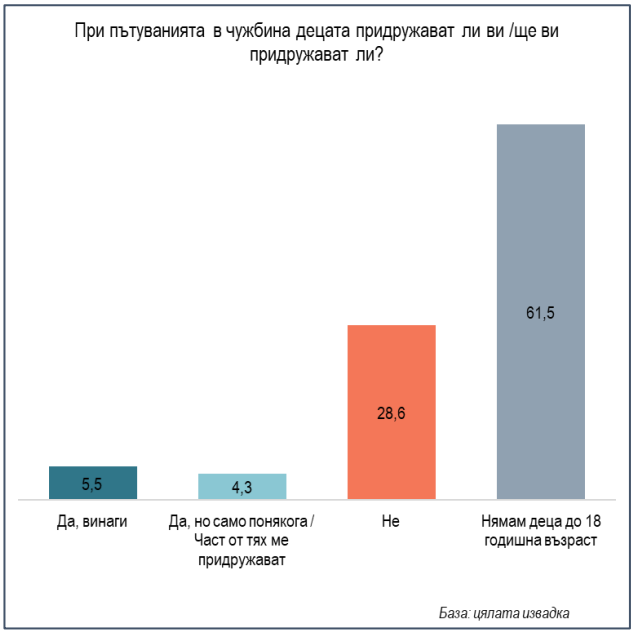


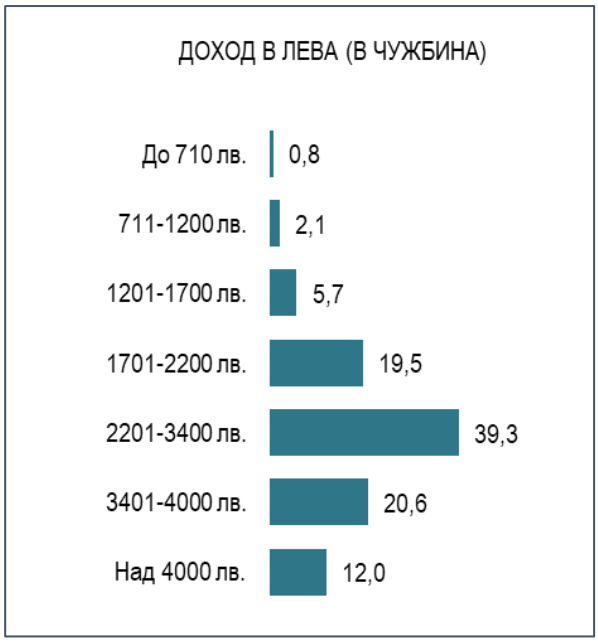
Услугите и търговията привличат най-младите и висшистите, докато в селското стопанство се реализират жителите на по-малките населени места, ромите и необразованите. В строителството активни са мъжете, а в здравеопазването - жените, като и в двете сфери средната възрастова група е по-добре представена (31-55 години).

Регистрираният в предишната част от анализа по-висок дял на децата в семействата на работещите българи в чужбина ни отвежда към един проблем, свързан с тяхното отглеждане и възпитание – три четвърти от родителите споделят, че децата им не ги придружават в чужбина. От останалите малко над половината винаги са със своите деца, а останалите само понякога или с част от тях.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021





Относно доходите е показателно, че над 90% от българите, работещи в чужбина, взимат под средната за страната заплата (1700 лева) в България, докато в чужбина същият дял от хора взимат над тази сума. Най-високи са доходите на упражняващите квалифициран труд, като тези в транспорта и строителството.

В обобщение може да се изведе, че делът на хората, които заминават на работа в чужбина, към момента бележи тенденция на спад. В голямата си част заминават хора, които вече са работили там. Като по-рискови групи се очертават най-младите и средната възрастова група (18-45 години), жените и онези с по-нисък доход у нас. Предпочитаните държави за полагане на труд през последните пет години са същите, към които са отправени и бъдещите планове за работа. Това са основно държави от ЕС, като водещи са Германия, Испания, Италия, Нидерландия, Гърция, Белгия, Австрия, Франция и Чехия. Интерес представлява Великобритания, която е много предпочитана, но след Брекзит интересът към нея започва да намалява. По-

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

разпространени са дългосрочната заетост, работата, не изискваща специална квалификация, която разбираемо е в различна сфера спрямо заетостта в България. Икономическите сектори, в които най-вече се работят българските граждани в чужбина са услугите и търговията, селското стопанство и промишлеността. Сред жените нараства интересът към здравеопазването и социалните грижи. В чужбина получаваното заплащане е значително по-високо от това у нас, а най-добре платени са професиите, изискващи квалификация и опит (транспорт, строителство). Голямата част от работещите в чужбина не са придружавани от децата си, което предпоставя отчуждение и проблеми при тяхното отглеждане и възпитание.

2. МОТИВАЦИЯ ЗА РАБОТА В ЧУЖБИНА

При анализа на мотивацията на българите за емиграция и работа в чужбина трябва да се вземе предвид и по-общият контекст на емиграционните процеси в страната. За големите емиграционни вълни, след обществено-политическите промени през 40-те години на миналия век, или тези в резултат от икономическите сътресения през 90-те години, основно влияние имат изтласкващите фактори - т.е. конкретни вътрешни събития и причини, караящи хората да напускат страната. Обраното, в период на повече социална и икономическа стабилност – до голяма степен в резултат от развитието на България като част от Европейското икономическо пространство – се увеличава значението на привличащите от страна на приемащите държави фактори. Резултатите от настоящото проучване сочат, че към момента преобладаващата част от търсещите работа в чужбина са мотивирани основно от възможностите (за подобряване на материалното си състояние, за спестяване на пари), които приемащите страни им предоставят. В същото време обаче известна част от хората посочват, че за тях работата навън е въпрос на оцеляване, което дава сигнал за все още съществуващи в страната изтласкващи фактори, които също оказват влияние върху решението на част от гражданите да я напуснат.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Данните показват, че върху решението на хората да заминат – било то временно или за постоянно, влияят множество конкретни мотиви. Те могат да бъдат условно разделени на две категории: 1) такива, свързани с условията на труд, които приемащата страна предлага и 2) фактори от лично и социално естество. Въпреки че причините в повечето случаи са комплексни, факторите, свързани с условията на труд, натежават повече, отколкото мотивите от лично и социално естество. Още повече, че преобладаващата част от работещите или имащите намерение да работят в чужбина споделят, че там не се чувстват/ или не очакват да се чувстват по-добре, отколкото вкъщи, но пък са привлечени от възможността да спестяват средства за България.

2.1. Основни причини за работа в чужбина

За мнозинството от участниците в проучването решението да работят извън страната е свързано с очаквания за по-добри перспективи. Почти две трети смятат, че там по-успешно могат да подобрят материалното си състояние. От друга страна не е за пренебрегване и делът на тези, които приемат работата в чужбина като въпрос на оцеляване – малко над 1/3 от анкетираните. Т.е. тези хора до голяма степен се чувстват принудени да заминат поради сериозните материални затруднения, пред които са изправени в България.

Анализът на данните по социално-демографски групи ясно показва две основни тенденции:

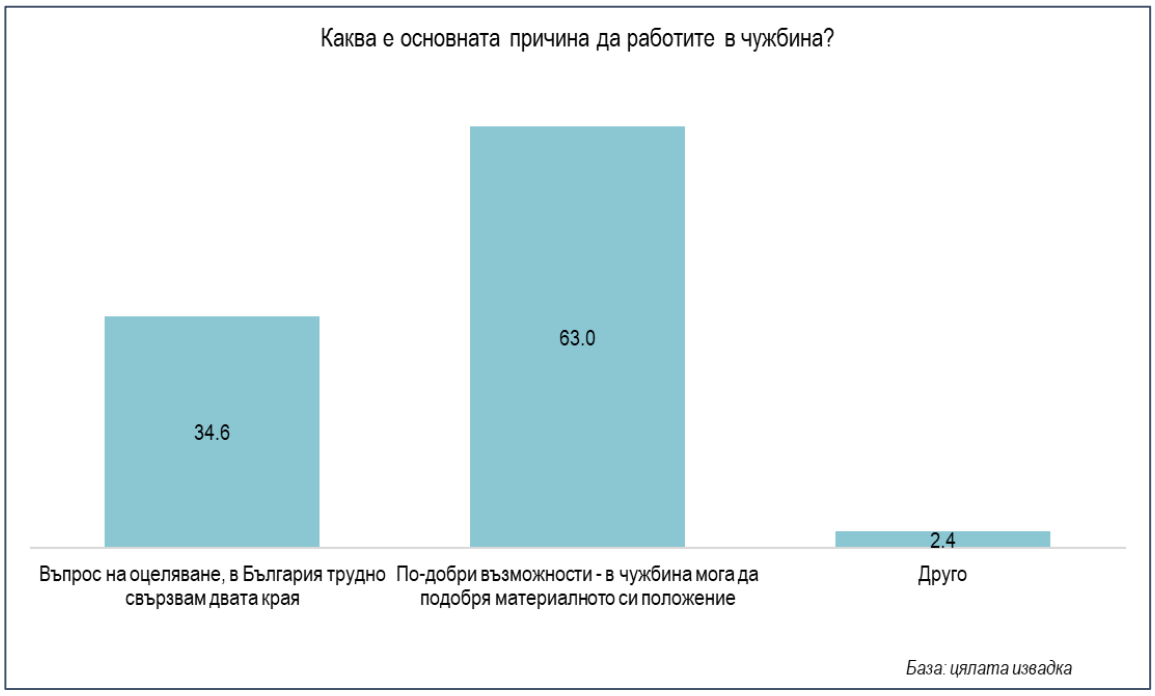
- Основната причина за напускане на страната сред хората с най-ниски нива на образование, респективно, без работна квалификация, голяма част от които от ромски или турски произход, най-често е свързана с лошото им финансово положение в България. 56% от незавършилите средно образование или изобщо без никакво образование и 44% от тези със средно непрофилирано образование посочват като основна движеща сила невъзможността „да свързват двата края“. Много често това са жителите на по-малките населени места, а трудът който полагат в чужбина е

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

в сферата на селското стопанство, вкл. животновъдство и месопреработване, както и неквалифициран труд в строителството.

