

НАРЪЧНИК С ДОБРИ ПРАКТИКИ

ИНТЕГРАЦИЯТА НА МИГРАНТИ
ОТ ТРЕТИ СТРАНИ НА ПАЗАРА
НА ТРУДА

MiRAGe



Съфинансиран от Европейската комисия, проектът се осъществява в партньорство от група заинтересовани страни, включваща 9 НПО, 1 профсъюз, 1 център за професионално обучение и 1 доставчик на обучителни услуги от 8 страни от ЕС.



„Този наръчник е финансиран от Фонд „Убежище, миграция и интеграция“ на Европейския съюз.

Контакти:

www.mirageproject.eu
info@mirageproject.eu

Съдържание

2 ВЪВЕДЕНИЕ

3 1. РАБОТОДАТЕЛИ

- 4** Мадгас Хотел
(Австрия – Туристически услуги)
- 6** Картиера КООП
(Италия – Производство)
- 8** Биг Мама
(Франция – Хранително вкусова промишленост)
- 10** А Ланди
(Франция – Посредник на пазара на труда)
- 12** Сити Грил
(Румъния – Услуги, хранене)
- 14** Мала Гасзтро
(Унгария – Услуги, хранене)
- 16** Еста Гревие Фолкескуля
(Швеция - Образование / Обществен Сектор)
- 18** Адеко
(Франция – осигуряване на заетост)

21 2. САМОСТОЯТЕЛНО ЗАЕТИ ЛИЦА

- 22** Аладин Фуудс
(България – Услуги в сферата на храненето)
- 24** Барако Кавехаз
(Кафе къща - Унгария)
- 26** Кабулагна
(Италия - хранителни услуги)
- 28** Карема Фрукт
(Румъния – хранителен магазин)
- 30** Тайбат
(Австрия – хранителен магазин)
- 32 3. ПРОЕКТА**
- 34** Информационно ръководство за Кипър за граждани на трети страни
(Кипър - проект на ЕС)
- 36** Шведска работна среда от Пиърс Бридж
(Швеция - проект)
- 38** Трансформифай
(Глобална платформа - софтуер за човешки ресурси)

40 НАЦИОНАЛНА РАМКА: БЪЛГАРИЯ



Този наръчник съдържа най-представителните случаи от изследване, проведено от партньорите по проекта Мираж, в 8 държави (България, Швеция, Италия, Франция, Австрия, Кипър, Румъния, Унгария). Мираж е 3-годишен проект, съфинансиран от Европейския съюз (Фонд убежище, миграция и интеграция), управляван от 12 партньори от 8 европейски страни и работи за подобряване на професионалното включване на граждани на трети страни /ГТС/. Следните 16 случая са избрани да представят **най-добрите практики, прилагани в различни социални, икономически и законодателни контексти**, всички те имащи една и съща цел: насърчаване професионалното включване на наети и самонаети ГТС. Те представят примери за различни практики и подходи, предприети с цел преодоляване на специфични трудности, характерни за осемте държави и могат да бъдат разглеждани като конкретни примери и източник на вдъхновение както за работодатели, така и за самонаети.

Примерите са разделени **в три категории**: първата глава разглежда най-добрите практики от страна на работодателите, докато втората е посветена на примери на самонаемане на ГТС. Третата част е посветена на национални и европейски проекти, създадени и от работодатели, и от самонаети, имащи за цел да представят инструментите и да създадат условията за включване на работници ГТС. В началото на наръчника примерите са представени според националните рамки, специфични за всяка една от 8-те държави. Тези рамки представляват обобщение на действащите правни и административни разпоредби, които са в сила, като са предоставени линкове за консултации и по-подробна информация.

Наръчникът е създаден като инструмент за консултиране на работодатели и самонаети, както и като учебно помагало, което да бъде използвано по време на обучителните дейности, заложи в проекта Мираж. Съдържанието е структурирано така, че ключовата информация и най-добрите практики са подчертани във всеки един използван пример, за да може читателят лесно да се ориентира, докато се консултира по различни въпроси с наръчника.



Работодатели

Примери за европейски работодатели, успели да трансформират необходимостта от наемане на граждани на трети страни /ГТС/ във възможност за подобряване на собствените си бизнеси, като са оставили трайна следа в местните общности, където работят.

Магдас Хотел

(АВСТРИЯ – ТУРИСТИЧЕСКИ УСЛУГИ)

Хотел Магдас е социален бизнес замислен с идеята да допринесе за разрешаване на социални проблеми, където това е възможно и печелившо.

Магдас е основан от католическата организация Каритас във Виена през април 2012 г. и се намира в сърцето на Пратера в австрийската столица. Той разполага с 88 стаи и се управлява от екип от професионалисти по управление, като в него работят и хора със статут на бежанци. Хотелът е част от по-голям проект със същото име, което показва, че търговският успех и социалната отговорност не са несъвместими. Целта на социалното предприятие е да създаде работни места за лица, които имат малък шанс за намиране на работа.

Понастоящем има 200 работещи на трудов договор във всички подразделения на хотел Магдас, включително рециклиране, почистване и кетъринг, както и 10 човека на стаж. Служителите на хотела са от **14 националности**, което носи особен колорит и многообразие. В Магдас са убедени, че хората идващи от чужбина са в състояние да заздравят бизнеса, тъй като те имат множество качества и умения, таланти и езици, традиции и културни особености, което от своя страна създава една уникална среда в хотелиерския бранш.

Повечето служители са бивши бежанци, характеристика, която по принцип им пречи да си намерят работа в Австрия. Предизвикателство за повечето от тях е, че не владеят немски език, което ги прави нежелани от повечето работодатели, а и условието, че за да започнат работа трябва да са получили положителен отговор на заявката им за убежище, което понякога отнема месеци или дори години е още едно обстоятелство, което спъва тяхната интеграция.

Със своя опит и умения, всеки един от работещите на това място допринася за неговата уникалност и специфичен чар.

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА



Учейки се от уроците от първата година на пускане в експлоатация, Магдас преразгледали своята политика за наемане на персонал, като добавили следното:

- Изискване към кандидатите да имат известен трудов опит в началото на проекта;
- По-рестриктивни правила и вътрешен ред;
- Предоставяне на курс по немски език и межкултурни компетентности за всички от персонала на хотела, като освен това всички работещи имат достъп до двама социални работника/терапевта, които оказват помощ и съдействие по време на процеса на интеграция.

