



Европейско интеркултурно работно място: България



Европейски център за обучение и квалификация

София, България



Education and Culture

Leonardo da Vinci
Pilot projects

БЛАГОДАРНОСТИ

Искаме да изкажем нашата благодарност на всички хора и институции, които допринесоха за осъществяването на това издание. Признателни сме също и за подкрепата на програмата Леонардо да Винчи, която направи възможен този проект.

Изброените долу хора допринесоха за тази публикация като събираха данни, провеждаха и анализираха интервюта, издирваха интеркултурни работни места и примери за добри практики, осъществяваха контакти, намираха материали и накрая, създадоха този текст:

Велин Свиленов, Мая Русимова, Пепа Дочева, Добринка Гогова, Боян Савчев

Искаме специално да благодарим на всички институции и организации от различни сфери за тяхната подкрепа по време на проекта, а именно:

Министерство на образованието и науката (МОН), Регионален инспекторат по образованието към МОН, Местни съвети по образованието; училища, ученици, родители; Български червен кръст (БЧК), Рома помощник - учители; Интеграционен център за бежанци.

Министерство на здравеопазването, Български лекарски съюз, Българска асоциация на медицинските сестри, болници, поликлиники и здравни центрове, ромски здравни медиатори

Предприятия за регионално строителство, Булгарстрой, V&C Консорциум; местни търговски и индустриални камари

Българска асоциация на туристическите агенции (БАТА), Българска хотелиерска и ресторантьорска асоциация (БХРА), хотели и туристически организации

Министерство на транспорта; БулТрансАвто, Софийски градски транспорт, Съюз на таксиметровите шофьори, Вили Бец

Превод: Евроинформ ООД

План: Интертрейн ООД

Copyright © 2006 Европейско интеркултурно работно място (ЕИРМ) партньор по проекта. Всички права са запазени. Размножаването и възпроизвеждането на цялата

публикация или на част от нея се разрешава изключително само за рекламни цели като се цитира партньорството на проекта ЕИРМ като източник.

Този проект се осъществи с подкрепата на Европейската общност. Съдържанието на този проект разбира се не отразява позицията на Европейската общност, нито включва отговорност от страна на Европейската общност.

СЪДЪРЖАНИЕ

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ГРАФИКИТЕ	9
СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА	10
РЕЧНИК	11
ВЪВЕДЕНИЕ	18
ЧАСТ 1: АНАЛИЗ НА СИТУАЦИЯТА	21
1. Общ преглед – национален контекст	21
1.1 Контекстът на културното разнообразие в България	21
1.1.1 Историческо развитие	21
1.1.2 Етнически, религиозни и културни групи в България	25
1.1.2.1 Етнически състав	25
1.1.2.2 Религия	26
1.1.2.3 Съпоставително представяне: етнически състав, религия и роден език в България	27
1.1.3 Българският пазар на труда	29
1.1.3.1 Имиграция и смяна на работното място	30
1.1.3.2 Интегриране на бежанците чрез наемане на работа	31
1.1.3.3 Мотивация за интегриране чрез наемане на работа	32
1.2 Отговор на правителството	33
1.2.1 Преработване на разрешителните от новото законодателство	34
1.2.2 Напредъкът на България в процеса на интеграция на ромите на пазара на труда: крайни резултати	37
1.3 Отговор на гражданското общество	41
1.4 Отговор на бизнес общността	43
1.5 Отговор на академичната общност	44
1.6 Отговор на медиите	45
1.7 Заключение	46

2. Частни, държавни, образователни сектори	47
2.1 Преглед, факти и цифри	47
2.2 Културно различие в частния сектор	53
2.2.1 Важно уточнение	53
2.2.2 Ключови предизвикателства	54
2.2.3 Аграрната реформа и нейното влияние върху регионалното развитие	55
2.2.4 Частният сектор и увеличаването на културното многообразие	57
2.2.5 Политика за осигуряване на заетост и мерки за стимулиране на работодателите	57
2.2.6 Международни и национални програми за увеличаване на заетостта сред малцинствените групи	59
2.2.7 Чужденците в България	60
2.2.8 Последни обсъждания: България да въведе квота за чуждестранни специалисти	66
2.2.9 Проблеми и възможности за трудова дейност за бежанци	70
2.2.10 Проблеми на работното място, предизвикани от липса на интеркултурни умения	70
2.2.11 Етноцентризмът на българското интеркултурно работно място	72
2.2.12 Предизвикателства на работното място спрямо интеркултурните умения	72
2.2.13 Интеркултурното измерение на днешния бизнес и диалог	73
2.3 Културно различие в държавния сектор	75
2.3.1 Важно уточнение	75
2.3.2 Обобщение	76
2.3.3 Заетост и дискриминация: факти и цифри	81
2.4 Културно многообразие в образователния сектор	88
2.4.1. Важно уточнение	88
2.4.2 Обобщение	89
2.4.3 Чужденците и малцинствата в образованието	90
2.4.4 Практически аспекти на образованието на чужденците, които търсят или са получили закрила	94

2.4.5 Практически аспекти на обучението по български език на чужденците, които търсят или са получили закрила	96
2.4.6 Проблеми в сферата на образованието и обучението по български език на чужденци, които са получили статут на бежанци или хуманитарен статут в България	97
2.4.7 Предложения за подобряване на законовата рамка и практика	99
2.4.8 Образователни потребности	101
3. Заключение	105
ЧАСТ 2: РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУСИ	110
1. ВЪВЕДЕНИЕ	110
1.1 Цели и задачи	110
1.2 Сектори и списък на специфичните казуси	110
1.3 Методология	111
2. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: НАЧАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ	113
2.1 Въведение	113
2.2 Предизвикателства/проблеми	115
2.3 Отговор и практики	117
2.3.1 Интеграция на малцинствата в образованието	117
2.3.2 Ромски помощник-учители	119
2.3.3 Изучаване на ромски език: една иновационна програма в България	120
2.3.4 Практически аспекти на образованието на чужденци, които търсят или са получили закрила	121
2.3.5 Участие на неправителствения сектор	122
2.3.6 Езикови курсове на Българския Червен Кръст за деца-бежанци	122
2.3.7 Извънкласни дейности в Интеграционния център за бежанци	124
2.4 Заключение и препоръки	125
3. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: СРЕДНО И ПРОДЪЛЖАВАЩО ОБРАЗОВАНИЕ	126
3.1 Въведение	126

3.2 Предизвикателства/проблеми	127
3.3 Отговор и практики	128
3.3.1 Отговор на новите предизвикателства на миграцията	128
3.3.2 Решаване на проблема с растящия брой бежанци	129
3.3.3 Приближаване на образованието до потенциалните бенефициенти	130
3.3.4 Обучение по правата на човека и други проблеми на образованието на малцинствата	131
3.3.5 Десетилетие на ромското включване: практически стъпки	133
3.3.6 Практически аспекти на обучението по български език на чужденци, които търсят или са получили закрила	134
3.3.7 Професионална квалификация и преквалификация в Интеграционния център за бежанци	136
3.3.8 Образование и обучение по български език в Интеграционния център за чужденци	137
3.3.9 Еврейски език в София	137
3.4 Заключение и препоръки	139
4. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: ЗДРАВЕ	140
4.1 Въведение	140
4.2 Предизвикателства/проблеми	141
4.3 Отговор и практики	142
4.3.1 Ромски здравни медиатори	142
4.3.2 Политика на здравна интеграция и интеркултурност в здравния сектор	149
4.4 Заключение и препоръки	151
4.4.1 Положителни ефекти на РЗМ	151
4.4.2 Въпросите, които са източник на проблеми и следва да намерят решение	152
4.4.3 Препоръки	153
5. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: СТРОИТЕЛСТВО	154
5.1 Въведение	154

5.2 Предизвикателства/проблеми	155
5.3 Отговор/добри практики	156
5.3.1 Програми и мерки за социална и икономическа интеграция на безработните роми	156
5.3.2 Жилищна програма за ромите: ромите строят домове за себе си	157
5.3.3. Проект “Красива България”	160
5.3.4 Управление на многоетнически общности	161
5.4 Заключение и препоръки	164
6. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: ТУРИЗЪМ	165
6.1 Въведение	165
6.2 Предизвикателства/проблеми	167
6.3 Отговор/добри практики	170
6.3.1 Проекти “Красива България”	170
6.3.2 Перспективи за алтернативния туризъм	172
6.3.3 Проект на община Каварна за развитие на туристическия сектор, обучение и заетост на малцинствата (2005)	173
6.4 Препоръки	177
7. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: ТРАНСПОРТ	178
7.1 Въведение	178
7.2 Предизвикателства/проблеми	179
7.3 Отговор и практики	181
7.3.1 Министерството на транспорта открива гореща линия	182
7.3.2 Обучение & квалификация: Проект на Авто-Мотор Център	183
7.3.3 Авангардна идея за използване на наличните превозни средства	183
7.4 Заключение и препоръки	184
ОБОБЩЕНИЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ	186
1. ОБЩИ НАБЛЮДЕНИЯ	186
1.1 Езикови проблеми	186