- При по-високо квалифицираните хора - със средно профилирано образование (69%) и особено при висшистите (72%), мотивацията не е толкова свързана с липса на алтернативи за оцеляване, колкото с очаквания за по-добри работни перспективи, които приемащата страна им предлага. Нерядко тези хора говорят и чужди езици, което им позволява по-лесно да се реализират в сферата на услугите или търговията – напр. като служители в магазини, заведения и др.



2.2. Работни фактори за вземане на решение за работа в чужбина

Категорично най-силно влияние върху мотивацията за заминаване в чужбина, по оценка на интервюираните, оказват факторите, свързани със заплащането за труда им. Огромното мнозинство от над 96 на сто отчитат, че очакванията за по-високи доходи и, съответно, за

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

възможност да спестяват повече средства, са изиграли важна роля за решението им. Тези мотиви са водещи в рамките на всички социално-демографски групи – независимо от материалното им положение в България, населеното място, от което идват, или нивата на образование и трудова квалификация, които имат.

Освен чисто финансовите, се очертават и други мотиви със значителна относителна тежест. Една част от тях са свързани с очаквания за по-подходящи условия на труд:

- За 83% е важно получаването на по-добри осигуровки и социални плащания. Тези очаквания са още по-отчетливо изразени сред хората, които не са работили в чужбина, но имат намерение да го направят в близко бъдеще.
- 81 на сто от интервюираните отбелязват като важно спазването на условията на труд – работно време, отпуски и др.

Друга част от водещите съображения на хората са свързани с очаквания за подходяща работа и добро отношение от страна на работодателя:

- 72% посочват признаването на компетентността и опита им от работодателя като фактор, влияещ на решението им да заминат да работят в чужбина. Тази нагласа е по-ясно изразена сред хората с трудова квалификация, голяма част от тях работещи в една и съща сфера в чужбина и в България. Това подчертава, че и самите работодатели носят немалка отговорност за задържането на квалифицираните кадри в страната.
- За 67 на сто е важно работата, която ще извършват, да им допада. И по този въпрос по-високо квалифицираните кадри са по-взискателни. Това е още едно потвърждение на тенденцията значителна част от хората заминават да работят в чужбина не поради неизбежна необходимост, а поради очаквания за по-добра работна среда.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Прави впечатление обаче, че изискванията сред нискоквалифицираните и неквалифицираните работници, особено сред ромите, по повечето показатели дотук (формални условия на труд, работна среда, работа, която се извършва, отношение на работодателя) са като цяло по-занижени. В голямата си част това са хора, които са заминали да работят в чужбина, защото са били принудени от силно затрудненото си материално положение в България. С други думи, възможно е сред значителна част от тях да се е оформила нагласа да приемат каквато и да е работа и по-компромисни условия на труд, което ги прави уязвими към възможни некоректни практики от страна на работодателите.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Останалите два работни аспекта имат умерена тежест при вземането на решение за работа в чужбина, но, според интервюираните, са сравнително по-маловажни на фона на представените дотук:

- Малко над половината от участниците в проучването (55%) намират за важно чрез пребиваването си в чужбина да придобият нови умения и по-висока квалификация. Такова разбиране е по-често срещано сред най-младите (във възрастовата група между 18 и 30 години), които заминават с по-високи очаквания и амбиции по отношение на реализацията си. Хората от по-горните възрастови групи (над 46 годишна възраст) пък са сравнително по-песимистични, като сред тях оценките са значително по-поляризирани. Общо малко над една четвърт (27%), от друга страна, категоризират възможностите за повишаване на квалификацията в чужбина като „*средни по важност*“, а други 18% - като „*по-скоро маловажни*“.
- По критерия „*Запознатост с фирмата, в която отиват да работят“* оценките са умерено поляризирани. 47% го оценяват като „*по-скоро важен*“, 30% – като „*среден по важност*“, а 23 на сто – като „*по-скоро маловажен*“. Тази структура на нагласите е косвен показател, че за част от заминаващите за работа в чужбина все още е приемливо да нямат достатъчно яснота за мястото, където отиват, и за работата, която ще извършват. Това е сериозен рисков фактор за сблъскване с нелоялни практики от страна на работодатели и фирми посредници, като и тук по-уязвими са хората, които се чувстват притиснати да заминат поради невъзможност „да свързват двата края“.

Малка част от интервюираните (3%) се сещат и за други влияещи фактори на спонтанно ниво –

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

перспективата да работят в добър екип, владеенето на чужд език, да са в стабилна и сигурна държава, да осигурят добро образование на децата си, да са близо до децата си, които са се установили в чужбина.

2.3. Фактори от лично и социално естество

Влияние върху решението за започване на работа извън страната оказват и някои мотиви от личен и социален характер, макар че за участниците в проучването водещи остават прагматичните и работни причини.

- Като най-значим сред социалните фактори, оценен като „*по-скоро важен*“ от 70 на сто от интервюираните, се откроява очакването за по-добра среда за живот – благоустрояване, паркове, инфраструктура, ниска престъпност и др. Около една четвърт го оценяват като „*среден по важност*“, докато 7% посочват, че не е сред факторите, които са оказали влияние върху решението им да потърсят работа в чужбина. Средата за живот заема по-централно място сред мотивите на най-младите поколения, които по същество са по-склонни да бъдат критични към ситуацията в България.
- За 56% е важно да имат близки, които работят в същата фирма или населено място. Данните от проучването сочат, че на това условие държат в по-голяма степен хората, които до момента не са работили в чужбина, но им предстои да заминат. Това донякъде показва, че част от решенията за напускане на страната са подпомогнати от близки и приятели, които вече са се установили на място и са готови да съдействат. Тази тенденция е силно изразена сред представителите на турците и ромите, които и в България, и в чужбина, са склонни да формират по-компактни общности.
- Съизмерим е делът на тези, които посочват, че е важно да имат добро жилище – 55%. Същевременно, за 41% този критерий не е от първостепенна важност. С други думи, част от хората, най-вече представителите на ромските общности, занимаващи се с

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

нискоквалифициран или неквалифициран труд, са склонни на каквато и да е сред ана живот, което ги поставя в риск от злоупотреби и неприемливи практики.

Оценките за значимостта на останалите фактори от лично и социално естество са малко по-поляризирани:

- Социалните плащания за деца и по-доброто образование са оценени като „*по-скоро важни*“ от 48 на сто от интервюираните, като „*средни по важност*“ от 19% и като „*по-скоро маловажни*“ от останалата една трета. Основно влияние върху мненията по този показател оказва етапът от живота, в който хората се намират. Например, силно поляризирани с лек превес на негативните оценки са нагласите сред най-младите (между 18 и 30 годишна възраст). От другата страна са хората в най-активна възраст (между 31 и 45 години), най-вече тези с деца, сред които темата за социалните плащания и образованието на децата заема по-централно място.
- Подобна е структурата на нагласите по отношение на възможността за вземане на членовете на семейството със себе си, като темата отново има повече тежест сред хората в 30-те и 40-те си години, които имат деца под 18 годишна възраст.
- Сравнително по-назад по важност е отдалечеността от България на държавата, в която отиват и по-изгодния и удобен транспорт до нея. 40% поставят този критерий в категорията „*по-скоро важен*“, 29% - в „*среден по важност*“, а 31 на сто – в „*по-скоро маловажен*“. С други думи, повечето от работещите / планиращите да работят в чужбина са склонни да изберат и по-далечни дестинации, стига да са изпълнени условията, свързани със заплащането и работната среда. Логично, възможността за по-лесно пътуване до България е по-важна за родителите на деца под 18 годишна възраст, тъй като част от тях не са успели да ги вземат със себе си в страната, в която пребивават.