КЛЮЧОВА ИНФОРМАЦИЯ

90%

от служителите са ГТС

14

различни страни на произход

20

говорими езика

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

1

Социални работници, които оказват подкрепа на персонала при преодоляване на предизвикателствата в процеса на интеграция;

2

Обучения за межкултурни умения и компетенции, предостоящи разбиране за културата и традициите на Австрия;

3

Безплатно обучение по немски език;

4

Наемане на ГТС с базисен професионален опит;

Картиера КООП

(ИТАЛИЯ – ПРОИЗВОДСТВО)

Стартъп, основан през юли 2017 г. със специфичната цел да създаде нови работни места с международен обхват в местната общност.

Започнат като стартъп през 2017 г. и доразвит като социален кооператив през май 2018 г., Картиера произвежда и продава **висококачествени модни** аксесоари, изработени от кожа и плат, като същевременно разработва обучителни курсове, провеждани от опитни майстори, насочени към професионално обучение и интеграция на хора в нужда, а именно: търсещи убежище, мигранти и уязвими безработни.

Картиера е създадена със специфичната цел да **утвърждава нови възможности за трудова заетост и интеграция на мигранти и бежанци**, за да може да им се даде шанс да развият своите умения. Тази цел се постига чрез фокусиране върху други въздействия. Например, внимание се обръща на икономическото въздействие върху местната общност, като се предлагат възможности за работа на хората, изправени пред икономически трудности; обръща се особено внимание на въздействието върху околната среда, чрез използване на производствени отпадъци, които в противен случай се изхвърлят и причиняват замърсяване и не на последно място - на социалното въздействие, чрез облагодетелстване интеграцията между италиански и ГТС служители, които работейки заедно, да споделят целите и визията на Картиера.

Уникалността и силата на този социален кооператив са заложен дълбоко във връзките с местната общност и същевременно в международната значимост на проекта. Като произвежда и продава занаятчийски изделия на местни и международни компании, Картиера повишава чувствителността и информираността за важната роля на професионалното включване на мигрантите в Италия. По този начин кооперативът налага не просто продуктите си, но и цялостната си визия. Същевременно посредством обвързаността си с **Етичната модна инициатива (Програма на ООН)**, Картиера обучава бежанци и мигранти, като им дава по-добри възможности за кариерно развитие в Италия или страната на произход, в случаи, в които лицата са върнати обратно.

Докато поддържа международна репутация, Картиера е създала силна мрежа, базирана на въвеждане на местните хора и администрация.

Стойността на изделията с марка Картиера, освен че са създадени в родината на модата се корени и в етичния стандарт, присъщ за всеки един продукт на компанията.

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА

CARTIERA
HANDMADE IN ITALY

Кртиера предлага конкретни отговори на предизвикателствата на нашето време: създаването на нови възможности за заетост, икономическа интеграция на мигрантите и търсещите убежище, както и преоткриването на квалифицирани майстори моделиери.

КЛЮЧОВА ИНФОРМАЦИЯ

3

ГТС служители

4

ГТС стажанти

СЪТРУДНИЧЕСТВО

с инициативата на ООН Етична Мода



НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

1

Силна мрежа с местните общини и администрация;

2

Затворен цикъл на производство с фокус на местно и международно ниво;

3

Професионално и специализирано обучение за лица, търсещи убежище;

4

Активно включване на наетите ГТС в промотиране на визията;

5

Професионално обучение в сътрудничество с програмата на ООН Етична Мода;

Биг Мама

(ФРАНЦИЯ – ХРАНИТЕЛНО ВКУСОВА ПРОМИШЛЕНОСТ)

Биг Мама е група италиански ресторанти, създадена през 2015 г. предлагащи висококачествена, автентична италианска храна в Париж, Лил и Лондон.

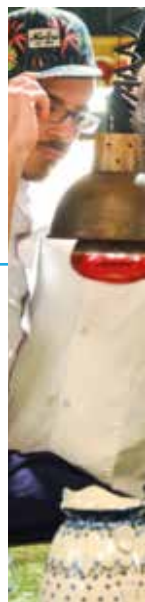
Биг Мама е група италиански ресторанти, създадени през 2015 г. **ГТС представляват около 15% от работната сила на веригата**, която има ресторанти в Париж, Лил и Лондон. Наемането на ГТС служители не е непременно избор на мениджмънта на веригата ресторанти: за някои позиции кандидатстват само чуждестранни работници. Въпреки това, групата се стреми да гарантира, че всички служители се чувстват и са третирани като равни. За да постигнат това те събират всички служители заедно и по този начин гарантират многообразието в екипите. Целта е всички да разберат, какво правят другите, да комуникират свободно помежду си и да се гарантира, че ГТС никога не са изключени. Биг Мама залага на солидарността в работата, което се усеща във всичките им ресторанти, чрез наемане на ГТС и като им помага да се чувстват включени и интегрирани.

За да постигне своята визия, веригата използва доста новаторски практики. Те започват още от процеса на набиране на персонал, при който се цели да се оценяват онези умения на кандидатите, които те не биха могли да изтъкнат при нормални обстоятелства, било поради личностни особености или поради езикова бариера. Веригата е положила усилия, за да гарантира, че кандидатите не

Интеграцията на ГТС изисква здрав разум. Ключов фактор за задържане на персонала е хората да се чувстват ценени, което от своя страна води до ниско текучество и успех на бизнеса.

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Смесени екипи, което спомага за научаването на френски език;
- 2 Практиката „Такъв е животът“ спомага за изграждане на солидарност в екипите;
- 3 Групови практики при набиране на персонал, които разкриват индивидуални качества и умения;
- 4 Солидарността и равнопоставеността са в основата на трудовата етика;



се чувстват застрашени, както и да създаде подходяща атмосфера за работа в екип и взаимното разбирателство.

Най-добри практики по време на подбор на персонал:

- Кандидатите използват предмет, чрез който се представят;
- Симулация на реални ситуации и упражнения за работа в екип.