1.2 Хумор	187
1.3 Комуникационни стилове	187
1.4 Културни норми и практики	189
1.5 Отношения на работното място	192
1.6 Дискриминация	193
2. ДРУГИ НАБЛЮДЕНИЯ	195
3. ОБЩИ НАБЛЮДЕНИЯ	196
БИБЛИОГРАФИЯ	201

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ И ГРАФИКИТЕ

Фиг.1 Населението към 01/03/2001 г., разпределено в етнически групи	27
Фиг.2 Населението, разпределено по религии и години в цифри	28
Фиг.3 Населението, разпределено по религии и години в проценти	28
Фиг.4 Населението към 01/03/2001 г. според родния език	29
Фиг.5 Заетост по икономически дейности през първата половина на 2006 г. (в %)	30
Фиг.6 Имигранти, които са се установили в страната	30
Фиг.7 Търсещи убежище за периода 01/01/1993 – 30/11/2006 г.	31
Фиг.8 Тип заетост, която имат работещите лица, според прегледа	48
Фиг.9 Главните причини, посочени в отговорите, за незаемостта през последната седмица	49
Фиг.10 Заетост	51
Фиг.11 Активни мерки на пазара на труда	51
Фиг.12 Ресурси, изразходвани по програми за заетост и професионално обучение	52

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

БТПП	Българска търговско-промишлена палата
АОБР	Асоциация на организациите на българските работодатели
BGN	Български лев (национална валутна единица)
БСК	Българска стопанска камара
БИБА	Българска международна бизнес асоциация
БХК	Български хелзинкски комитет
БЧК	Български червен кръст
ОНД	Общност на независимите държави
ДУ	Дъблински университет
ЕИЗ	Европейска икономическа зона
ЕИРМ	Европейско интеркултурно работно място
ЕС	Европейски съюз
БВП	Брутен вътрешен продукт
МЦИМКВ	Международен център за изследване на малцинствата и културните взаимодействия
НБТУБ	Национално бюро за териториално убежище и бежанци
НСЕДВ	Национален съвет по етнически и демографски въпроси
НСИ	Национален статистически институт
БМС	Бежанско-мигрантска служба
ПРООН	Програма за развитие на ООН
ВКБООН	Върховен комисариат за бежанците на ООН
ВСВ	Втора световна война

РЕЧНИК

бежанец – Конвенцията от 1951 г., засягаща статута на бежанците, определя бежанца като лице, което е извън родината си и няма възможност или желание да се върне в нея, „тъй като основателно се страхува, че ще бъде подложено на преследване поради своята раса, религия, националност, принадлежност към определена социална група или политически възгледи.“ (Филиал на Обединените нации, главен комисар по човешките права www.ohchr.ch)

„Лице, което е извън своята родина или мястото, където обичайно пребивава; има основателни причини да се страхува поради своята раса, религия, националност, принадлежност към определена социална група или политически възгледи; и няма възможност или желание да потърси закрила от тази страна или да се върне там поради страх от преследване.“ (член 1 Женевската конвенция)

бенефициент – лице, институция или друга група от хора, които се възползват от действията в даден случай. (<http://www.beep-eu.org/>)

билингвист – лице, което владее два езика

дискриминация – включва формално и неформално разпределяне на хората в различни групи и съответно нееднакво отношение, права и задължения спрямо хората в различните групи, без да има разумно основание за различното отношение. Ако съществува разумно основание за различното отношение, тогава дискриминацията не е оскърбителна. Критериите за формирането на групите, като пол, раса или класа, определят вида на дискриминацията. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>)

добра практика – използването на метод, средство, технология и т.н., които всеобщо се възприемат като 'практики, от които можем да се поучим', т.е. практики, които или осъществяват своите собствени цели и / или са били полезни в своята област, или (което по-важно) предоставят полезен опит, който може успешно да стимулира креативността, находчивостта и собствената изява на тези, които го използват. За разлика от най-добрите практики, които са се показали като 'най-

добри' в дадена ситуация вследствие на разглеждане по точки или друг анализ.
(<http://www.beep-eu.org/>)

държавен сектор –

- (i) Държавният сектор е част от икономиката, която се занимава с извършването на основните административни услуги. В повечето страни държавният сектор включва такива служби като полиция, армия, държавни пътища, обществен транспорт, начално образование и здравеопазване за бедните. Държавният сектор може да извършва услуги, които не могат да бъдат прекратени поради неплащане (като уличното осветление), услуги, които получават всички в обществото, а не само този, който използва услугата (като държавното образование), и услуги, които насърчават равните възможности.
- (ii) Държавният сектор се състои от националното правителство, местните управления, правителствени или контролирани от правителството фирми и правителствени финансови институции.
- (iii) Местни, държавни и федерални правителствени бюра и служби, като училища и библиотеки.

етническа група – група от хора, които се възприемат като различни или другите ги възприемат така въз основа на разграничение, което ги отделя от другите групи. Това разграничение може да има най-различни форми – расови, културни, езикови, религиозни – които малко или много се припокриват. Ето защо поради това разграничение членовете на етническата група често се възприемат като сходни в културно или биологично отношение, макар че това не винаги е така. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>)

имигрант – лице, което идва в страната за постоянно или за дълго време, напускайки своята родина (английски оксфордски речник) и възнамерява да остане за постоянно, а не като случаен посетител или турист. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>)

интеркултурен – терминът интеркултурен обикновено се използва, за да се представи съпоставянето на факти и проучвания на голям брой култури или проучвания, чиято цел е да определят аспектите, които не са специфични за дадена култура. Например, работата на Хофстейд е интеркултурна, тъй като се

занимава с културните аспекти, приложими за всички култури. Терминът интеркултурен също така се използва за представяне на международни факти от хора, произхождащи от различни културни среди (обикновено повече от две). (<http://intermundo.net/glossary>)

интеркултурен работник – терминът се използва от някои организации за дефиниране на работниците от етническите малцинства, които са дошли от чужбина, за да работят в страната. Този термин се счита за по-точен за изразяване на интеркултурността в сравнение с други термини като ‘ненационален’ или ‘чуждестранен’.

интеркултурна компания – предприятие, което наема хора, произхождащи от различни националности, култури и/или раси.

интеркултурно общуване – общуване между лица, които произхождат от различни културни среди.

интеркултурно работно място – действащо предприятие, в което са наети на работа хора от различни националности, произхождащи от различни расови и културни среди. Също така предприятие, което работи с клиенти / контрагенти от различни култури.

казус (проблем) – представянето на специфична ситуация и прилагането на методи, специална програма или проект. То може да бъде в рамките на отделна организация, както и общоевропейски проект. Даденият проблем може да включва една или повече цели и представяне на действия (методи и процеси), които се извършват за постигането на тези цели. (<http://www.beep-eu.org/>)

клиент – страната, на която са предоставени услугите (напр. при изследователски екип). (<http://www.answers.com>). В традиционната търговия и в маркетинга и предоставянето на услуги клиентът или купувачът консумира или получава продукта или услугата. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>) В контекста на проекта ЕИРМ традиционното разбиране за клиент може да се отнесе и към учениците, например.

малцинство – група в дадена страна, която се различава в културно, етническо, расово, религиозно или национално отношение от по-голямата част от населението (<http://special.ed.peoriaud.k12.az.us/psyggloss.htm>)

многокултурализъм – мултикултурализъм или културен плурализъм представлява политика, идеал или действителност, която акцентира върху уникалните характеристики на отделните световни култури, особено когато те се свързват с нациите, приели имигранта. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>)

многонационален – бизнес организация, чиято дейност се извършва в много страни

многообразие на култури – богатство и разнообразие на общности с различни системи от правила, вярвания, практики и ценности. (http://www.cadi.ph/glossary_of_terms.htm)

МСП (малки и средни предприятия) – предприятия с по-малко от 250 служители и оборот по-малък от 40 милиона евро. Делят се на микро предприятия (по-малко от 10 служители), малки (11-50 служители) и средни (51-250). (<http://www.beep-eu.org/>)

най-добра практика – най-добър пример от практиката, напр. какви методи, средства, организация, системи, технология и т.н. са използвани за постигането на отлични резултати.

Такива примери с лекота се пренасят в други ситуации, където потребителите имат сходни цели и улесняват ученето от тях. Тъй като понятието 'най-добри' е силно субективно и свързано с контекста, а също и не предполага бъдещо развитие, предпочита се използваният тук термин 'добра практика'. (<http://www.beep-eu.org/>)

национално малцинство – малцинство в рамките на отделна страна или нация (често с дълга история в страната).

ненационален – лице, което не е жител на страната, в която пребивава за кратко или за дълго време

образователен сектор – Образователният сектор включва образователни институции от първо, второ и трето ниво, като колежи и университети, които са

организиран на регионална/национална основа или са автономни, като обучителните школи.