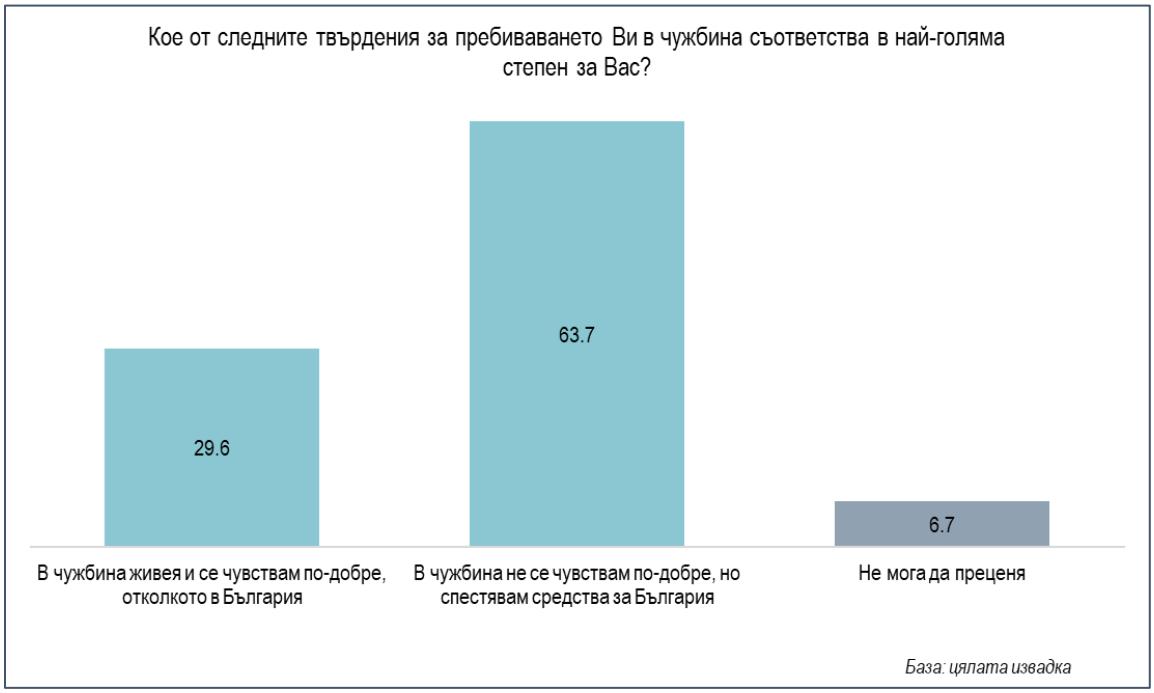
Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

На този фон, 64 на сто от участниците в проучването споделят, че в чужбина като цяло не се чувстват по-добре, но там имат повече възможности да спестяват средства за България. Това, от една страна, препотвърждава водещата роля на работните фактори (като по-добро заплащане, по-добри условия на труд и др.) над социалните при вземането на решение за установяване и работа извън страната. От друга страна е показател, че все още значителна част от доходите на хората зад граница се вливат обратно в българската икономика. Противоположната теза застъпват 30% от интервюираните, като посочват, че в чужбина живеят и се чувстват по-добре, отколкото в България.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021



Две социални групи правят впечатление при социално-демографски разрез на данните:

- Сред по-маргинализираните групи, като представителите на малцинствата (турци, роми), доминира разбирането, че в чужбина живеят и се чувстват по-добре. 55% от турците и 47% от ромите в извадката застъпват тази теза.
- Значителен дял от хората с по-висока степен на квалификация (43%), някои от които работещи в една и съща сфера в чужбина и в България, предпочитат живота навън, отколкото този у нас.

3. ИНФОРМАЦИОННИ КАНАЛИ

Анализът на начините, по които хората набират информацията си за работа извън страната е ключов по отношение на контекста и целите на настоящото проучване. Структурирането на най-често използваните канали и оценката на доверието в тях дават възможност, от една

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

страна, да се очертаят по-уязвимите към некоректна и подвеждаща информация групи, а от друга – да се идентифицират възможности, които да се използват за комуникация от страна на отговорните държавни институции.

Проучването ясно очертава структурата на най-значимите за хората и най-често използваните от тях информационни канали. Преди всичко те разчитат и се доверяват на директната информация от близки и познати. Все пак понякога използват и информация от частни фирми посредници, държавни институции, медии, сайтове и социални мрежи. В тази връзка, едно от по-сериозните предизвикателства пред институциите е да успеят да увеличат популярността и доверието към информацията, която излиза от техните официални канали.

3.1. Степен на значимост на основните информационни канали

В началото на тематичния блок участниците в проучването са имали възможност да подредят по важност (ранжират) основните места, от които черпят информация по въпроси за работа в чужбина. Прилагането на допълнителна статистическа процедура върху данните позволява да се направи класация на основните канали, като се оцени средната стойност на ранга, който всеки от тях получава:

- **Първото място (средна стойност на ранга, който респондентите поставят – 1.3)** се заема категорично от **информацията от близки и познати**. Този източник е класиран като най-значим от 80% от интервюираните. Същевременно сравнително нисък дял са му отредили втора (13%), трета (4%), четвърта (2%) и пета (1%) позиция. В общи линии това разбиране се споделя широко в почти всички социално-демографски групи. Прави впечатление обаче, че най-нискообразованите и по-маргинализирани групи (като ромите и част от турците) още по-силно разчитат на информация от близки и роднини, които са на място в чужбина. Това е логично, тъй като нерядка практика е представители на тези групи да отиват на работа директно

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

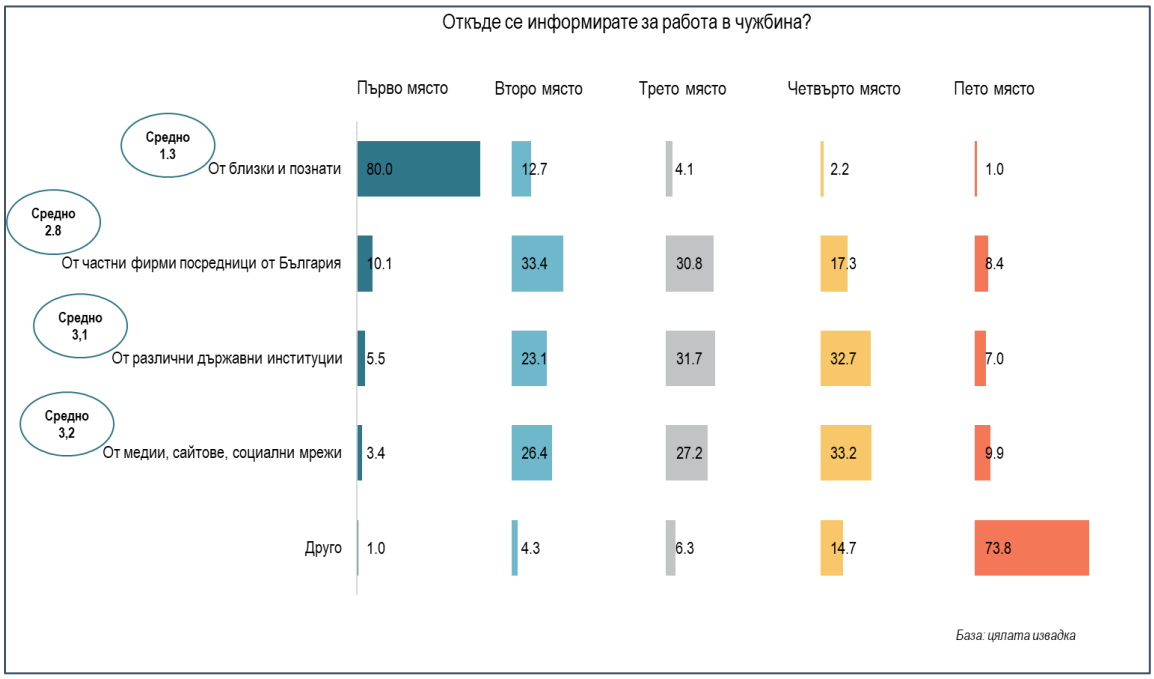
при тях, като по този начин се установяват като по-компактно живеещи общности. Тази особеност може да се окаже сериозна бариера пред държавните институции да достигнат с информация до тях.

- **Вторият по ранг** източник **(средна стойност на ранга, поставен от респондентите – 2.8)** са **частните фирми посредници от България**. Данните сочат, че комуникацията с фирми посредници присъства относително устойчиво сред първите три предпочитания на хората, но е на много значима дистанция от първото място. Около една трета от всички запитани ги позиционират на втора позиция, а около 10% - на първа. 31% ги класират на трето място, докато съответно 17 и 8 на сто – на четвърто и пето.
- **Третата позиция (средна стойност на ранга – 3.1)** е доста по-оспорвана. За нея се борят информацията от различни държавни институции и тази от медии, сайтове, социални мрежи. Все пак **държавните институции** имат лек превес. 32% от всички са ги класирали на трето място. Немалък дял от една четвърт са ги класирали на второ, а за едва малко под 6% са от водещо значение. Информацията от държавните институции достига малко по-лесно до хората с най-високите нива на образование и изключително трудно до тези с основно или по-ниско образование, особено до представителите на ромската общност. Те като цяло се очертават като най-уязвими по отношение на злоупотреби и некоректни практики. Достигането до тези групи от страна на институциите е необходимост, но и предизвикателство. Затова освен стъпки към достигане до по-голяма част от работещите и планиращите да работят в чужбина като цяло, трябва да се предприемат и таргетирани усилия конкретно към най-уязвимите групи.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

- **На четвърто място (със средна стойност на ранга 3.2)**, класирани от една трета от участниците в проучването, са **медиите, вкл. интернет сайтове и социални мрежи**. Съизмерим дял от около 27 на сто им отреждат трета и втора позиция, докато едва 3% разглеждат медиите и интернет като най-значим източник на информация по въпроси, свързани с работата в чужбина. С други думи, този канал е много близо до топ три по значимост, но същевременно, както и останалите, е на солидна дистанция от най-предпочитания.



Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

3.2. Използване на конкретни източници на информация и нива на доверие към тях

При по-детайлната оценка на най-често използваните от хората конкретни информационни източници се забелязва увеличаване на тежестта на интернет в различните му форми, но като цяло се потвърждава общата логика да се разчита преди всичко на директна информация от близки и познати.

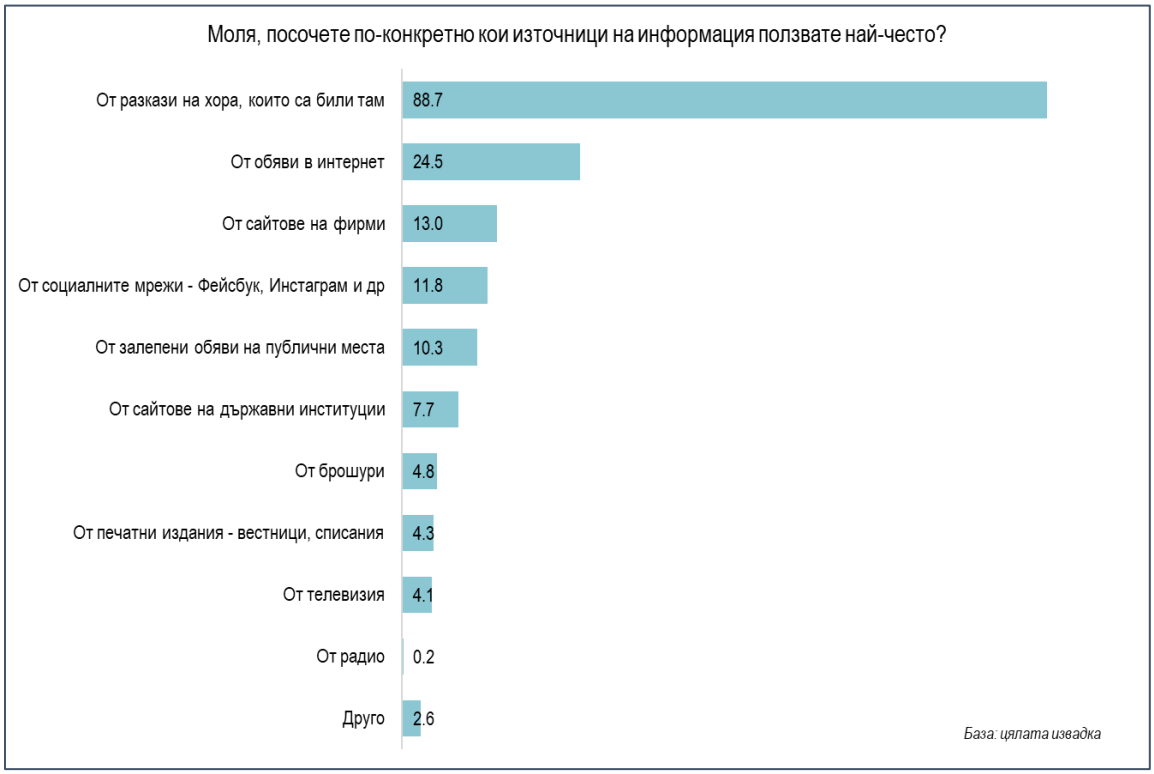
- Почти 9 от 10 работещи или планиращи да работят в чужбина се информират директно от разкази на хора, които са били или в момента са там. По този начин, освен като най-значим, методът информация „от уста на уста“ се отличава и като най-често използван.
- На значителна дистанция, като втори по честота източник на използване участниците в проучването поставят обявите в интернет – 25%.

Останалите събират още по-малък брой посочвания:

- 13% се информират директно от сайтове на конкретни фирми.
- 12% от социални мрежи – Фейсбук, Инстаграм и др.
- Всеки десети посочва, че се информира директно от залепени обяви на публични места.
- Малко под 8 на сто използват сайтовете на държавните институции – дял, който още веднъж насочва вниманието към необходимостта да се популяризира информацията, която идва от тях.
- Около 4%-5% се информират от брошури, печатни издания като вестници и списания, от телевизията.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021



Тази структура на използваните информационни източници се наблюдава при повечето обществени групи. Все пак са налице малки нюанси според нивото на образование. Хората с основно, по-ниско, или без образование са много по склонни да се информират почти изцяло от разказите на своите близки и познати. По-високо образованите групи пък са малко по-отворени към интернет – обяви, сайтове на фирми, социални мрежи, вкл. и към сайтовете на държавните институции.

Делът на всички, които по-често или по-рядко използват под различна форма интернет за търсене на информация за работа в чужбина, възлиза сумарно на около половината от интервюираните. На тях е зададен допълнителен въпрос в кои конкретни сайтове, страници и групи във Фейсбук или в други социални мрежи проверяват, като са имали възможност

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

да дадат свободен отговор. Най-голям дял от ползващите интернет (41%) проверяват във Фейсбук страници и затворени групи за работа в чужбина[1]. Малко под една трета се информират от страници с обяви на фирми. Топ 5 се затваря от по-големите български сайтове за работа като „jobs.bg“ (6%) и „zaplata.bg“ (4%), и сайтовете на хотели, лечебни заведения и др., в които понякога има обяви за свободни работни места (3%). На тази база Фейсбук, а и други социални мрежи, се очертават като възможно свързващо звено между държавните институции и работещите / планиращите да работят в чужбина. В същото време остава рискът някои от по-уязвимите групи да бъдат пропуснати, за това са необходими и усилия към максимално разширяване на комуникационните канали и таргетиран подход, вкл. чрез различни кампании на място.

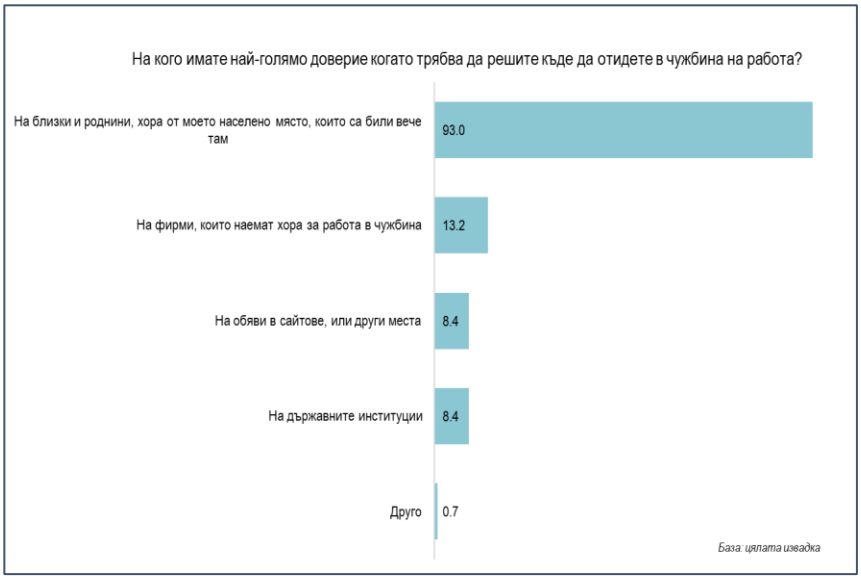
Моля, посочете страниците/ групите на конкретни фирми/ институции, които проверявате за работа в чужбина			
Фейсбук страници и затворени групи за работа в чужбина	40.7%	Фирма “ЗОДИАК”	1.6%
Страници / обяви на фирми за работа в чужбина	29.5%	Страници на университети	1.6%
https://www.jobs.bg/	5.6%	Страница на бюрото по труда	1.5%
https://www.zaplata.bg/	4.2%	Агенция “Пейс травъл”	1.4%
Директно в сайтове на хотели, лечебни заведения и др., където има обяви за свободни места	2.8%	“Промедик”	1.4%
		IBC	1.4%
		“Профорс”	1.1%
		https://bg.jooble.org/	1.0%
		“Баданте”	1.0%
		https://www.totaljobs.com/	1.0%
		Правителствен сайт на Англия	1.0%

[1] На спонтанно равнище са посочени някои конкретни групи: „Работа в Германия“ (4.2%); „Търся, предлагам работа в Англия“ (2.9%); „Българи във Великобритания“ (2.8%); „Българи в Испания“ (2.8%); „Българи в Лестър“ (2.6%); „Работа в САЩ“ (1.5%); „Българи, живеещи в Канада“ (1.4%); „Приятели на Хилфсверк“ (1.4%); „Българи в Чехия“ (1.1%).