Най-добри практики **след подбора**:

- **Първият ден е изцяло посветен на вписването в колектива**: наетите работници посещават града в смесени екипи и обядват с основателите на компанията;
- **Вторият ден минава под мотото „Такъв е животът“**: всички служители мият чиниите или вършат някаква друга работа, за която не са наети, за да разберат какво се върши реално в ресторанта.

Мениджърът следи за кариерното развитие на всеки един от подчинените служители. Ако ГТС не може сам да види собствения си потенциал, то мениджърът му би трябвало да направи това.

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА



През последните 4 години са наели 900 човека на трудови договори на пълен работен ден. 200 работят в ресторантите в Англия и 700 в ресторантите във Франция. 93% от тези хора работят в самите ресторанти, като голяма част от тях са ГТС.



КЛЮЧОВА ИНФОРМАЦИЯ

900

работници във
Франция и Англия

15%

от наетите
работници са ГТС

А Ланди

(ФРАНЦИЯ – ПОСРЕДНИК НА ПАЗАРА НА ТРУДА)

Това е посредническа компания, която помага за намиране на работа и насочване към свободни работни места, като по този начин помага както на бизнеса, така и на търсещите работа.

А Ланди е посредник (създадена от работодатели Организация за Интеграция и Квалификация - ОИК). ОИК наема хора с ниска квалификация по договори за обучение с последващо намиране на работа, като по този начин повишава квалификацията им и съответно им дава възможност за постоянна трудова заетост. А Ланди всъщност е консорциум от 3 организации за интеграция и квалификация (едната специализирана в строителството, втората в металургията, а третата е интерпрофесионална) и 2 мултисекторни групи от работодатели. Основната дейност на компанията е да придружава хората от обученията до новите работни места. Над 300 от привлечените търсещи работа са били наети миналата година, като около 15% от тях са ГТС.

ГТС получават подкрепа както в професионален, така и в социален план, благодарение на екипа от различни подкрепящи ментори и мениджъри.



НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Мотивацията се предпочита пред опита при набиране на персонал;
- 2 Предоставя се помощ за придобиване на шофьорска книжка (интензивни курсове и преводачи);
- 3 Професионалният кодекс се преподава посредством специални обучителни курсове;
- 4 Служителите имат ментори, които им оказват социална и финансова подкрепа;
- 5 Процесът на подбор е съобразен с нуждите на кандидата (напр. лингвистични такива);

Като група от ОИК, компанията се характеризира с това, че цени интеграцията и квалификацията. Тяхната **цел** е да **помагат на хора далеч от пазара на труда да получат професионални и меки умения, така че да бъдат в състояние да си осигурят стабилно професионално развитие по техен избор**. Служителите на компанията ценят мотивацията повече от дипломите. Мрежата на А Ланди предлага специфични и адаптирани обучителни курсове, въз основа на избраната професия на съответните служители, както и изграждане на тяхното собствено овластяване чрез социална подкрепа. Чрез насърчаване на човешки подход към набирането на кадри, те вземат предвид нуждите на човека, както и тези на компанията, за да намерят най-добрата пресечна точка.

В центъра на дейностите на А Ланди е човекът. Как точно се подкрепят ГТС зависи от техните индивидуални нужди. Този подход гарантира равни шансове за всички клиенти на компанията, както при процеса на набиране и подготовка за съответната работа, така и на самото работно място.

Социална подкрепа е от съществено значение, за да се задържат работниците на работното място. Компанията е идентифицирала една област върху която би желала да работи повече: овластяването на хората, така че те да могат да станат по-автономни.

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА



Ценностите за интеграцията и квалификацията са особено значими за компанията. Целта им е да помогнат на безработните да придобият умения, за да могат да си гарантират стабилна професионална кариера по свой избор.



КЛЮЧОВА ИНФОРМАЦИЯ

44

наети ГТС

367

наети през
последните две години

Сити Грил

(РУМЪНИЯ - УСЛУГИ, ХРАНЕНЕ)

Компанията Сити Грил е основана със 100% румънски капитали през 2004 г. Това е най-голямата верига ресторанти в Букурещ с 16 ресторанта на различни места в града.

Компанията Сити Грил наема нарастващ брой ГТС след като първоначално наема шест работника от Непал през 2017 г. През **2019 г., 10 процента от личния състав на компанията са граждани на страни извън ЕС** от страни като Непал, Ирак, Нигерия и Молдова. Процесът по наемане се осъществява от посредническа компания, специализирана в подбора на кадри, с която Сити Грил поддържа постоянен директен контакт. Това е първият ясен сигнал за инвестициите, които компанията прави в ГТС служителите си, както и вниманието, което полага за тяхната интеграция и благополучие. Дружеството разпределя постоянно ресурси, както по отношение на време, така и на усилия, за да подкрепя интеграцията на ГТС служителите си. Сити Грил разбира, че произхождайки от различна култура, ГТС служителите не са добре запознати с града Букурещ, местните традиции, обичаи, навици и т.н. В това отношение компанията е взела специални мерки, включително информативни семинари по основни норми на поведение.

За да се улесни логистиката и управлението, фирмата осигурява транспорт за служителите си ГТС, като в същото време ги обучава как да използват общественя транспорт. Освен това, компанията е назначила персонал, който подкрепя ГТС служители 24/7 и е създадена WhatsApp група, на която ГТС може да споделят всякакви нужди или проблеми, докато се адаптират към живота в Румъния.

Освен тази логистична подкрепа, Сити Грил се грижи за това ГТС да получават вярна и изчерпателна информация за **техните права и задължения, като работещи в Румъния.**

Компанията постепенно научава и отговаря на интеграционните нужди на своите служители ГТС.

Създали сме постоянен процес на адаптация в компанията, за да гарантираме включването на ГТС на работните им места, тъй като виждаме в тях потенциал. В бъдеще смятаме да наемаме още и още ГТС и така да развиваме бизнеса.