обучение на работното място – обучение на работното място – т.е. системни инструкции за предаване или придобиване на допълнителни знания за работната среда и начините на прилагане на добра практика.

обучение по интеркултурно общуване – включва изучаване на различни култури, обикновено на две и специфична за културите информация. Акцентът не е толкова върху битовите и религиозните обичаи, колкото върху културните прилики и разлики в общуването, включително езика на тялото; обръща се внимание на позите и начините на проява на уважение и учтивост; ориентиране във времето; половите роли; колективизма и индивидуализма.

обучение през целия живот – непрекъснато усвояване на знания, умения и компетентности в постоянно променяща се среда

предразсъдък – неравностойно отношение, подсилвано от икономическите и социалните различия между хората и групите

проучване – аналитична част от работата, която може да включва изследвания и анализ на група от проблеми. За разлика от проучването на проблем, което е единичен случай или програма. (<http://www.beep-eu.org/>)

първо поколение имигранти – виж имигрант

работник мигрант – икономически мигрант е лице, което доброволно напуска своята родина по икономически причини. (<http://en.wikipedia.org/wiki/>)

равни възможности – двата ключови елемента на общия принцип на равните възможности са забрана на дискриминацията въз основа на националната принадлежност (член 12 от договора на Съвета на Европа, предишен член 6) и равно възнаграждение за мъжете и жените (член 141 от договора на Съвета на Европа, предишен член 119). Тук се предвижда прилагане във всички области, особено в стопанския, социалния, културния и семейния живот.

Договорът от Амстердам добавя нов член 13 към договора, като подсилва принципа на недискриминация, който е тясно свързан с равните възможности. Според този нов член, Съветът има властта да предприема необходимите

действия за противопоставяне на дискриминацията, основаваща се на пола, расовата или етническата принадлежност, религията или вярванията, инвалидността, възрастта или сексуалната ориентация. Приетата през декември 2000 г. От Европейския съюз Харта за основните права включва глава, озаглавена „Равенство“, където се определят принципите за недискриминация, равенство между мъжете и жените, както и културното, религиозно и езиково разнообразие. Тук също така се посочват правата на детето, възрастните хора и на хората с увреждания. По въпроса за недискриминацията Хартата гласи, че: „Забранява се всякаква дискриминация, основаваща се на причина, свързана с пола, расата, цвета, етническата или социалната принадлежност, наследствените белези, езика, религията или вярванията, политическите или друг вид възгледи, принадлежността към национално малцинство, имуществения статус, произхода, инвалидността, възрастта или сексуалната ориентация.“ (речник на термините на ЕС)

расизъм – всяко оразличаване, изключване, ограничаване или предпочитание, основано на раса, цвят, потекло или национален или етнически произход, което има за цел или води до обезсилване или намаляване на признанието, удоволствието или упражняването, при равни условия, на човешките права и основните свободи в политическия, социалния, културния или друга сфера на обществен живот. (http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/d_icerd.htm)

социален партньор – термин, използван от Европейската комисия за работодател или организация на служители, които обсъждат с Комисията виждания за развитието и пътя на икономиката и социалните политики на ЕС. Това са търговски съюзи, търговски асоциации, търговски камари и (периферно) професионални асоциации. (<http://www.beep-eu.org/>)

социална интеграция – политика на справедливост и равнопоставяне в рамките на дадено общество. (www.inspire.edin.org/pages/glossary.htm)

съпоставящ различни култури – терминът „съпоставящ различни култури“ в общото си значение обозначава сравняване на факти и проблеми на краен брой култури. Например, когато се проучва отношението към работата в САЩ и в Япония, тогава е налице случай на съпоставяне на различни култури.

(<http://intermundo.net/glossary>). Понякога вместо този термин се използва терминът „интеркултурен“ (виж интеркултурен).

търсещ убежище – човек, който напуска собствената си страна, където не е в безопасност, често по политически причини или поради война, и който отива в друга страна с надеждата, че правителството ще го защити и ще му разреши да живее там: (<http://www.freesearch.co.uk/dictionary/asylum-seeker>). Търсещият убежище моли държавата да го признае за условен бежанец за определен съгласно Женевската конвенция период за статут на бежанец. Повечето европейски държави са подписали Женевската конвенция. Търсещите убежище имат право да останат в такива държави, докато се разглеждат техните молби за статут на бежанец и в случай че получат такъв статут, да продължат да живеят там.

условен бежанец – виж бежанец

фирмено обучение – процесът на усвояване на специфични умения на работното място

частен сектор – част от икономиката, която не се контролира директно от държавата (английски оксфордски речник)

чужденец – лице, което е родено или е дошло от друга страна (английски оксфордски речник)

чужденец – лице, което не е поданик на страната, в която пребивава за кратък или дълъг период.

чуждестранен произход – потомък на чужденец

ВЪВЕДЕНИЕ

Европейските работни места претърпяха значителна промяна. Икономическите и политическите промени в Европа през последните десетилетия предизвикаха мащабно увеличаване на културното многообразие от живеещи, работещи и обучаващи се в нейните граници. Експанзията на ЕС беше съпроводена от недостиг на работа в много краища на континента и допринесе за непрекъснатото нарастване на мобилността както в, така и извън ЕИЗ. Тази тенденция вероятно ще продължи и ще се развие, като работното място се превърне в микрокосмос на разнообразното в културно отношение общество.

Културното разнообразие бързо се превърна в нещо обичайно в повечето сфери на живота в Европа. Също за тези, които слабо се интересуват от чуждите култури или смесването с други, различни от тях в културно отношение, много всекидневни ситуации вече изискват интеркултурни взаимодействия и на работното място, обществените услуги или образователните институции. В този нов контекст хората от различните нива на работната сила – ръководители, служители, клиенти – от тълпа и преселнически общности, се оказват в нови роли с нови предизвикателства, за които те, разбира се, не са подготвени или с които не са научени да се справят. Такива взаимодействия изискват нова нагласа и съвкупност от умения много повече от тези, които са необходими за взаимодействие в собствената културна група. Организацията често се нуждаят от преосмисляне на съществуващите политики и процедури, за да посрещнат подобаващо нуждите на новата разнообразна в културно отношение работна сила и да спечелят от възможностите, които се предоставят с нейното появяване. Въпросите за равенство и расизъм, идентичност и ценности придобиват ново значение и неотложност, тъй като способността за интеркултурно общуване придобива жизнена важност във всички сфери на живота.

И така, отговарят ли работните места в Европа на тази нова действителност? Сходни ли са предизвикателствата и възможностите, възникнали в отделните сектори и държави? Какви клопки да се избягват и какви примери за добра практика могат да се споделят между страните от ЕС? Какво трябва да бъде интеркултурното обучение и как по най-добър начин да бъде насочено? Това са някои от ключовите въпроси, които

определят посоката на разработване на проекта за Европейското интеркултурно работно място (ЕИРМ) (2004-7). Създадено като оригинална концепция в Дъблинския университет, Ирландия, ЕИРМ се разви и разпространи в мрежа от 10 европейски партньора, като неговото осъществяване стана възможно благодарение на финансиране по програмата на ЕС Леонардо да Винчи. Същността на проекта е установяване на възглед за работна практика по цяла Европа, основаващ се на анализ на националната ситуация и проучвания на проблема на работното място. Установяването на нуждите от интеркултурно обучение и добра практика насочва към произвеждането на ефективни материали по интеркултурно обучение по общ европейски стандарт.

Партньорството на Европейското интеркултурно работно място (ЕИРМ) обединява 10 институции от северна и южна Европа, пълноправни членове на ЕС, предимно новопостъпили страни – членки, страни с дълъг опит в интегрирането на чужденци в работната сила, както и такива, за които това е нова ситуация. Тази сложна ситуация ни позволява да разглеждаме въпросите широкообхватно, от гледище на опита и на очертаващата се перспектива.

Настоящата публикация се дели на две части: (1) Анализ на националната ситуация и (2) Проучвания на проблема. Анализът на националната ситуация се занимава с настоящото интеркултурно работно място в България, разглеждайки проблемите в контекста на културното разнообразие в България, сферите, където малцинствата и имигрантите са предпочитани за наемане на работа, статута на търсещите убежище и бежанците, както и отклика на правителството, бизнеса и гражданския сектор на тези промени. Проучванията на проблема са оформени като оценка на ситуацията и условията на място. В България сме проучили сферите на началното образование, средното образование, здравеопазването, строителството, туризма, транспорта. Опитаме се да разгледаме проблемите на работното място от гледна точка на ръководството, служителите и клиентите.

Основна цел на този доклад е да излъчи примери за добра практика и да направи препоръки, които ще помогнат на теоретичите и практиците в техния опит да изградят хармонично интеркултурно работно място и да насърчат култура на обучение. Цели се също и осигуряването на информация за служители, които имат намерение да се

преместят в България и за работодатели, които се нуждаят от труда на чужденци, за политиките и стъпките, които трябва да се предприемат, за да се улесни и да се направи по-ефективен процесът на интеграция на работното място.