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

Логично, хората имат най-голямо доверие на най-често използвания източник на информация. 9 от 10 интервюирани посочват, че се доверяват в най-голяма степен на близки, роднини, познати, които са били или все още са в чужбина. На ниски нива остава доверието към фирмите, които наемат хора за работа извън страната (13%), държавните институции (8%), обявите на сайтове или на други места (8%). Тази подредба вероятно е сигнал, че немалка част от работещите извън страната са чували или лично са били обект на некоректно отношение от фирми посредници, или са попадали на фалшиви обяви, което в последствие предават като информация и опит по между си. Това допълнително увеличава необходимостта от активно институционално участие, което на свой ред би повишило и доверието и информираността на хората.



4. ОПИТ С ФИРМИ ПОСРЕДНИЦИ И НАГЛАСИ КЪМ ДЕЙНОСТТА ИМ

Рискът от некоректно отношение на фирми посредници към българи, работещи или възнамеряващи да работят в чужбина е тема, която често циркулира в общественото и медийното пространство. За да се избегнат проблемни ситуации, е важно самите хора да са достатъчно добре информирани за условията, които им се предлагат и за институционалната помощ, която могат да потърсят в случай на проблем. Същевременно да са достатъчно чувствителни, за да разпознават самите проблеми. Регистрираните в

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

проучването данни сочат, че информацията, с която хората разполагат преди да заминат в чужбина, нерядко е ограничена до въпросите, свързани с работните им условия. Често липсва такава за правата им и за институциите и лицата, към които трябва да се обърнат в случай на нужда. Освен наличната информация преди пътуване, за оценката на риска е важно да се разгледат и взаимоотношенията на гражданите със самите фирми посредници – начина, по който се осъществява комуникацията с тях и условията, които фирмите предлагат на клиентите си.

4.1. Нива на информираност преди заминаване

Най-значимият от мотивите на хората за работа в чужбина - финансовите условия, е и въпросът, по който се чувстват най-добре информирани преди заминаването си. Това показва склонност да се интересуват предимно от теми, които ги вълнуват непосредствено, без да отчитат като важно да изискват детайли от по-широк спектър от въпроси, които в определен момент могат да се окажат ключови и спрямо заплащането.

- 83 на сто посочват, че преди заминаването си разполагат с информация за финансовите условия, на които ще работят.
- Подобен е делът на тези, които знаят какво точно ще работят – 81 на сто.

По четири от темите българските граждани се чувстват умерено информирани преди заминаването си. С оглед на важността им обаче оставащият дял незапознати също трябва да се вземе под внимание:

- Половината от участниците в проучването разполагат с детайли за това какви ще бъдат социалните им условия – дали и с какво жилище ще разполагат, дали ще им бъде осигурен транспорт и т.н.
- Също половината имат информация за изискванията на работодателя за наемане на работа.
- Само 44% са запознати с условията на договора им за работа.

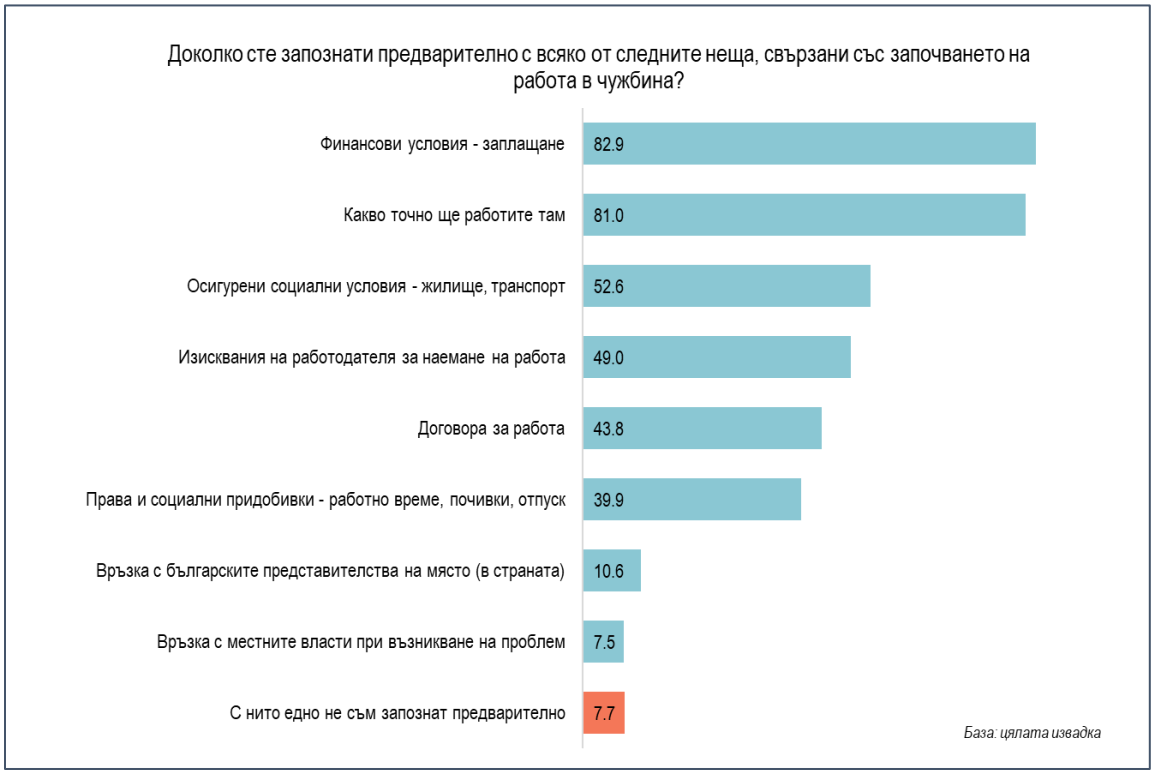
Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

- Съответно малко под 40 на сто – с правата и социалните им придобивки като работно време, почивки, отпуск.

Хората се информират най-слабо по въпросите, свързани с начина на действие при проблемни ситуации:

- Едва всеки десети има предварителна връзка с българските представители на място (в приемащата страна), а малко под 8 на сто – контакт за връзка с местните власти при възникнал проблем.
- Прави впечатление и дял от други почти 8%, които отбелязват, че не са запознати с нито един от изброените въпроси.

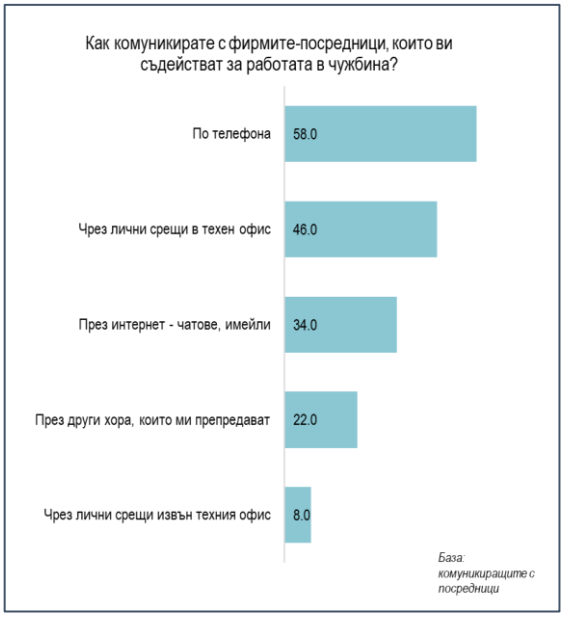


Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

И по този показател като по-рискови се открояват обществените групи с най-ниски нива на образование и квалификация, представителите на ромската общност и част от турците, често заминаващи поради бедност и неприемливи условия за живот в България. Например, едва около 30 – 35 на сто от тях, особено отиващите да работят в селското стопанство, месопреработването и отчасти в строителството, знаят какви права и социални придобивки ще имат, какви са изискванията на работодателите към тях, какъв ще бъде договорът им за работа и дали ще имат такъв. Изключително малка част имат връзка с българските представителства, в случай че възникне проблем. Това само по себе си е предпоставка за възникването на проблем, с който представителите на тези групи трудно биха могли да се справят.