КЛЮЧОВА ИНФОРМАЦИЯ

10%

ГТС служители

16

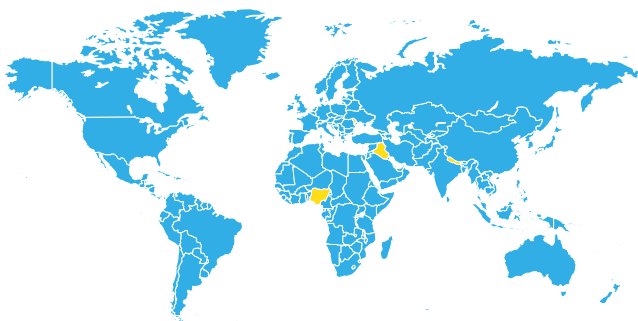
ресторанта в Букурещ

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА



Компанията Сити Грил се развива изцяло с румънски капитали. Основана е през 2004 г. и е най-голямата верига ресторанти в Букурещ. Компанията започва да наема ГТС през 2017 г., като започва с наемането на шест работници от Непал. Тази година (2019 г.), 10 процента от персонала са от страни извън ЕС като: Непал, Ирак, Нигерия и Молдова.

ДЪРЖАВИ ОТ КЪДЕТО СА ГТС



НИГЕРИЯ



ИРАК



НЕПАЛ



МОЛДОВА

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Предоставяне на квартира, храна и транспорт;
- 2 Създаване на група в Whatsup за споделяне и подпомагане;
- 3 24/7 помощ и подкрепа от колеги и мениджъри на компанията;
- 4 Разработка на протокол за включване на ГТС в персонала на компанията;
- 5 Информативни сесии относно правата и задълженията на работниците ГТС;

Мала Гасзтро

(УНГАРИЯ – УСЛУГИ, ХРАНЕНЕ)

Чрез развиване на индийски ресторанти в цялата страна, нашата философия е да покажем индийската култура на унгарците и гостите на страната.

Мала Гасзтро управлява два индийски ресторанта, с персонал от 20 човека, 4-ма от които са индийци и непалци.

Един от собствениците е индиец, а другият е унгарец. Ресторантът акцентира върху високото качество на предлаганата храна и представяне на голямо разнообразие. Поради тази причина се **наемат автентични готвачи от Индия и Непал**. Самите собственици избират готвачи от Индия. Готвачите остават в Унгария за 1-2 години и след това се завръщат при техните семейства. Наемането на ГТС работници е в основата на дейността на дружеството и представлява неговата основна добавена стойност. Въпреки че, индийската култура оцветява различни аспекти на работната среда, никой служител не е принуден да приема тази култура отвъд границата на уважение към нея. **Работният ден започва с молитва**, ежедневна благословия. **Унгарските работници не са задължени да участват в този ритуал, но проявяват уважение**. По отношение на празниците, индийските празници се празнуват на работното място, както това се прави и в Индия. Все пак работодателите дават по една дълга почивка годишно: за индийците това е по време на празниците на светлината (Дивали), за унгарците това е Коледа. За съжаление, двете групи не се социализират извън работа.

За да се улеснят комуникациите между служителите и да се преодолее лингвистичната бариера, менюто е номерирано, така че унгарските сервитьори и индийските им колеги да използват цифрите за ориентир.



КЛЮЧОВА ИНФОРМАЦИЯ

25

години история

2

ресторанта в Унгария
Будапеща и Сзентендре)

20%

от персонала ГТС

Ресторантът редовно организира презентации и лекции на тема **индийска култура и традиции**, като унгарските работници участват само ако тези мероприятия са в работно време. На служителите се дава пълна свобода, но уважението към Индийската култура и кухня е в основата на бизнеса.

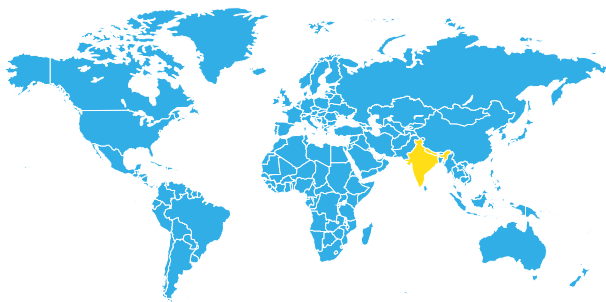
Няма конфликти между унгарските работници и индийските и непалските им колеги. Нито една от културите не доминира над другите.

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА



Мала Гасзтро има два индийски ресторанта в два града в Унгария: Будапеща и Сзентендре. Компанията работи в хранителната индустрия и кетъринга в Унгария от над 25 години.

ДЪРЖАВИ ОТ КЪДЕТО СА ГТС



НЕПАЛ



ИНДИЯ

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Номериране на менюто за улесняване на персонала;
- 2 Дълги почивки по време на религиозни празници;
- 3 Ценене на ГТС поради тяхната културна експертиза;
- 4 Взаимно уважение към религиозните вярвания и практики;

Еста Гревие Фолкескуля

(ШВЕЦИЯ - ОБРАЗОВАНИЕ / ОБЩЕСТВЕН СЕКТОР)

Еста Гревие Фолкескуля е най-голямата шведска народна гимназия с традиция в образованието, което се фокусира върху художествеността и естетическостта.

Отвд силната му художествена и академична репутация, днес училището предлага общи подготвителни курсове за полицията и за бъдещите учители, фокусирани в сферата на услугите и туризма и съпътстващи курсове по шведски език за имигранти. Училището е добре познато с художественото и естетическото образование, което предлага, и както студенти, така и учители от шведската и европейската средна класа доскоро съставляваха по-голямата част от неговите студенти. За да промени това, училището работи активно за популяризирането на изкуства в различни части на Малмьо, за да привлече по-голяма и по-разнообразна аудитория.

Училището има редица служители, произхождащи от чужбина. Някои ГТС са наети за проекти, където техните езикови умения са от решаващо значение, но училището набира и ГТС за позиции, които биха могли да бъдат еднакво добре попълнени от шведи, като учител по математика, чистач, ИТ техник и др. Около 15 процента от всички служители са граждани на трети

Една образователна институция става **по-надежден глас в обществото**, когато осигурява разнообразие сред персонала си и студентското тяло.

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Активна диверсификация на персонала чрез наемане на ГТС;
- 2 Популяризиране на манифест, който утвърждава многообразието;
- 3 Разширяване на обхвата на влияние в периферните зони;
- 4 Насърчаване на позитивното отношение към мултикултурализма.