Този доклад няма претенции за изчерпателност; при неизбежния процес на подбиране ние бяхме принудени да оставим част от подходящия материал неразработен. За партньорите по проекта ЕИРМ ще бъде удоволствие да чуют коментари от Вас, читателя и крайния потребител на представената информация. Моля, посетете уеб сайта на Европейското интеркултурно работно място за допълнителни дискусии и консултации (www.eiworkplace.net)

ЧАСТ 1: АНАЛИЗ НА СИТУАЦИЯТА

1. Общ преглед – национален контекст

1.1 Контекстът на културното разнообразие в България

1.1.1 Историческо развитие

Както Анна Кръстева се изрази в едно изследване в периодичното списание Югоизточна Европа 2/2006, като типично комунистическо общество, България беше третирана като затворена страна. Държавата стриктно контролираше движението в посока от и към страната. Предотвратяването на емиграцията беше главен приоритет: имаше някои желаещи да емигрират, но малцина бяха склонни да имигрират, като редките изключения се налагаха по политически съображения:

- Няколко емиграционни вълни на български граждани с турски произход към Турция;
- Студенти от страните от третия свят със специалната цел да се осигури високо образование за ляво ориентираните интелектуалци като част от дългосрочна стратегия за подготовка на световна революция;
- Дейци с леви идеологически убеждения от съседните страни като Турция и Гърция.

Изключение от тази преобладаваща политическа логика беше приемането на виетнамски имигранти през 1980 г. в отговор на търсенето на работна ръка в някои икономически сектори като строителството. Виетнамецът беше най-обикновен гастарбайтер.

След демократичните промени картината качествено се промени – свободата на движението (в началото все още ограничено от изискванията за виза) беше едно от първите и най-жадно изконсумираните форми на свободата.

Миграцията се развива в три важни направления. Първото, най-голямото и най-значителното, е емиграцията, която се проявява в три главни разновидности:

- Емиграцията на представители на турското малцинство, което беше репресирано по време на комунистическия режим. 350 000 души напуснаха

България през 1989 г., най-голямата миграционна вълна в Европа след Втората световна война преди войните в бивша Югославия, която достигна нов рекорден брой, макар че около 150 000 души после се завърнаха. Емиграцията на български турци продължи и след това вече не така масово и това се дължи на икономически, а не вече на политически причини. На прага на прехода те бяха изгонени от комунистическата държава в допълнение към насилствената политика на смяна на имената, а няколко години по-късно икономическата криза и безработицата, които бяха особено високи в районите, населявани от турско малцинство, принудиха някои негови представители да се свържат със своите семейства в Турция или да изпробват възможностите си в по-динамична икономическа среда;

- Емиграцията на високо образовани и / или млади българи в Западна Европа, САЩ и Канада;
- Сезонните миграции на работници, наети в земеделието в Гърция, Испания и други предимно южни страни.

Второто направление е имиграцията:

- Нови и забележими групи - като китайците, заселили се за първи път в България, чийто брой бързо нарасна (почти от нула към началото на промените до над 10 000 днес);
- Групи като виетнамци, които намаляха драстично, но които отново започват да нарастват;
- Новите имигранти започнаха да се групират в традиционни общности, подобно на арменците, които търсят по-стабилна политическа и икономическа ситуация от тази, в родната им Армения и които са били привлечени от скромната, но много добре интегрирана арменска общност в България. Подобен феномен може да се наблюдава при македонци, руснаци и т.н.

Третото направление е приливът на бежанци, чийто брой за десет години се увеличи десетократно, но въпреки това те са все още малко на брой (през 1993 г. са подадени 276 молби за предоставяне на статут на бежанец; през 2002 г. - 2888). Тази относително малка група притежава голяма обществена видимост – както поради

развитата мрежа от правителствени и неправителствени организации, така и поради медийното покритие, което подхранваше страха от бежански вълни с всяка нова криза – в Афганистан, в Ирак и т.н.

Едно кратко съпоставяне на трите групи – китайци, африканци и ливанци – може да даде представа за етнокултурното разнообразие на имиграцията в България.

Трите групи се различават по ред характеристики. Имиграцията на китайци е най-ново явление – реално по време на комунистическия период тук нямаше китайци. Корените на африканската и арабската имиграция са относително стари. Ако се върнем към 60-те години – те бяха предимно бенефициенти на грантове за студенти от третия свят. В средата на 70-те години (периодът на войната между Ирак и Иран) имаше бум на арабски имигранти. По това време имаше анекдот, че студентските райони в София през лятото приличат на Ирак. Африканците са отделна ‘расова’ група в България, страна без колониална традиция и абсолютно никакъв исторически опит в този тип интеркултурни контакти.

На езика на числата съотношението е обратно: китайската група нараства все по-динамично - около 10 000 (*Кръстева, 2005*), докато африканската (неколкостотин) е ограничена и новопристигналите са предимно търсеци убежище. Арабската имиграция (около 20 000) е най-многобройна.

Т.е. социологическата картина варира: Китайските имигранти са хора с по-ниско образование, заети предимно в два сектора – ресторантьорство и търговия на дребно. Обратно на тях, африканците са високообразовани лекари, икономисти и т.н. Арабите се явяват основна конкуренция за китайците в двете ниши, в които те са се настанили. Китайците обаче са по-напористи и успяха да изместят арабите от някои икономически позиции, които те бяха заели в началото на посткомунистическия преходен период. В същото време, благодарение на своето по-продължително присъствие в България, арабите се насочиха към по-рентабилни дейности: Арабите са лекари, инженери, редактори, счетоводители. Някои са средни предприемачи, други са наемни служители, като малцина са бизнес лидери. Социологическата картина е пъстра. За разлика от нея, картината при китайците е (засега) еднообразна – дребни предприемачи в областта на търговията и ресторантьорството.

Интеграционните стратегии също следват различна логика: някои африканци произлизат от смесени бракове и по този показател са интегрирани. В София, макар че няма китайски град, атмосферата на китайския град преобладава в структурирането и вътрешната организация на китайската общност.

Общността е налице повече в арабската група, която има своя асоциация, списание – в двете присъстват български и арабски език – културен живот (изложби, клубове, дискуссионни форуми и т.н.), честване на политически фигури и други събития, които засилват връзките на диаспората с родината.

Никоя от тези общности не е показала определено желание да се впусне в обществен дебат относно правата си.

Имиграцията е по-слабо проучена от емиграцията. Имиграцията в България (Кръстева, 2005) е първият опит за запознаване на читателя с новите групи в България – китайци, кюрди, вьетнамци, руснаци и имигранти от Средния Изток. Книгата поставя важния въпрос за това, дали наскоро развилата се демократична култура на България ще бъде в състояние да посрещне проблемите на имиграцията. Досега имиграцията в България никога не е имала политически характер. Все пак, сътрудниците на книгата подчертават, че е необходимо да се разработи отговорна политика за интеграцията на бежанците и мигрантите. България може би ще успее да избегне много от неуспехите на западноевропейските страни, които имат опит в интегрирането на чужденци от различни раси и религии през последните петдесет години. Филиалът на ВКБООН в България, в сътрудничество с Държавната агенция за бежанците, издаде няколко тома за бежанците в България, но това са по-скоро справочници.

България, както и цяла Централна и Източна Европа, претърпя бърз преход от страна, генерираща бежанци, в такава, която приема бежанци. За някои търсеци убежище България е все още транзитна точка в техния път към западноевропейските страни.

Съвременните етнически българи, близо 85 % от населението, са смес от славяни, установили се на Балканите, и българи, дошли от района на Централна Азия през Западната римска империя и създали устойчива държава в земите на траките. Те са почти само православни християни и говорят български език, който е от групата на

славянските езици, писан на кирилица. Мюсюлманските етнически турци, останали тук от времето на 500-годишното османско владичество, са най-голямото малцинство, съставляващо над 9 % от населението. Мнозина считат, че турският е техен роден език.

Около 4.6% от населението са роми (цигани), като около половината от тях са християни и половината - мюсюлмани. Има малки етнически групи от арменци, македонци, евреи, руснаци и гърци, считани за останали от преди.

България не е имигрантска страна. Процесът на емиграция е много по-силно представен. В този век имаше няколко големи миграционни вълни. Въпреки това обаче етническият състав на населението си остана относително постоянен. Българското мнозинство е близо 5/6; най-големите малцинствени групи са турците, ромите / циганите българите – мохамедани (наречени също и „помаци“). Политиката на българската държава спрямо малцинствените групи варираше от позитивно отношение до силно рестриктивни мерки. Етно-културните общности изработиха модели за съвместно съществуване, предотвратяващи ескалацията на конфликти.