4.2. Посредници – форми на комуникация, финансови условия, информираност за адресат при възникнали проблеми

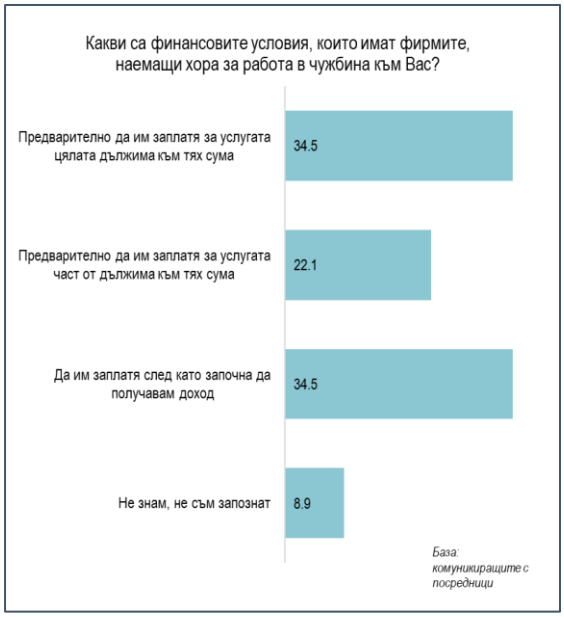


На база на резултатите от проучването може да се направи приблизителна оценка, че около 30-35% от всички работещи или възнамеряващи да работят в чужбина на някакъв етап са имали комуникация с фирми посредници. По мнение на интервюираните тя се осъществява предимно непряко – по телефон, интернет ,или през други хора и по-рядко чрез срещи на живо. 58 на сто посочват, че комуникират с представителите на фирмите по телефона, 34% - чрез чатове в интернет или чрез имейли, а 22% си препредават информацията чрез други хора. 46% споделят, че са имали и лични срещи в офиса на фирмата, а 8% - извън него. Представителите на по-уязвимите групи общуват предимно индиректно, но те като цяло доста по-рядко прибягват към услугите на фирми посредници,

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

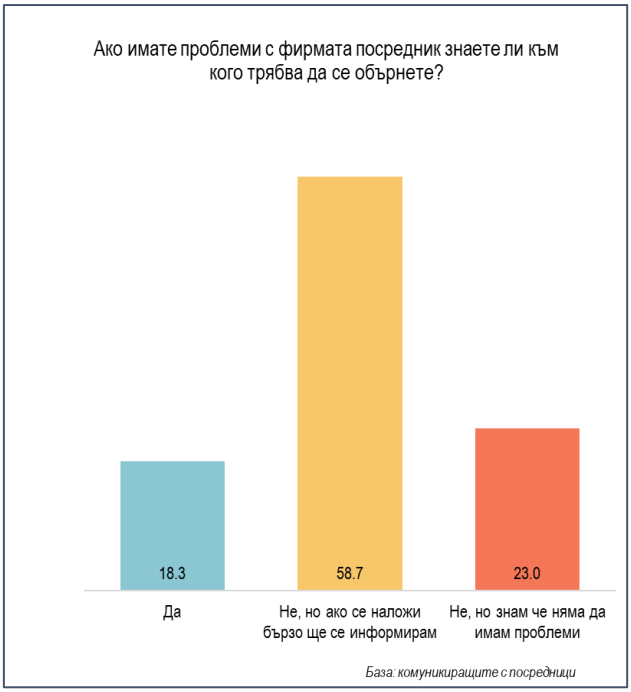
тъй като по-разпространената практика сред тях е да намират работа чрез лични контакти. Фирмите посредници се използват по интензивно от част от по-образованите и по-квалифицирани хора. Те са и по-взискателни към услугите, които получават, и държат повече на коректно отношение и лични срещи. Това ги прави по-трудна мишена, но не ги имунизира срещу нелоялни практики.



Финансовите условия на фирмите в известна степен създават предпоставки за такива практики. Според участниците в проучването, изискванията към тях най-често са свързани с предварително уреждане на част от сумата, или на цялата сума за услугата. Около една трета от работилите/ работещите с фирми посредници споделят, че трябва да заплатят цялата дължима сума преди заминаването си. Други 22% извършват предварително плащане на част от нея. При 35 на сто условията са да заплатят за услугата едва след започване на работа и получаване на доход. На заминаващите с перспективата да полагат нискоквалифициран или неквалифициран труд, по-често се налага да правят предварителни плащания. 41% от тях посочват, че заплащат цялата сума преди заминаването си, което по принцип създава усещането за несигурност. Тази зависимост може да е сигнал за поне две неща: 1) условието за предварителни плащания може да е по-характерно за типа фирми, които осигуряват неквалифицирана работа; 2) възможно е самите работници да са по-склонни да се съгласяват с по-компромисни условия, което ги прави по-лесна мишена за некоректни фирми. За сравнение, значително по-нисък е делът на полагащите квалифициран труд (между 15% и 20%), които посочват, че им се налага предварително да заплащат цялата сума към посредниците.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021



Имайки предвид тези практики, е още по-важно хората да знаят към кого да се обърнат, ако имат проблем с фирмата. Проучването регистрира ниски нива на предварителна запознатост по въпроса. Едва 18% от работещите с фирми посредници смятат, че са наясно къде да потърсят помощ в случай на нужда. Мнозинството от анкетираните не са запознати, но по принцип знаят, че има лица и институции, които се занимават с това – 58% са на мнение, че ако се наложи, бързо ще се информират от къде могат да получат съдействие. Други 23 на сто пък са уверени, че няма да имат проблеми и за това не е необходимо да са запознати. Един от изводите, които могат да се направят на база на тази структура на нагласите е, че работещите в чужбина българи не обръщат достатъчно внимание на превантивните мерки срещу възможни злоупотреби. Това е един от въпросите, които трябва приоритетно да бъдат включени в бъдеща информационна кампания от страна на институциите.

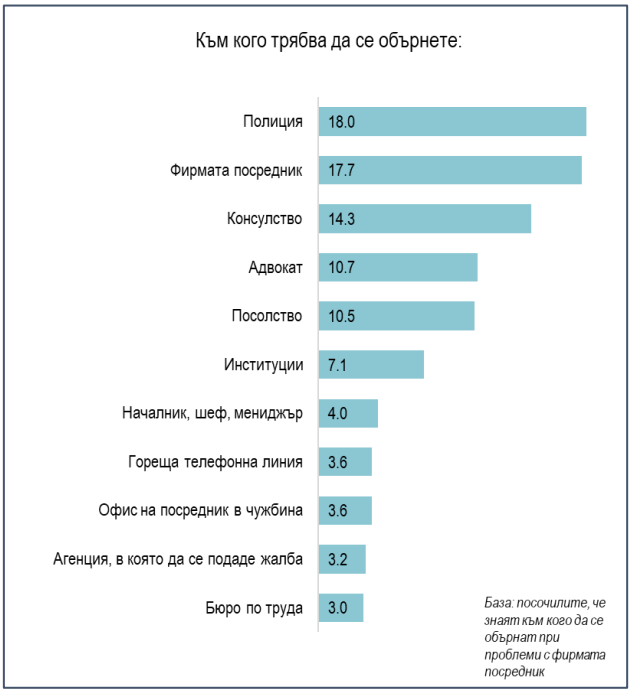
При преглед на данните по социално-демографски признаци се очертават две по-слабо информирани групи, при които има рискови предпоставки:

- Едва един на всеки десет от неработилите, но планиращи да работят извън страната знае към кого да се обърне в случай на злоупотреби.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

- Също толкова нисък е делът на информираните сред най-ниско образованите и хората със средно непрофилирано образование, често живеещи в малки населени места в България.

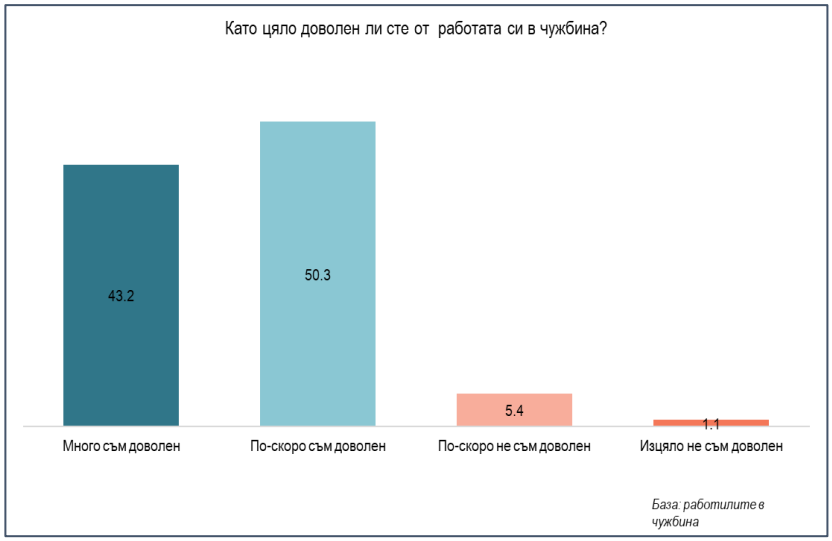


На определилите се като запознати е зададен допълнителен въпрос от отворен тип, в който са имали възможност да посочат конкретни отговорни лица. Отговорите са сравнително фрагментирани и разнопосочни. Общо около една четвърт са на мнение, че проблемът трябва да се отнесе към консулството (14%) или към посолството (11%). 18% смятат, че проблемът трябва да се разреши от самата фирма посредник. Приблизително същият дял посочват полицията като отговорна институция. 11 на сто биха се обърнали към адвокат. Между 3% и 4% от посочванията събират: бюро по труда, агенция, в която да се подаде жалба, офис на посредника в чужбина, гореща телефонна линия, директно към началника/мениджър.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