страни. Има няколко начина, по които служители и ученици от трети страни са повлияли положително на училището, както потвърди и неговият основател. В този дух, училищният манифест започва с думите: „Във времена на силна дясна политика и нарастваща ксенофобия, принципът на безплатно и приобщаващо образование, в което ние вярваме, е застрашен. Затова сега искаме да инвестираме в комуникация, промотираща нашите ценности и дейности като противопоставяне на силите, които пречат на откритото, креативно общество, даващо на хората повече шансове да се развиват.“

Когато говори за художественото образование, което предлага, училището има полза от другите културни гледни точки. Това прозрение осигурява богатство и дълбочина на знанието за различните култури.

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА



Училището изготви манифест, в който описва как като наема ГТС като служители, се стреми да играе практическа роля в общество, в което дясната политика и ксенофобия стават все по-широко разпространени.

ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ

15%

служители са ГТС (бо
щатни учители и брой
гост-учители, сезонни
работници и т.н.);

896

ученици

1914 r.

първо отваряне

6

милиона евро оборот



Адеко

(ФРАНЦИЯ – ОСИГУРЯВАНЕ НА ЗАЕТОСТ)

Групата Адеко (Adecco Group) е голяма френска компания, посветена на решения за заетост и посредничество между работници и работодатели. Агенциите по заетостта набират хора, които да свържат с работодателите.

Във Франция Адеко има 900 клона и офиса, приблизително 6000 служители (в централата и клоновете). В рамките на групата работят близо 2% от всички ГТС във Франция. Приблизително 130 000 души седмично работят като сътрудници на клиентите на Адеко, които са 500 000 годишно и 10% от тях са ГТС.

Групата Адеко е инициирала „Мрежа за включване“, обединяваща агенции за временна работа, посветени на включването за хора, изключени от пазара на труда, под различни марки: Хумандо, Идеес Интерим или Янус. Тези компании са участници в сектор ВИД (Включване чрез Икономическа Дейност). Адеко изразява основните му ценности: екипност, ориентация към клиента, отговорност, предприемачество и страст.

По-точно това означава: недискриминация и като цяло дейности, улесняващи заетостта на хората, базирани на техните умения и обучение, осигуряващи ефективна дългогодишна интеграция на пазара на труда. Адеко прилага различни практики, за да улесни професионална интеграция на хора, лишени от заетост, включително граждани на трети страни.

Някои от тези практики са свързани с процеса на наемане: Семинари за писане на автобиография (CV) / мотивационни писма; остойносттаване на предишните преживявания чрез видео-CV, за да се научат да говорят за себе си и избират начин за представяне на своя кариерен път. Някои други практики са свързани с интеграцията на работното място:

Курсове по френски като чужд език за бежанци; включване в специфични програми; улесняващи решения за мобилност: шофьорска книжка и споделено ползване на превозни средства; подпомагане на настаняването и други социални въпроси; свързване с партньори, които обучават компании и местни власти; работа с клиентите за проектиране на устойчиви кариерни пътеки и ефективна интеграция.

Групата Адеко не третира ГТС различно от другите работници. Но те са наясно, че за улесняване на интеграция на някои работници, което може да включва ГТС, се изискват специфични умения.

Нещо повече, Адеко, чрез нейните организации за включване чрез заетост, са ангажирани в проекта ЖОЗ (Жилище, Ориентация и Заетост). Това е програма, посветена на бежанците.

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА



Адеко прилага различни практики, за да улесни професионалната интеграция на хора, за които заетостта е проблематична, включително граждани на трети страни. Те са както на ниво набиране на персонал, така и на работното място.

ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ

900

офиси

130,000

сътрудници на клиенти

10%

сътрудници са ГТС

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 CV / мотивационно писмо / семинари за интервю за бежанци с подкрепата на фондацията на Адеко Груп;
- 2 Решения за улесняване на мобилността: курсове за получаване на шофьорска книжка и осигуряване на споделен на превоз;
- 3 Специални програми за обучение по френски език за бежанци;
- 4 Подкрепа с искания за жилища и други социални въпроси;
- 5 Ангажиране с проекта ЖОЗ (жилище, ориентация и заетост) за бежанци (публично-частно партньорство).





Самостоятелно заети лица

Граждани на трети страни,
самоосигуряващи се и собственици
на бизнес, представляват постоянна
част от националната и европейската
икономика; те често успяват да
превърнат предизвикателствата в
положителни фактори, които работят в
тяхна полза.

Аладин Фуудс¹

(БЪЛГАРИЯ – УСЛУГИ В СФЕРАТА НА ХРАНЕНЕТО)

Пример за успешна верига за бързо хранене, която стартира в България и сега се разширява, за да отвори франчайзи в Румъния.

Аладин Фуудс е верига за бързо хранене, създадена през **1998 г.** от Аладин Харфан, гражданин на трета страна - **Сирия**, който е мигрирал в България и получава българско гражданство през 2004 г. В момента компанията управлява **32 ресторанта за бързо хранене** в цялата страна и продължава да расте, като се стреми да разраства своя бизнес и в чужбина.

В компанията работят над **870 души персонал**. Предвид успеха и разширяването на веригата, бизнесът създаде и завод за преработка на пилешко месо край Пловдив, за да може да използва иновативна технология за затваряне на цикъла на производство на хранителните продукти в ресторантите си. Част от успеха на компанията е нейната широкообхватна стратегия за корпоративна социална отговорност (КСО), чрез която играйки по-отговорна роля на социално ниво, се прилагат дейности, от полза за самия бизнес. В рамките на тази стратегия веригата обръща особено внимание на бежанци в България. Тя **си сътрудничи с НПО**, които предоставят услуги на бежанци, и с помощта на своите партньори, **рекламира свободните си места директно на бежанци, както и на търсещите хуманитарна защита.**

info@aladinfoods.bg

1 - Базирано на: Stana Iliev, *Where There is a Will, There is a Way: Private Sector.*

Engagement in the Employment of Beneficiaries of International Protection, UNHCR-Bulgaria, 2017





© www.facebook.com/AladinFoods



© www.facebook.com/AladinFoods

ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ

1998 r.

Първо отваряне през

32

ресторанта за бързо
хранене в страната

870

служители

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

1

Достъпно жилище за
служителите си от трети страни;

2

Включва ваучери за храна в
месечната заплата;

3

Безплатен транспорт за
нощните смени;

4

Наема служители сред
бежанските общности;

Барако Кавехаз

(КАФЕ КЪЩА - УНГАРИЯ)

Компанията е ООД, базирано във 2-ри район на Будапеща, и продава специализирано кафе от фермери във Филипините и десерти.