1.1.2 Етнически, религиозни и културни групи в България

1.1.2.1 Етнически състав

В етническо и културно отношение населението е предимно българско. Общността на българските турци е около 9 % от населението; ромите (или циганите) представляват около 4.6 %, като делът на другите етнически общности възлиза на около 2 % от общото население на страната. Повече от 25 етнически, религиозни и етнографски групи живеят заедно в България. Разнообразието от етнически и религиозни идентичности е доминираща характеристика на местно и регионално ниво. Повече от 20 различни езика съществуват в ромската група. Българските турци са се определили в две значително различни модификации на исляма. Има също така българи каракачани, власи и други културни и етнографски групи, живеещи в различни райони на страната.

Социологическата интерпретация не се изчерпва с описанието на субектите. В съответствие на предишни социологически практики, ще бъде проучена възможността да се моделира процесът на изграждане на националната общност; тази общност не

трябва да влиза в конфликт, когато се интегрират етнокултурни и религиозни различия. В условията на относително сложния процес на институционализация на етническите различия, моделът на национална общност може да се построи на базата на интерпретация на етническия състав. Противопоставянето на този процес е реално, тъй като неговото развитие предполага реконструкция на идеологическите и символните ресурси и практически пренареждане на главните социални субекти. Възможностите за преодоляването на това противопоставяне са ограничени и при деетнитизацията на социалните конфликти в българското общество. Отказът от използването на етнорелигиозните различия като форма на представяне на общите интереси създава реални възможности за демократично развитие, основаващо се на приемане на различието.

1.1.2.2 Религия

Официалната религия в България е източноправославното християнство. В Република България има пълна свобода на вероизповеданията. Тази демократична концепция е записана и в българската конституция.

Религиозните институции са разделени от държавата. Религиозните общности и институции, както и религиозните вярвания не могат да се използват за политически цели, според конституцията на България.

По традиция България, за разлика от Балканите, отстъпваше с по-ниската си степен на религиозност на страните от Централна Европа и Русия. Вероятно с това се обяснява големият атеистичен натиск, упражняван в следвоенния период. Статистическите данни от преброяването на населението през 1992 г. показват, че формално религиозността в България е била възстановена до нейното традиционно ниво: 86,6% са християни и 13,1% са мюсюлмани. Социологическото изследване, ръководено от Петър – Емил Митев извлече през 1994 г. същността на процеса, който се беше извършил. По-голямата част от българските християни (80%) се определят като източноправославни. Един от петима обаче заявява своята принадлежност към “християнската култура като цяло”. Това само ни подсказва, че сме се натъкнали на характерен за посттоталитарното общество феномен, специфично нов тип религиозност. Очевидно структурите на самоопределянето според степента на религиозност са сходни за двата типа идентификация. Най-често срещаният отговор

вероятно е “донякъде религиозен”, групите на силно вярващите са малко на брой, а групите на нерелигиозните – значителен брой. Може само да предполагаме, че повечето от вярващите са сред тези, които се самоопределят като източноправославни.

1.1.2.3 Съпоставително представяне: етнически състав, религия и роден език в България

Фиг.1 Населението към 01/03/2001 г., разпределено в етнически групи

Етническа група	Брой	%
Българи	6 655 210	84.0
Турци	746 664	9.4
Роми	370 908	4.6
Руснаци	15 595	0.2
Арменци	10 832	0.1
Власи	10 566	0.1
Македонци	5 071	>0.1
Гърци	3 408	>0.1
Украинци	2 489	>0.1
Евреи	1 363	>0.1
Румънци	1 088	>0.1
Други	18 792	2.0
Общо	7 928 901	100

Фиг.2 Населението, разпределено по религии и години в цифри

Религия	1910	1920	1926	1934	1946	1992	2001
	Брой						
Общо	4 337 513	4 846 971	5 478 741	6 077 939	7 029 349	8 487 317	7 928 901
Православни християни	3 643 918	4 062 097	4 569 074	5 128 890	5 967 992	7 274 592	6 552 751
Мюсюлмани	602 078	690 734	789 296	821 298	938 418	1 110 295	966 978
Католици	32 150	34 072	40 347	45 704	-	53 074	43 811
Протестанти	6 335	5 617	6 735	8 371	-	21 878	42 308
Евреи	40 067	43 232	46 431	48 398	43 335	2 580	653
Арменци грегорианци	12 259	10 848	25 402	23 476	-	9 672	6 500
Други и неизвестни	706	371	1 456	1 802	79 604	15 226	7 784
Несамоопределили се	-	-	-	-	-	-	308 116

Фиг.3 Населението, разпределено по религии и години в проценти

Религия	1910	1920	1926	1934	1946	1992	2001
	Структура - %						
Общо	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Православни християни	84.0	83.8	83.4	84.4	84.9	85.7	82.6
Мюсюлмани	13.9	14.3	14.4	13.5	13.3	13.1	12.2

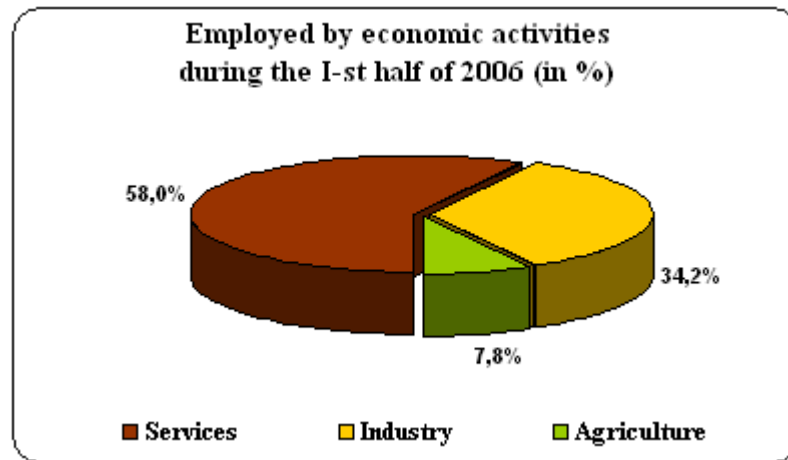
Католици	0.7	0.7	0.7	0.8	-	0.6	0.6
Протестанти	0.1	0.1	0.1	0.1	-	0.3	0.5
Евреи	0.9	0.9	0.8	0.8	0.6	0.0	0.0
Арменци грегорианци	- 0.3	- 0.2	- 0.5	- 0.4	-	- 0.1	- 0.1
Други и неизвестни	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	0.2	0.1
Несамоопределили се	-	-	-	-	-	-	3.9

Фиг.4 Населението към 01/03/2001 г. според родния език

Страна	Общо	Роден език				Несамоопределили се	Неопределени
		Български	Турски	Ромски	Друг		
България	7 928 901	6 697 158	762 516	327 882	71 084	45 454	24 807

1.1.3 Българският пазар на труда

Безработицата има етническо измерение, най-голяма бедност се наблюдава сред ромите и турците. 25% от нуждаещите в България произхождат от етническите малцинства, като две трети от тях са с ромски произход. Действително най-висока степен на безработица има в районите с големи ромски общности, като степента на националната безработица достига сред ромското население 71% през 2000 г. Високата степен на безработица сред етническите малцинства (най-вече ромското) се дължи, освен всичко друго, на по-малките образователни възможности, предлагани на тези групи, вследствие на което ниските образователни стандарти обикновено засягат етническите малцинства. Друга характерна особеност е концентрацията на бедността, при която етническите малцинства се концентрират в специфични райони.

Фиг.5 Заетост по икономически дейности през първата половина на 2006 г. (в %)

1.1.3.1 Имиграция и смяна на работното място

Съществува нарастваща тенденция за интернационализация на работното място, допълнително приспособяване на имигрантите, търсещите убежище и бежанците. Продължава миграционният прилив към България като транзитна страна за миграция. Основните изходни региони са Турция, Румъния, Ирак, Иран, ОНД и африканските страни. Много имигранти искат да отидат в Западна Европа, но не са малко тези, които се установяват в страната; либералното имиграционно законодателство позволява лесен достъп до пазара на труда и инвестициите, така че се осигуряват най-различни причини за узаконяване на разрешението за престой на чужденците. Все повече чужденци се установяват в страната като резултат от глобализацията, многонационализацията на бизнеса и чуждестранните инвестиции, както и международната търговия.

Фиг.6 Имигранти, които са се установили в страната

1993	1994	1995	1996	1997
4418	7418	11 840	18 804	20 403

Източник: Министерство на вътрешните работи, януари 1998

От 1993 до 2001 г. броят на молбите за получаване на убежище в България беше 8366. За първите 3 месеца на 2002 г., броят на молбите за получаване на убежище

беше 1091. От януари до края на март 2002 г. броят на бежанците, получили статут на бежанци или хуманитарен статут беше 328, от които 33 бяха жени и 34 бяха деца.