5. НАГЛАСИ И ПРИПОКРИВАНЕ НА ОЧАКВАНИЯТА НА РАБОТИЛИТЕ В ЧУЖБИНА



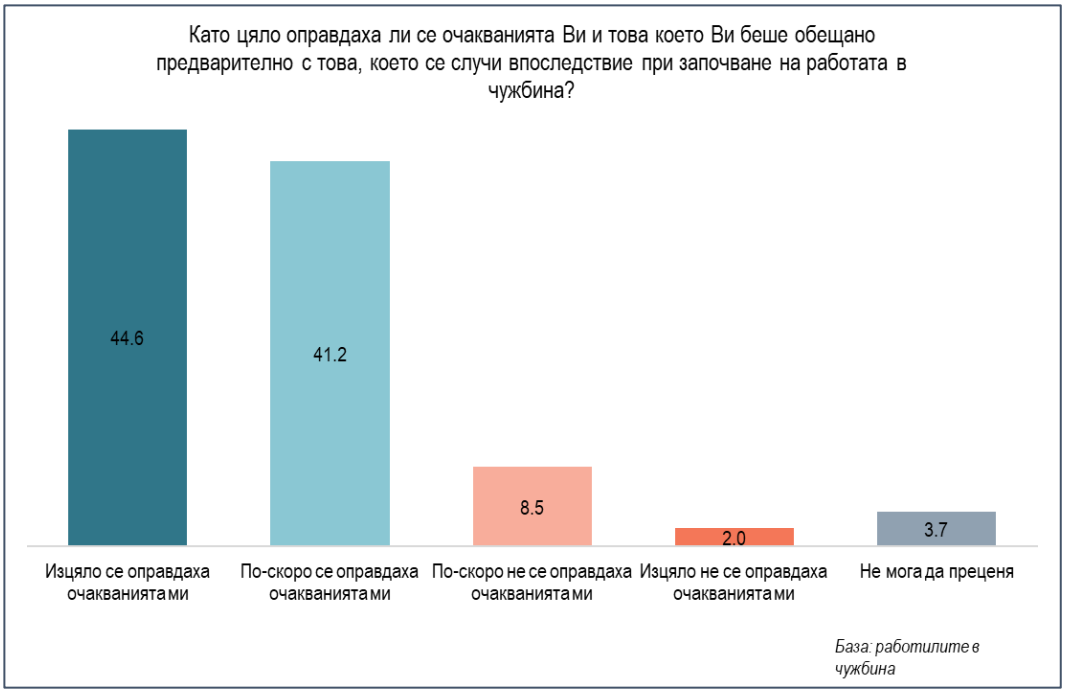
Проучването констатира изключително висока е общата удовлетвореност на българските граждани от работата им в чужбина. Това обяснява и високия дял на хората, които след като са се върнали, отново планират заминаване. Позитивна оценка дават общо 93.5%, а негативна едва 6.5%. Сред положително настроените пълна удовлетвореност изразяват 43.2%, а 50.3% са по-умерени. В негативен план едва 1.1% са изцяло неудовлетворени, а 5.4% изразяват не толкова крайна критичност.

Като по-негативни се открояват жителите на по-малките населени места, най-младите, ромите, упражняващите неквалифициран труд, заетите в животновъдството, селското стопанство, услугите и търговията. Това са хората, които нямат доходи у нас или пък получават над средната заплата за страната.

Високата обща удовлетвореност пряко кореспондира с това, дали са се оправдали очакванията за работата в чужбина. Затова и 86% определят, че очакванията им са се оправдали, а 11% са на противоположното мнение. При позитивните оценки има баланс между полюсните и по-умерените мнения в съотношение 45%:41%, докато при негативните крайните мнения са над четири пъти по-малко в съотношение 2%:9%.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

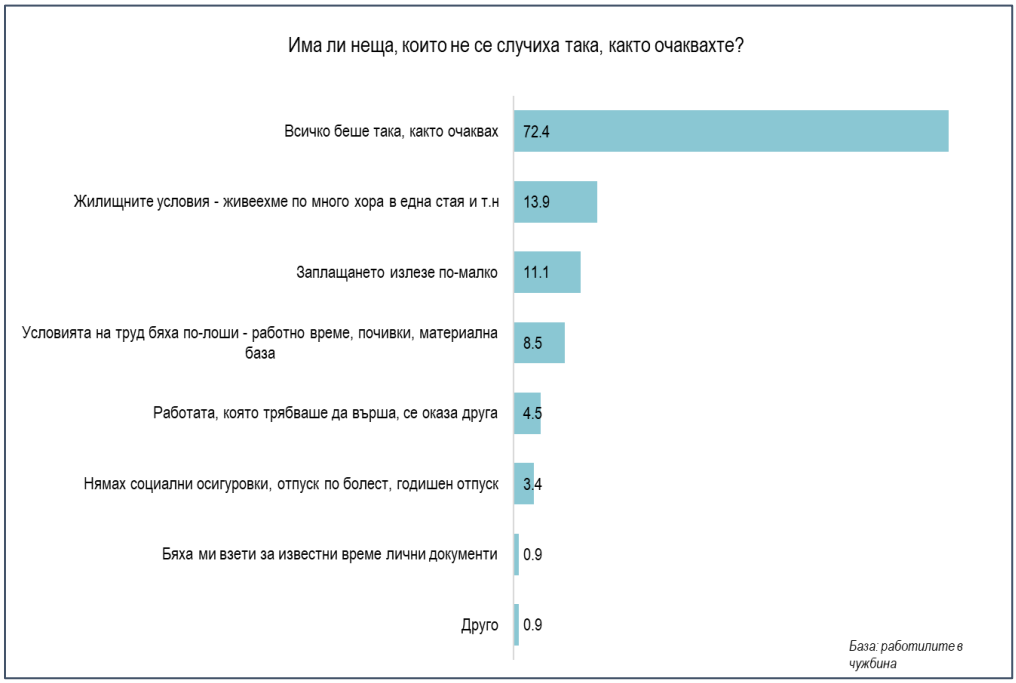


Разочарование изразяват жителите на по-големите населени места, най-младите, мъжете, ромите и отново упражняващите неквалифициран труд, заетите в животновъдството и селското стопанство.

При поставяне на въпроса за конкретни разминавания между очаквания и реализация на преден план излизат лошите жилищни условия (много хора в една стая) с 13.9%, по-ниско спрямо обещаното заплащане с 11.1% и лошите условия на труд (работно време, почивки, материална база) с 8.5%. С по-малки натрупвания са промяна на работата, която ще се върши (4.5%) и липсата на социални осигуровки, отпуск по болест и годишен отпуск (3.4%). Притеснение буди споделеното от 0.9% от анкетираните, на които са взети личните документи. С този проблем са се сблъскали хора с най-ниско образование от ромския и турски етнос.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021



Прави впечатление, че едва 4% от ималите разминаване между обещания и реални условия, са се оплакали на някого. Те са се обърнали към българския посредник, бюрото по труда или институция в страната, в която са пребивавали.

Високата удовлетвореност и до голяма степен оправданите очаквания на българските граждани за работата им в чужбина, са водещ мотив този процес да продължава да се случва във времето. Определяйки групата на неудовлетворените и разочарованите от пребиваването в чужбина можем да маркираме профила на хората, които са склонни и има вероятност да намалят своето присъствие в тази целева група, стига разбира се да получат и адекватни възможности у нас. От друга страна това е и рискова група, тъй като разочарованието й до голяма степен се дължи на това, че са били подведени или излъгани. Това са най-младите, ромите, упражняващите неквалифициран труд, заетите в животновъдството и селското стопанство. За

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

всички тях не е сигурно, че притежават уменията и знанията да се информират предварително по по-широк кръг въпроси. Те са изключително важна целева група на евентуална информационна кампания.