Райън Андрес, от филипински произход, започва своя бизнес през 2014 г., когато отваря своя магазин за кафе „Барако Кавехаз“ в Будапеща. Днес той работи на пълно работно време в кафенето, заедно с трима служители на непълен работен ден. Настоящите му служители са унгарци, но през последните 5 години се опитва да създаде разнообразие в работната атмосфера, като наема хора от различен етнически и религиозен произход, например християни, евреи, мюсюлмани, европейци и неевропейци.

Собственикът се опитва да създаде мултикултурна атмосфера, продавайки етнически специфични храни и кафе, а също и чрез наемане на хора от различен етнически и религиозен произход, произхождащи от държави-членки на ЕС, както и от трети страни. Целта му е да събира различни хора заедно. В стремежа си да инициира това, той е отворен към унгарската култура и кани хората да опитат филипинска кухня.

Личната му философия в управлението на бизнес е: „За мен най-добрият начин да представя моята култура към вашата е следният: излагам филипински десерти и кафета. Разбира се, хората са любопитни за какво става дума и какъв е вкусът им. След като опитват те продължават да се връщат, защото им харесва. Това не е само добро разрешаване на конфликти, но за мен това е също много ефективна форма на маркетинг.“

За повече информация:

<https://www.facebook.com/BARAKOKAVEHAZ/>

Въпреки че е по-лесно да се наемат хора с унгарски произход за да просперира бизнесът ми, съзнателно наемам хора, които имат различен културен и религиозен произход, за да се насърчава многообразието.

Опитвам се да интегрирам унгарската култура, като се стремя да въведа някои аспекти на моята култура, особено когато става въпрос за храна. Ако има нещо, притежаващо потенциал за разрешаване на културните конфликти, то това е храната.



ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ

—
3

служители на
непълно работно
време

—
1

заведение

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Научил се е сам да върши административните и финансови задачи;
- 2 Наема ГТС от различни националности за насърчаване на многообразието;

Кабулагна

(ИТАЛИЯ - ХРАНИТЕЛНИ УСЛУГИ)

Първият афгански ресторант-пицария в Болоня също е среда, която благоприятства социалното и професионално включване на бежанци и мигранти в града.

Кабулагна е ресторант-пицария, специализиран в афганистанска и местна кухня. Собственикът е афганистанец и има италиански партньор. Те откриват общия си ресторант в средата на февруари 2019 г. В момента имат един служител и един стажант, но са започнали процеса за наемане на още двама стажанти, като и двамата са граждани от трети страни.

С работата си собствениците целят не само да превърнат ресторанта в успешен бизнес, но и в среда, която насърчава социалното и професионално включване и интеграция на ГТС, особено мигранти и бежанци, пристигнали в Италия като непридружени непълнолетни. Собствениците вярват, че като се има предвид големината и вида на управление на ресторанта, той би могъл да бъде възможност за работници от трети страни без опит, да се обучават да ръководят и така да достигнат икономическа независимост чрез собствения си труд.

Целейки активното включване на служителите от трети страни в своята работа, Кабулагна се стреми да стартира стажантски програми, особено чрез системата SPRAR (италианската програма за бежанци и лица, търсещи убежище, включващо финансиране за стажове в компании), като по този начин включването на ГТС става по-лесно и по-привлекателно.

В частност, собствениците на ресторанта обръщат специално внимание на всеки служител, според неговата роля в бизнеса. Имайки опит със системата за интеграция и като гост, и като работник, и сблъскал се с трудностите да достигне икономическа независимост, афганистанският собственик има конкретно умение за осигуряване на разбиране и подкрепа на служителите си ГТС. Езикът е бариера, преодоляваща се стъпка по стъпка: служителите трябва да натрупат набор от думи, необходим в работата им, чрез бавна и ясна комуникация, в която им се помага да подобряват говоренето.

Езикът е бариера, преодоляваща се стъпка по стъпка: служителите трябва да натрупат набор от думи, необходим в работата им, чрез бавна и ясна комуникация, в която им се помага да подобряват говоренето.



ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ

2019

година на откриване

АФГАНИСТАНСКИ СЪСОБСТВЕНИК

с италиански партньор

1

служител
ИТС

1

ИТС
стажант

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА



Кабулагна отваря врати като първата афганистанска пицария в Болоня, с цел да изгради успешен бизнес, основан на принципите на професионалното включване на бежанци и мигранти, пристигнали като непридружени малолетни.



НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Служителите от трети страни се подкрепят и обучават и от двамата работодатели;
- 2 Служителите от трети страни се подпомагат при изучаването на езика;
- 3 Стартиране на финансирани стажове в компании;
- 4 Съвместно управление на ресторанта с италианския партньор;
- 5 Създаване на приобщаваща работна среда;

Карема Фрукт

(РУМЪНИЯ – ХРАНИТЕЛЕН МАГАЗИН)

От 1995 г. Карема Фрукт продава плодове и зеленчуци в Румъния, чрез международната си търговия с Турция.

Бизнесът разпространява зеленчуци и плодове, осигурявайки работа на 47 работници, 10 граждани на трети страни (Молдова, Египет и Турция). Той се базира в Илфов и е създаден от турски гражданин през 1995 г. Когато собственикът, самостоятелно зает гражданин от трета страна, отваря за първи път магазина бизнес средата в Румъния е била по-малко строга и по-дружелюбна към чуждестранните инвеститори.

Положителният растеж и развитие на бизнеса, се основават на опита на собственика в областта, както и на здравите бизнес отношения между Турция и Румъния. Други ключови фактори за успеха му са упорития труд, пълното спазване на закона и уважението към служителите. Не на последно място, наемането на ГТС от турски произход е ключова добавена стойност за развитието на бизнеса.

Всъщност, турските служители като сънародници на собственика на бизнеса знаят как да се свържат и да работят с партньори от Турция, основна страна за износ за бизнеса. По този начин чуждите работници представляват истински актив за бизнеса.



ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ

47

служители

20%

служители са ГТС

СОБСТВЕНИЯТ ТРАНСПОРТЕН АВТОПАРК

„Система за управление на качеството“ се прилага от цялата компания

ОСНОВНИТЕ КЛИЕНТИ НА КОМПАНИЯТА ВКЛЮЧВАТ

Метро Груп, Реве Груп, Кора, Карфур и др.

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Наемане на ГТС като актив;
- 2 Създаване на приобщаваща работна среда;
- 3 Новопристигналите служители от трети страни се подпомагат в интеграцията им от компанията и чрез менторство от други ГТС, които работят по-дълго във фирмата.



Тайбат

(АВСТРИЯ – ХРАНИТЕЛЕН МАГАЗИН)

Тайбат е сирийски магазин за сладки в Австрия: произвежда и продава левантински сладкиши в два магазина във Виена, както и онлайн.

Мохамед Хисам Хават е собственик на Тайбат. Първоначално той започва да продава сирийски сладкиши в собствения си магазин през 2017 г. След като се среща през 2018 г. със сегашния си бизнес партньор Хамза Хасан-Имара, те решават да разширят бизнеса чрез отваряне на втори магазин и производство на самите сладкиши. Те виждат себе си като социален бизнес и наемат петима бежанци от Сирия, но в плановете им е да наемат повече персонал, при бъдещото си разширяване. Сладкишът се произвежда от мъже, поради физическите изисквания при разточване на тестото. Персоналът, който продава сладкишите е от жени. Целта на бизнеса им е да предлагат висококачествени сладкарски продукти, и да покажат „сладката страна“ на Сирия пред Австрия.

Хават се изправя пред финансови и административни предизвикателства, когато за първи път се опитва да открие бизнеса си през 2017 г. Той взима кредит от приятелите и семейството си, както и получава подкрепа под формата на наставничество от други продавачи и производители на сладкиши чрез Австрийската търговска камара. Това, както и менторските и обучителни услуги, предлагани от две други програми му помагат да развие бизнеса си.

Собственият опит на Хават в икономиката, както и опитът му в банковия сектор му помагат във финансовите аспекти на стартирането на новосъздадения бизнес. Той проявява инициативност чрез търсене на възможности, като например менторската програма ÖIF, която намира онлайн и за която кандидатства успешно. Хават и Хасан-Имара имат намерение да разширят бизнеса си допълнително в Австрия и Европа и да предлагат повече възможности за заетост на сънародниците си сирийци.

Направете проучване, преди да започнете бизнес. Вярвайте във вашата бизнес идея и се постарайте да предложите уникален и висококачествен продукт.

Бъдете внимателни при инвестирането на средства, и се опитайте да получите колкото се може повече информация предварително, за да избегнете нежелани изненади. аз също имах късмета да срещна моя бизнес партньор, Хасан-Имара, в Университета по икономика във Виена.



НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Търсене обучение и финансови възможности онлайн/офлайн;
- 2 Участване в програми за обучение и менторство;
- 3 Популяризиране и привличане вниманието на клиентите.

ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ

2-РИ

магазин: Бизнес партньорите
отвориха втори магазин в рамките
на година

НАЕТИ СА 5 БЕЖАНЦИ

включително две жени бежанки и един човек с увреждане





проекта

Предвид нарастващия брой ГТС в европейските страни, гражданското общество, бизнеса и националните и европейските институции инвестират все повече и повече в насърчаването на тяхното включване и адаптиране на пазара на труда.

Информационно ръководство за Кипър за граждани на трети страни

(КИПЪР - ПРОЕКТ НА ЕС)

Информационно ръководство, предоставящо обща информация за Кипър, в опит да помогне улесняването на интеграцията на граждани на трети страни (ГТС) в кипърското общество.

Кипърското информационно ръководство е разработено като част от акцията „Надграждане на Кипърското ръководство за информация“ и се съфинансира от Убежище, миграция и Интеграционен фонд (AMIF) на Европейската комисия и Република Кипър.

Ръководството предоставя обща информация за Кипър за ГТС с цел да се улесни интеграцията им в кипърското общество и местния пазар на труда. Кипърското информационно ръководство е разработено в опит да насърчи взаимното уважение и признателност сред ГТС и местното общество по отношение на достъпа до редица основни ежедневни дейности, права и задължения. Основната цел на ръководника е да подпомага значителното участие на ГТС в икономическия, социален и културен живот на Кипър. Ръководството е достъпно на



НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Материал въз основа на подходящи и надеждни източници;
- 2 Насърчаване на взаимното уважение и признателност сред ГТС и местното общество;
- 3 Подкрепа участието на ГТС в икономическия, социалния и културния живот на Кипър.



CYPRUS INFORMATION GUIDE

английски, арабски, филипински, хинди, молдовски румънски, руски, сингалски, тамилски, украински и вьетнамски. Всички публикации са достъпни на уебсайта.

Кипърското ръководство се състои от различни теми, предоставящи информация за всички аспекти от ежедневието в Кипър, за да подпомагат интегрирането на ГТС и тяхното участие в икономическия, социален и културен живот на острова. По-специално *Отделът за Заетост и трудовите отношения* предоставя информация относно процедурите за разрешение за пребиваване и работа, както и за трудовите права и задължения в Кипър.

Повече информация за проекта: <http://cyprus-guide.org/en/>

ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ

9

езика

10

тематични единици

МОБИЛНО ПРИЛОЖЕНИЕ

Шведска работна среда от Пиърс Бридж

(ШВЕЦИЯ - ПРОЕКТ)

Поредица от семинари, предоставящи на ГТС информация за местната работна среда в Швеция.

Пиърс Бридж е социално предприятие, което има за цел да промотира приобщаващо и разнообразно общество, стремящо се към устойчивост, чрез интерактивни и творчески образователни семинари и опит.

Основателите са имигранти с опит от първа ръка в интеграционния процес, които провеждат поредица от курсове за културна интеграция и семинари, фокусирани върху различни теми, целящи запълването на пропуски в настоящите усилия за интеграция. Въвеждайки шведските норми и ценности сред участниците, през погледа на собствената им културна гледна точка и използвайки майчиния им език, организацията възприема уникален и ефективен подход за справяне с културните бариери и конфликти. Целта им е да допринесат за безопасно и равноправно общество, където всеки талант има равен шанс да успее и да се развива.