През 2002 г. профилът на бежанеца се промени от мнозинство с образователен и професионален опит, градски тип и семейства на мнозинство от отделни мъже с ниско или никакво образование, предимно от селските райони.

Освен това, от 1993 до септември 2001 г., имаше само няколко непълнолетни без придружители, докато през първото тримесечие на 2002 г. бяха регистрирани 21 непълнолетни без придружители.

Фиг.7 Търсеци убежище за периода 01/01/1993 – 30/11/2006 г.



1.1.3.2 Интегриране на бежанците чрез наемане на работа

Процесът на наемане на работа и социална интеграция започва с процеса на регистрация на чуждестранните граждани, но все още много бежанци предпочитат да стоят „на тъмно” и това е съвсем индивидуално. Възможно е дадено лице да остане нелегално в страната известно време преди официално да подаде заявление за статут на бежанец. Междувременно те могат да работят нелегално, ако нямат свои собствени средства. Очевидно, в тези случаи държавата не може и не се грижи за тях.

В много случаи е налице липса на мотивация за наемане на работа и социална интеграция в страната от страна на хората поради факта, че те често преминават българските граници транзитно по пътя си към други централно – и западноевропейски страни. Съществуват два типа правни процедури, свързани с пострегистрационния период, преди получаването на формално одобрение за статут на бежанец и след това.

1.1.3.3 Мотивация за интегриране чрез наемане на работа

В рамките на процедурата за определяне на статут на бежанец проблемите на заетостта и социалната интеграция, заедно със свързаните с това разходи изглеждат се очертават все по-ясно.

Мотивацията за наемане на работа и социална интеграция е тясно свързана с необходимостта от осигуряване на средства за живеене. Разнообразието от индивидуални случаи може да се групира както следва:

- Хора, възнамеряващи да следват в България;
- Хора, възнамеряващи да пътуват като бежанци, само изчакват тук докато получат статут на бежанци, с намерението да продължат легалното си пътуване до страни от Централна и Западна Европа;
- Хора, възнамеряващи да останат за постоянно в България, които вече са били в страната или имат роднини тук.

Разнообразието от мотивации за идване в България и на намерения за бъдещето показва, че част от бежанците не считат наемането на работа и социалната интеграция за нещо съществено, тъй като техните намерения да останат в страната са твърде неопределени. Следователно тяхното становище относно възможностите за наемане на работа и социална интеграция ще бъде различно от това, на хората, които възнамеряват да се установят трайно в страната. Доколкото мотивацията и намеренията са свързани с личните решения и не подлежат на правови класификации, е предвидено разходите да бъдат еднакви за всички случаи. В този смисъл, част от държавните разходи за наемане на работа и социална интеграция на бежанците не е икономически оправдана. За друга част от бежанците средствата, осигурени от държавата за тяхното наемане на работа и социална интеграция, са от

съществена важност, която може дори да повлияе на някои от техните действия в бъдеще. (Институт за пазарна икономика, 2000).

1.2 Отговор на правителството

Представянето на малцинствата в държавните институции и местните управления по етнически произход нараства и статистиката показва следното: вицепремиер - 1 от турски произход; министри - 3 от турски произход; заместник - министри - 8 от турски произход и 2 от ромски произход; членове на парламента от турски произход – 28; членове на парламента от ромски произход – 1; членове на парламента от еврейски произход – 1; членове на парламента от арменски произход – 1; Комисия за защита срещу дискриминацията – председател от турски произход, заместник – председател от ромски произход; омбудсман на Република България – заместник – председател от турски произход; Държавна агенция за защита на детето – председател от турски произход; регионални експерти от ромски произход – 12; членове на общински съвети от ромски произход – 120; общински кметове от ромски произход – 23; заместник – общински кметове от ромски произход – 6; общински секретари от ромски произход – 3; кметове, изпълняващи временно длъжността от ромски произход – 7.

В съответствие с децентрализацията съществуват регионални съвети по етнически и демографски въпроси в регионалните администрации. Регионални съвети са създадени в Смолян, Пазарджик, Враца, Сливен, Варна, Пловдив, Перник, Монтана, Русе, Търговище, Кюстендил, Добрич, Разград, Благоевград, Бургас, Видин, Ямбол, Велико Търново, Шумен. Не са създадени регионални съвети в София – област и София – град. В София – град е създаден държавен съвет и са разработени програма и план за неговите действия. В 23 от 28 региона са назначени 25 експерти по етнически и демографски въпроси. Общински експерти по етнически и демографски въпроси са назначени в повече от половината от всичките 264 общини в България.

Във връзка с интеграцията на етническите малцинства бяха възприети редица стратегии и програми на регионално ниво. В Добрич е приета здравна стратегия за хората с увреждания от етническите малцинства. В Търговище е приета регионална стратегия и програма за интеграция на етническите малцинства. Регионална стратегия за интеграция на малцинствата е приета в Русе. В Ловеч е приета програма за интеграция в образованието на деца и ученици от етническите малцинства. В

Перник са приети стратегия за интеграция в образованието на деца от етническите малцинства и стратегия на здравеопазването на хора с увреждания от етническите малцинства и планове за тяхното действие. Варна има регионална програма за демографско развитие и интеграция на етническите малцинства и план за подкрепа на осъществяването на рамкова програма за равна интеграция на ромите в българското общество. Във Враца е приета стратегия за преодоляване на изоставането на ромски деца от интеграционната система на образованието и гарантиране на достъп до качествено образование. В Пазарджик е приета програма за интеграция в образованието на деца и ученици от етническите малцинства. Стратегия за закрила на детето и програма за интеграция в образованието на деца и ученици от етническите малцинства са приети в Смолян. Има програма за интеграция на малцинствата в Сливен. В Разград е приета регионална програма за интеграция на малцинствата.

Законът за чужденците в Република България и правилата за неговото прилагане определят статуса на престой на чужденците в Република България.

Интеграцията на имигранти и бежанци е част от процеса на демократизация на обществото, от развиването и укрепването на човешките права и свободи.

Развиването и осъществяването на интеграционна политика е ключово условие за това, имигрантите и бежанците да станат неделима част от гражданското общество в България.

1.2.1 Преработване на разрешителните от новото законодателство

Настоящата ситуация преработва разрешителните след промените както следва:

- Чужденци с разрешение за постоянно пребиваване и бежанци, които получават убежище в България са упълномощени, подобно на другите български граждани, да работят в България.
- Разрешения за временна работа се издават на чужденци и съдържат името на чуждестранния работник, името на служителя и периода, за който е валидно разрешителното.

- Разрешение за работа не се издава, ако работата може да бъде поета от български гражданин.
- Работодателят не може да наеме чуждестранни работници, които превишават 10% от общата му работна сила.
- Чужденци, които работят в България самостоятелно или като бизнес партньори, трябва да внасят необходимите осигуровки. Осигурителната премия е между 29% - 32% от дохода.

Поради своето географско положение България е един от главните портали към Европа и миграцията към запад продължава постоянно да нараства. Засиленият граничен контрол и строгата визова политика, както и компютъризираната система от 1995 г., значително ограничиха нелегалната имиграция както към България, така и от България към страните – членки на ЕС, макар че трафикът на хора през границата навътре и навън все още съществува като проблем.

Интеграцията на имигранти и бежанци е нарастващ, динамичен и многоизмерим процес, чиято цел е да осигури тяхното социално присъединяване и включване в икономическия, социалния, политическия и културния живот на страната.

Равните права и възможности могат да се постигнат само чрез цялостна интеграционна стратегия, целяща:

- Разработване на съответна правна рамка;
- Ефективно прилагане на законодателството и достъп до права, свободи и правни мерки;
- Включване на бежанците в разработването на тази политика;
- Създаване на съзнателно гражданско общество в съответствие с целите и принципите на интеграционната политика;
- Уважаване на културните и религиозните различия и зачитане на човешките права на всеки, който пребивава в Република България.

Законодателството и програмите са замислени с идеята да осигурят на легалните имигранти и бежанците равен достъп до права, възможности за развиване на

собствения им потенциал, активно и адекватно участие в развитието на българското общество.

Програмата за интеграция на бежанците например, е предназначена за всеки чужденец, който е получил статут на бежанец или хуманитарен статут в Република България.

Член 6, параграф 2 от Конституцията на България забранява ограничаването на правата или привилегиите въз основа на раса, национална принадлежност, етническа среда, пол, произход, религия, образование, вярвания, принадлежност към политическа партия, личен и обществен статус или имуществен статус.

Бежанците, признати според Женевската конвенция от българските власти, се снабдяват с специален документ за пътуване като бежанец, който позволява на притежателите си да пътуват в чужбина и лична карта за бежанец. При получаването на лични документи бежанците трябва в най-кратък срок да намерят подходящо жилище и да съобщят адреса си в съответното полицейско управление. Регистрираните като търсещи убежище се снабдяват с временна карта за бежанец. След 3-годишен престой в България признатите бежанци могат да подадат молба за българско гражданство.