Като основни проблеми се очертават жилищните условия, по-ниското спрямо обещаното заплащане и лошите условия на труд. Това, че делът на хората, които са се оплакали на някого е изключително нисък, извежда въпроса за нуждата от по-висока информираност за правата и възможностите за реакция (как и към кого). Изключително притеснителни са регистрираните в изследването случаи на отнемане на лични документи, което е израз на грубо нарушаване на законодателство, права и висок риск от експлоатация.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

IV. ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

В резултат от направения анализ могат да бъдат очертани следните основни изводи и препоръки, насочени към заложените в проекта цели:

- **Профилът на българските** граждани, които полагат или планират да полагат сезонен или постоянен труд в чужбина има ключово значение и **трябва да бъде отчетен при определяне насочеността, обхвата и съдържанието на информационните кампании.**
    - **Географски профил** - жители на **по-слабо развитите икономически региони в страната, където нивата на заетост и заплащане са по-ниски**. Това са и регионите с **най-висока мобилност на населението, „донори“ на работна сила в чужбина**. Такива са: **Видин, Враца, Габрово, Кърджали, Кюстендил, Ловеч, Разград, Сливен, Смолян, Търговище, Хасково**
    - **Демографски признаци** - най-активна е **средната възрастова група** (30-55 години); минимално **преобладават мъжете** (53%), но при тенденция за **ръст на жените** (47%); значим дял на **хората със средно образование** (63%), като сред тях тези с профилирано доминират; при **най-ниско образованите се открояват ромите и турците**, които са по-силно представени в групата на работещите в чужбина спрямо дела им в национален план.
    - **Социално-икономически статус** – работещите в чужбина са с типичното за страната разпределение по семейно положение, но **делът на децата в тези семейства е значително по-висок** (с около ½); повече са представени упражняващите ръчен труд (58%); доходите им у нас са по-ниски от средните за страната.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

- **Обективна информация за пребиваването в чужбина** може да бъде използвана на ниво отчитане на общите тенденции, предпочитаните държави, продължителност на пребиваването, вид на заетост, икономически сектори и квалификация. Това може **да спомогне за по-точната насоченост в целеви и съдържателен план на изготвяните информационни материали и кампании.**
    - **Общи тенденции - делът на хората, които заминават на работа в чужбина плавно намалява, като това в голямата си част остават такива, които вече са били там**.
    - **Рискова е групата на пътуващите за работа в чужбина за първи път (една четвърт),** които можем да дефинираме като **по-уязвими от гледна точка на липсата на предишен опит** – това са най-младите и средната възрастова група (18-45 години), жените и онези с по-нисък доход у нас.
    - **Предпочитаните държави** за полагане на труд **през последните пет години са същите, към които са отправени и бъдещите планове за работа**. Това са държавите от ЕС, като водещи са Германия, Испания, Италия, Нидерландия, Гърция, Белгия, Австрия, Франция и Чехия. Интерес представлява Великобритания, която е изключително много предпочитана, но след Брекзит потокът към нея започва да намалява.
    - **По-разпространени са дългосрочната заетост (67%), неквалифицирания труд (73%) и упражняването на труд в различна от работената в България сфера (70%). Най-предпочитаните сектори** са услугите и търговията (29%), селското стопанство (20%) и промишлеността (16%). Нараства интересът към здравеопазването и социалните грижи, които към момента са наравно със строителството (14%).
    - **Получаваното заплащане в чужбина е значително по-високо от това у нас** (90% получават под средната заплата у нас, работейки в България, докато в чужбина същият дял получават над средната заплата за нашата страна). Най-

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

добре платени в чужбина са професиите, изискващи квалификация и опит (транспорт, строителство).

- **Голямата част (три четвърти) от работещите в чужбина не са придружавани от децата си**, което предпоставя проблеми при тяхното отглеждане и възпитание.

- Проучването очертава **две основни причини**, поради които хората вземат решение да заминат да работят в чужбина – **поради повече възможности (за развитие, подобряване на материалното състояние, спестяване на пари и др.), които приемащата страна им предлага,** или **поради сериозни затруднения да „свързват двата края“ в България**. Към момента преобладават поставящите се в първата категория (63%), но не е за пренебрегване и делът на тези, които посочват, че за тях работата в чужбина е по-скоро въпрос на оцеляване (35%). Именно сред последните трябва да се търсят най-уязвимите към некоректно отношение от страна на работодатели и посредници групи: хората с най-ниски нива на образование, без работна квалификация, голяма част от които са представители на ромските и турските общности у нас.
- Конкретните фактори, влияещи върху решението за започване на работа в чужбина могат условно да се разделят на: **1) такива, свързани с условията на труд, които приемащата страна предлага** и **2) фактори от лично и социално естество**. Трудовите фактори като размер на възнаграждението (98%), възможност за спестяване на пари (96%), осигуровки, социални плащания (83%), спазване на условията на труд (81%) натежават повече върху крайното решение за заминаване, отколкото мотивите от лично и социално естество – по-добра среда за живот (70%), наличие на близки, работещи на същото място (56%), добро жилище (55%). Още повече, че мнозинството от българите споделят, че по принцип в чужбина не се чувстват по-добре, а са там, за да спестят средства за България.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

- Факторите, които най-силно мотивират хората да работят в чужбина са показателни за **нивото на тяхната взискателност към условията**, които очакват да получат. **Очакванията** на очерталите се като **по-рискови групи** към формалните условия на труд, работната среда, работата, която ще извършват, отношението на работодателя **са като цяло по-занижени**. Заедно с това, немалка част от тях са заминали, защото са се чувствали принудени поради изключително лошото си материално положение в България. Тези обстоятелства поставят представителите на тези групи като възможен обект на злоупотреби от страна на некоректни работодатели.
- По отношение на **начините, по които хората се информират за работа в чужбина**, проучването регистрира силна доминация на **пряката информация от близки и познати**. Този канал се разглежда като най-важен, използва се най-често и хората имат най-голямо доверие в него. В този смисъл едно от **по-сериозните предизвикателства пред институциите** е да успеят да увеличат популярността и доверието към информацията, която излиза от техните официални канали.
- Все пак се очертават и **други информационни канали, които българите в чужбина, или възнамеряващите да заминат за чужбина използват**. Един от тях е **интернет под различни форми**: обяви в сайтове, социални мрежи, сайтове на държавни институции и др. Общият дял на използващите интернет за такава информация може да се оцени на около половината от целевата група на проучването. Най-много хора в рамките на тази група проверяват във Фейсбук страници и затворени групи за работа в чужбина (41%) или в страници с обяви на фирми (30%).
- На тази база **Фейсбук и други социални мрежи се очертават като възможно свързващо звено между държавните институции и работещите / планиращите да работят в чужбина, което може да се използва много по-активно**. Същевременно обаче данните показват, че по-уязвимите групи са доста по-рядко в интернет и силно разчитат на информацията от близките им на място. Т.е. за да се

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

обхванат тези групи, **са необходими действия към максимално разширяване на комуникационните канали и таргетиран подход, вкл. чрез различни кампании на място**.

- Един от **рисковите фактори** за работещите в чужбина произлиза от **взаимоотношенията им с фирми посредници**. За да се избегнат проблемни ситуации, е важно хората да са достатъчно добре информирани за условията, които им се предлагат и за институционалната помощ, която могат да потърсят в случай на проблем. В много случаи обаче **информацията, с която гражданите разполагат преди да заминат е недостатъчна**. Най-често липсва такава за **правата им и за институциите и лицата**, към които трябва да се обърнат в случай на нужда. Би могло да се помисли за набор от информация, която тези фирми задължително да предоставят на своите клиенти и която да бъде проверявана от ГИТ.
- Самите **начини**, чрез които българските граждани взаимодействат с посредниците **крият риск от злоупотреби от страна на фирмите**. Например, много често **комуникацията между тях е непряка** – по телефон, интернет или през други хора. Отделно, според участниците в проучването, изискванията към тях най-често са свързани с **предварително заплащане на част от сумата** (22%) или **на цялата сума** (35%) за предлаганата услуга, което по принцип създава **усещане за несигурност**, дори и извън хипотезата за злоупотреба.
- Добра практика би било да се разработи кампания, която да провокира **самите граждани да са проактивни по отношение на сигурността си**. Към момента обаче **едва 18%** от работещите с фирми посредници смятат, че **знаят къде да потърсят помощ в случай на нужда**. Този нисък дял показва, че повечето българи в чужбина **не обръщат достатъчно внимание на превантивните мерки срещу възможни злоупотреби**. Това е един от въпросите, които трябва приоритетно **да бъдат включени в бъдеща кампания от страна на институциите**.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021

- Нагласи и припокриване на очакванията на работилите в чужбина - висока е удовлетвореността (94%) и са оправдани очаквания (86%) на българските граждани за работата им в чужбина. Това означава, че намаляването на трудовата миграция може да бъде успешно само при трайно подобряване на условията у нас. **Разочарованите от пребиваването си са рискова група**, тъй като те вече са били подведени или излъгани. **В тази група попадат най-младите, ромите, упражняващите неквалифициран труд, заетите в животновъдството и селското стопанство, които най-често не притежават уменията и знанията да се информират предварително по по-широк кръг въпроси. Те са изключително важна целева група на евентуална информационна кампания.**
- Като **основни проблеми** се очертават **лошите жилищни условия** (14%), **по-ниското спрямо обещаното заплащане** (11%) и **лошите условия на труд** (9%). **В тази посока трябва да бъдат насочени и усилията за защита правата на българите, полагащи труд в чужбина.** Това, че делът на хората, които са имали проблем, но са се оплакали на някого е изключително нисък поставя въпроса за **нуждата от по-висока информираност за правата и възможностите за реакция**. Изключително притеснително е регистрираните в изследването случаи на отнемане на лични документи (1%), което е израз на грубо нарушаване на законодателството, на правата и риск от експлоатация и в това отношение трябва да бъде поставен специален акцент в информационната кампания.

Проект DFPO-1.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“, финансиран от Фонда за двустранни отношения към Финансов механизъм на Европейското Икономическо Пространство и Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021

Project DFPO-1.002-0002-C01 “Cooperation for decent work”, financed under the Fund for Bilateral Relations at National Level within the Financial Mechanism of the European Economic Area and Norwegian Financial Mechanism 2014-2021