Често новодошлите пристигат в Швеция, след като са работили в много различни култури. Тъй като работната култура на Швеция е уникална, хората често се чувстват объркани, особено когато става въпрос за неписани социални норми и кодекси. Чрез курсовете си, Пиърс Бридж има за цел да даде възможност на участниците да получат такива знания, че да са по-добре подготвени да се адаптират в новата работна среда. Курсът обхваща теми като плоска структура, лидерство, комуникация и управленски умения, социални етикети и т.н.





ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА



Съдържание на курса „Шведска работна среда“:

- основни организационни ценности;
- лидерство, управление и комуникации;
- адаптиране към шведската работна среда;
- права, задължения и отговорности;
- първи работен ден.

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Предлагање на курсове за служители от трети страни по шведска култура и обичаи;
- 2 Улесняване на включването на ГТС в новата работна среда;
- 3 Отчитане разбиранията на ГТС за контекста, в който се оказват;
- 4 Използване на език и терминология, познати на ГТС;

Трансформирай¹

(ГЛОБАЛНА ПЛАТФОРМА - СОФТУЕР ЗА ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ)

Компанията помага на бежанците да получат доход, дори преди да им бъде разрешено откриване на банкова сметка в приемащата държава.

Трансформирай е глобална платформа, която си партнира със социално отговорни фирми, които осигуряват работа на хора в социално уязвима позиция, включително тези, които желаят да работят от дистанция. Започната през 2015 г., Трансформирай позволява на бежанците да работят дистанционно и да получават заплащането си във виртуална банкова сметка, към която е свързана предплатена карта. Организацията си партнира с Пейониър (Payoneer), финансов доставчик на услуги, който предлага интернет базирани парични преводи и електронни плащания. Компанията помага на бежанците да получават доход, дори преди да им бъде позволено да открият банкова сметка в държава, в която пребивават. Това е „Наемане на едно гише“. Наемащи от повече от 150 страни използват платформата като източник за квалифицирани работници - фрилансъри и служители по целия свят. Платформата Трансформирай функционира в световен мащаб и използва технология (HRtech + Fintech + AI) за да помогне на наемащите да открият работна ръка бързо, избягвайки „лошото наемане“ и спестявайки много пари. Може да се използва и от търсещи работа, по-специално безработни и от компании, които търсят служители.

Услугите, които компанията предлага са безплатни за бежанци и икономически мигранти, а компаниите имат възможности за ползване на услугите ѝ на ниски цени. Например „Пакет за въвеждане на пазара за стартъпи“, който помага на стартиращите да навлезат на нови пазари без излишни разходи, чрез наемане на служители на свободна практика в чужбина и консолидиране на екипи в съвместно работещ офис. Този пакет е привлекателно предложение както за стартиращи фирми, търсещи служители, включително ГТС, така и за самонаемащи се ГТС.

www.transformify.org

1 - Базирано на: Stana Iliev, *Where There is a Will, There is a Way: Private Sector Engagement in the Employment of Beneficiaries of International Protection*, UNHCR-Bulgaria, 2017

Hire highly-skilled freelancers
and consultants.
In-office or remote.



ОСНОВНА ИНФОРМАЦИЯ

150+

държави

130+

валути

15+

програми за КСО

100+

филиали

ОПИСАНИЕ НА ПРОЕКТА



Трансформифай е глобална платформа, която си партнира със социално отговорни фирми, предоставящи работа на хора в уязвимо положение, включително тези, които искат да работят от разстояние.

НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ

- 1 Корпоративна социална отговорност;
- 2 Разрешаване на бежанците да работят от дистанция;
- 3 Наемане на едно гише;
- 4 Спестявани на разходи по наемането.

България

Няма официално публикувана изчерпателна информация за броя граждани на трети страни, които в момента работят в България или секторите, в които те са наети. Дори информацията, която съществува е трудно достъпна, **защото различни държавни агенции и министерства се занимават с различни видове мигранти, търсещи достъп до пазара на труда.** Държавната агенция за бежанците обработва информация относно бежанците и търсещите убежище. Държавната агенция по заетостта се занимава с гражданите на трети страни, които вече имат правен статут (разрешение за временно пребиваване) или предложение за работа, което им позволява да получат разрешение за временно пребиваване. И накрая Българска агенция за инвестиции работи с граждани на трети страни, които биха искали да инвестират, или да регистрират фирма и да създадат работни места в България. Има няколко закона, уреждащи заетостта на гражданите на трети страни, включително Закона за чужденците, Закона за трудовата миграцията и трудовата мобилност, както и съответните подзаконови нормативни актове за прилагането им. Гражданите на трети страни може да получат **разрешение за временно пребиваване** и да работят за неограничен период от време в България, ако са членове на борда на директорите на фирма, регистрирана в България, която наема поне 10 български граждани. Също така, те могат да се възползват от такъв статут ако са големи инвеститори с инвестиция над 1 милион лева. Квалифицираните самонаети работници също имат достъп до пазара на труда в България.

Ако работодател желае да наеме гражданин от трета страна, то той трябва първо да направи **проучване на пазара на труда.** Проучването трябва да покаже, че няма български граждани, които се интересуват от съответните длъжности или те не са квалифицирани за тази работа. Работодателите може да използват услугите на адвокати, за да подготвят необходимите документи за получаване на разрешителни за ГТС да работят на територията на страната. Посредническите фирми, които се занимават с набиране на работна ръка от трети страни най-често са профилирани в туризма и селското стопанство, където има нужда от голям брой сезонни работници. Работодател може да подпише трудов договор с гражданин на трета страна само ако лицето е получило **разрешително за работа от Държавната Агенция по Заетост** (към Министерството на Труда). Трудовият договор може да е дългосрочен, но разрешителното за работа се издава максимум за период от 12 месеца, след което трябва да се поднови. Ако условията по трудовия договор не са променени съществено, подновяването се извършва сравнително лесно. Разрешителното за работа може да се поднови до максимум 3 пъти.

ПОЛЕЗНИ ВРЪЗКИ:

Правна рамка: <https://bit.ly/2RUWzuV>

Разрешения за работа: <https://bit.ly/2KYK3dv>

Условия и процедури: <https://bit.ly/2KYK3dv>



Интеграция на имигранти
за растеж в Европа