Според законодателството, двете категории чужденци, желаещи да се заселят в страната, са за постоянно пребиваване и временно пребиваване.

Имиграцията в България остава ограничена. Дори с либерализирания визов и граничен режим, последвал началото на промени в системата, България не се сблъсква с проблемите на други страни, които приемат имигранти.

Необходимо е:

- Да се изработи миграционна политика от гледище на разнообразието на емиграционни и имиграционни процеси в страната и в Европа като цяло;
- Изработването на успешни интеграционни модели за онези, които, по различни причини, са избрали България за своя втора родина.

1.2.2 Напредъкът на България в процеса на интеграция на ромите на пазара на труда: крайни резултати

В този доклад ще се засегне феноменът на ромите и ромската дискриминация. Много българи все още описват ромите като хора с оскъдно образование, без социални умения и с антисоциално поведение.

За съжаление, ромите са дискриминирани както на официално, така и на неофициално равнище. Може би ромите са най-отхвърлената общност, те са на дъното на обществената йерархия. Очевидна последица от това е силно негативното отношение спрямо ромите не само на представители на мнозинството, но също така турците и помаците проявяват висока степен на нетолерантност спрямо ромите. Това е учудващо, тъй като обикновено малцинствата са по-толерантни към другите малцинства в сравнение с мнозинството.

След 1989 г. преходният период беше съпроводен от странични ефекти като нарастване на престъпността, висока безработица. Най-пострадалата група бяха и продължават да бъдат ромите. Към икономическите трудности, които преживя групата беше прибавена силна антиромска пропаганда. Медиите също играеха специална роля в първите години след промяната. От една страна, проблемите на ромите бяха посочени и представени на широката общественост. От друга страна, медиите, и по-специално пресата, създадоха и разпространиха различни негативни стереотипи за това малцинство. Повечето разпространени стереотипи са:

- Ромите са мързеливи и безотговорни; те са неспособни да следват дългосрочни цели;
- Ромите са лоши родители; те малтретират жените си и изоставят децата си;
- Ромите имат нисък морал; те са съдържатели на публични домове, проститутки и наркочилъри;
- Ромите са криминална група; те са убийци, обирджии, изнасилвачи и крадци.

Заслужава внимание последният посочен стереотип. Изследването на общественото мнение по онова време, проведено от Националния институт по проучване на младежите, илюстрира виждането, че ромите са основни носители на престъпността в

страната. "Циганите са посочени от 89% от анкетиранияте като крадци, от 76% като побойници, от 75% като черноросаджии, от 70% като лъжци, и от 67% като скитници".

За щастие, през последните години се наблюдава промяна както в личните, така и в институционалните отношения. Нито един от водещите политически приоритети на българското правителство в елиминирането на риска от социална изолация на ромите и тяхната интеграция в българското общество не решава проблемите, свързани с наемането им на работа. Във връзка с това мерките, които трябва да се предприемат, са насочени към осъществяването на програми за квалификация и наемане на работа, които съответстват на нуждите на пазара на труда, както и на специфичността на някои традиционни дейности, с които се занимава ромското общество.

Един от важните механизми за осъществяването на тези приоритети е международната инициатива "Десетилетие на ромското включване 2005-2015", по която Агенцията по заетостта е разработила план за 2006 г. Планът осигурява дейности, свързани с подобряването на пригодността на ромите за наемане на работа на пазара на труда и нарастване на предприемачеството.

Резултатите за периода януари – 20 август 2006 г. са както следва:

- Повече от 12 хиляди роми са включени в заетост и обучение, като 2/3 от тях са наети на работа, останалите – обучавани. Допълнително, 7500 роми са мотивирани и насочени да търсят работа и включени в курсове за допълнителна квалификация.
- Процесът на социална интеграция и подобряване на икономическото положение на ромите намира своето приложение в различни инициативи и инструменти:
- В периода май – август 2006 г. в различни региони на страната от Агенцията по заетостта са организирани специални промени в заетостта. Те осигуряват директен и здрав контакт между работодателите и търсещите работа и целят подбор на подходящите кандидати за свободните места или обучението преди наемане на работа.
- 10 трудови борси, които бяха планирани, се състояха до 21 август 2006 г. в градовете: Търговище, Пловдив, Пазарджик, Видин, Сливен, Камено, Стара

Загора, Добрич, Монтана и Хасково. 1955 търсещи работа и 164 работодатели взеха участие в тях, при което бяха обявени 2445 свободни места. Повечето от работните места имаха сезонен характер (предимно в аграрната и производствената промишленост) и те се откриваха постепенно. За всяко работно място и подбор сред безработните роми бяха взети предвид потребностите на работодателите. Най-много свободни места бяха обявени в Търговище (867), Стара Загора (421) и Пазарджик (252). Съответните Бюра по труда насочиха 1 387 безработни роми към свободните места, обявени от 10-те трудови борси. От тях 640 души бяха наети на работа.

- Ограмотяването и увеличаването на квалификацията на ромите е другата съществена мярка с дълготраен ефект и полза за отделния човек и семейството му, ромската общност и обществото като цяло.

Национална програма за ограмотяване и квалификация на ромите беше пусната в ход от началото на май 2006 г., за осъществяването на която бяха необходими средства, възлизащи на 1.65 милиона лева от държавния бюджет и 17 000 лева, осигурени от Института за международно сътрудничество на Асоциацията на германските народни университети. 2639 безработни роми бяха включени в ограмотяването до края на август. Специализирано обучение по андрагогия беше успешно проведено от 72 учители.

- Министерството на труда и социалната политика одобри методическите инструкции на "Осигуряване на специализирана индивидуална консултация, насочена към специфичните проблеми на ромската етническа общност". Прилагането на Инструкциите цели подобряване на работата на бюрата по труда с безработните роми. Това ще предизвика активност у ромите да се включат в ограмотяването и професионалното обучение и заетостта чрез посредничеството на бюрата по труда.
- Голяма част от ромското население получава месечни социални помощи. Мнозинството са неграмотни или с начално или ниско образование, без професионална квалификация. С идеята за придобиване на професионални умения, постоянна трудова дисциплина, както и доходи и увеличаване на доходите и накрая, но не на последно място, ограничаването на

маргинализацията на тази група, 6 464 безработни роми бяха включени в националната програма “От социални помощи към осигуряване на заетост”.

В резултат на прегледа на Европейската комисия по националната програма “От социални помощи към осигуряване на заетост” е разработен проектът на община Хасково. Създадени са 300 работни места за извършване на дейности, свързани с подобрието на инфраструктурата в селищата с компактно ромско население на територията на община Самоков, както и свързани със залесяване на общински терени. 198 безработни роми са наети на работа по проекта до 21 август 2006 г.

През юни Агенцията по заетостта одобри за финансиране 65 проекта за създаване на 912 работни места за дейности по подобряването на инфраструктурата на квартали и села с компактно ромско население. Дейностите, предвидени по проектите са за периода юли – ноември 2006 г.

- От съществено значение за образованието на ромските деца е обучението на безработните роми в нова специалност “асистент а учителя”. 95 безработни роми бяха обучени до 21 август в придобиване на професионална квалификация за отглеждане на деца. Бюрата по труда направиха подбор на обучаващите институции и безработните роми, за да формират обучителни групи.
- В рамките на проект “Заетост чрез подкрепа на бизнеса” по компонента “Заетост за ромите” бяха създадени два ромски бизнес центъра (в Бургас и в Пазарджик). Тези центрове създадоха грантова схема (дарение, възлизащо на 2 000 лева), комбинирана с финансов лизинг до 25 000 лева и 9 месеца гратисен период и 48 месеца отсрочено плащане. Центърът създаде и обучение за придобиване на професионална квалификация за започване на собствен бизнес; обучение на частни аграрни производители и предприемачи според изискванията на ЕС и възможности за получаване на финансиране от фондовете на ЕС; обучение за мотивацията за търсене и намиране на работа; обучение за придобиване на квалификация. За периода 1 януари – 11 август 2006 г. в рамката на компонента “Заетост за ромите”, 301 роми бяха включени в обучение, 185 бяха наети на работа, 26 започнаха собствен бизнес и 9 фирми получиха финансов лизинг.

- Освен инициативите, изброени горе, на безработните роми, като част от приоритетната група на пазара на труда (трайно безработни, жени, младежи, безработни на възраст над 50 години и други), е осигурена заетост и обучение по всички други програми и мерки за наемане на работа и обучение.

1.3 Отговор на гражданското общество

Неправителственият сектор в България активно се занимава със справянето с етническите, религиозните, културните и философските традиции. През последните няколко години броят на неправителствените и гражданските организации и асоциации, регистрирани съгласно закона за лицата и семействата (гражданско право) рязко се увеличи. В момента те наброяват 3400, като в това число влизат спортните, религиозните и синдикалните организации. Според универсалния държавен регистър на икономическите субекти на Република България "БУЛСТАТ", който беше въведен през 1996 г., съществуват общо 4530 НПО.

Националният съвет по етнически и демографски въпроси (НСЕДВ) е относително нова структура, създадена през 1998 г. с декрет на Министерския съвет. НСЕДВ се състои от представители на всички държавни министри и агенции и членове на асоциации на НПО на всички етнически, религиозни и етнографски групи.

НСЕДВ играе централна роля, координирайки одобрената от правителството Рамкова програма за Равнопавна интеграция на ромите в българското общество, която ще доразвие и ще увеличи капацитета на държавната администрация за интеграцията на различните малцинствени групи и особено на ромите. На тази основа НСЕДВ ефективно се интегрира и кооперира със съответните държавни министерства и агенции, както и с мрежата от НПО.

Програмата за закрила на бежанците и мигрантите на Българския Хелзински комитет осигурява на търсещите убежище безплатни правни консултации за всички нива на процедурата за определяне на статут на бежанец, включително легално представяне в съда и другите институции. Част от търсещите убежище предпочитат да се свържат с ВКБООН, Националното бюро за териториално убежище и бежанци (НБТУБ) или НПО, само за да избегнат изгонване от България. Първият регистрационен/приемен център е създаден в село Баня близо до град Нова Загора през 1997 г. В три града на

румънската, турската и гръцката граница, ВКБООН е открило малки транзитни центрове чрез НПО. Идеята е да се помогне на граничната полиция, която много често не знае как да постъпи с търсеците убежище. Тези центрове дават на граничната полиция възможността да им намери място, където да им бъде оказана първа помощ (подслон, храна и транспорт до НБТУБ в София). Този опит допринесе за успешното им сътрудничество и улесни достъпа до територията и евентуалната процедура.

Друг добър пример за сътрудничество е това на Центъра за интеграция на бежанците и нестопанските организации, работещи с бежанци, като се улеснява организирането на обучителни курсове за деца на бежанци на техния роден език с идеята да се запазят националната култура и традиции. В този процес са включени представители на бежанските общности в България, които трябва да придобият опит и умения.

Съществуват институции, създадени от самите различни етнически групи. Всяка етническа група има поне една организация, която да я представлява и всяка има свои публицистични и медийни изяви. Има и НПО, като Център за изследване на малцинствата и културните взаимодействия, Българския Хелзинкски комитет, Интеркултурната инициатива за човешки права и други, които помагат на етническите групи финансово и работейки за създаването на многокултурна етническа среда в страната. В допълнение на правителствения Национален съвет по етнически и демографски въпроси, се създаде, с подкрепата на Евролявата социална демократическа партия, нова организация, Евророма, целяща интегриране и подкрепа на ромското население. Първият клон беше открит в град Велико Търново. Тези организации получават финансова подкрепа от чужбина, от български членове и от богати представители на етническата група, а също наемат техни сгради, офиси, реставрирани къщи и т.н. НПО имат нарастваща роля както за организирането на различни инициативи и кампании в подкрепа на етническата, религиозната и интеркултурната толерантност и разбиране, така и за интеркултурното съзнание и обучителни инициативи. Те взеха активно участие в дискусиите относно Декрета за етническата равнопоставеност и другото законодателство, свързано с антидискриминацията.

Най-новите промени в законодателството насърчиха диалога между държавните власти и гражданския сектор при уреждане на правото на консултативно участие на НПО в работата на различни обществени организации на трите нива на управление – национално, регионално и местно.

НПО изиграха съществена роля в мониторинга и застъпничеството на човешките права и правата на малцинствата. Те направиха специални кампании за пробуждане на съзнанието, чувствителността и информирането както на широката общественост, така и на специализираната обществена администрация за правата на хората, принадлежащи към различните малцинства. Техните действия допринесоха за мобилизацията на граждански ресурси на етническите общности и за тяхната все по-активна изява на обществената сцена.

1.4 Отговор на бизнес общността

Българският бизнес изглежда прекрасно долавя новите предизвикателства, свързани с глобализацията, многонационализацията на бизнеса и чуждестранните инвестиции, както и с международната търговия, изглежда също, че все по-добре долавя интернационализацията на работното място. Традиционно някои професии се считат за типични и могат се представят от отделни общности: бижутерство от евреите; златарите са арменци; търговците на едро са гърци и т.н. Съществува тенденция за нарастване броя на чужденците, наети на работа през последните години, и то главно на: палестинци, афганистанци, иракчани, сирийци, виетнамци, китайци и т.н. Имаше някои много активни организации на работодатели, действащи на пазара на труда и осведомяващи се за решенията на правителството, такива като БИБА (Българска международна бизнес асоциация), БТПП (Българска търговско-промишлена палата), АОБР (Асоциация на организациите на българските работодатели) и т.н. Бизнес общността допринесе много за разработването на Закона за чужденците в Република България и правилата за неговото прилагане, Закона за насърчаване на заетостта и регулирането на сроковете и условията за издаване, отказ и отнемане на разрешителните за работа за чужденци в Република България. Все още някои чужденци недоволстват от ограниченията чуждестранните лица да не притежават земя в България, тъй като това е забранено в конституцията, а притежателите на фирми в чужбина, регистрирани в България, се считат за български граждани.

Чуждестранните граждани могат да придобият собственост върху сгради и ограничени имуществени права и могат да наемат земя, което се отчита като положително.

Местните компании, в които чуждестранните партньори имат водещи интереси, трябва да са получили съгласие (лиценз) да се занимават с някои дейности: производство и износ на оръжие/снаряжение; банково дело и застраховане; проучване, разработване и експлоатация на природни ресурси; както и придобиване на собственост в някои географски райони. Няма нито специални изисквания за извършване на износ, нито специални ограничения за наемане на емигрантски персонал, но често е трудно да се получат разрешителни за престой.

Така че бизнес общността е тази, която първа призна необходимостта от интеркултурни познания и обучение. Добър пример за неформални инициативи са етническите официални обеда и други интеркултурно съзнавани действия.

1.5 Отговор на академичната общност

Академичната общност изглежда също се включва все по-активно в анализирането на тенденциите на пазара на труда, обръщайки специално внимание на неговата интернационална и многокултурна същност, както и на предизвикателствата, открити, чрез изследвания и проучвания, в динамиката на международната миграция и отзиви (сравнителни анализи с други страни), които се оказаха много полезни като тенденции, добра практика, необходимост да бъдат насочени и предизвикателства. Изхождайки от призива да се обърне внимание на интеркултурното образование, академичната общност постави началото на различни културни дейности като беседи, говорене за историята, нагледно представяне.

Етническите различия са решаваща категория за разбирането на българското общество. От гледна точка на етническото многообразие, главна цел е интеграцията, но официалните власти, както и обществото все още са далече от разбирането на идеята за създаване на многокултурна среда.

Някои настояват, че тяхното влияние е слабо и ще мине време преди това сближаване да стане преобладаващо. През последното десетилетие все повече публикации бяха посветени на този проблем. В социологическата литература етническото разнообразие се разглежда като норма на социална практика, както и

като потенциално деструктивен феномен. Разглежда се като свързано с интересите или с идентичността; толерантността или конфликтите се разглеждат като произлизащи от етническите различия, насочени към държавата или развиването на лоялност към специфичното или универсалните ценности между отделните културни групи. В социологическите публикации съществува спор за това, дали идентичността може да бъде преодоляна или преборена. Не липсват анализи по тези проблеми, но все още не се е стигнало до единна теория.

1.6 Отговор на медиите

Теоретично, медиите играят съществена роля в развитието и насърчаването на различните етнически култури, както и на взаимното разбирателство между мнозинството и малцинствените общности. На практика обаче липсва интеркултурен диалог в медиите и достъпът на малцинството до медиите е ограничен.

Събитията се представят и интерпретират изключително от гледна точка на етническото мнозинство. По тази причина държавните и местните власти трябва да провеждат политика, която да осигури участието на малцинствата в медиите и да съдейства на междуетническия диалог, а не на монолитното представяне на отделните етнически общности. Това участие предполага както програми, предназначени за малцинствата, така и включването на журналисти от различни етнически среди. Примери за програми от и за малцинствата съществуват на местно равнище. Те са подкрепени от местните радио станции, кабелни телевизии и НПО.

Някои от местните радио станции се излъчват на турски език от 1990 г. Националното радио предава такива програми от 1993 г. Има програми за малцинствата по националната телевизия. Частните телевизионни канали също предоставят време за проблемите на малцинствата. Наскоро се появиха програми на турски език в районите с компактно малцинствено население.

Девет вестника са издавани на турски език по време на преходния период. Някои от тях са спрени поради финансови проблеми. И арменците, и евреите имат независима преса. В случая с ромите, единадесет периодични издания са проектирани за публикуване след 1989 г. Някои от тях се използват само за съобщаване на един и два проблема. Въпреки това, за последните шест години местното медийно

пространство включи ромското издание, Дром Дромендар, издавано в Сливен (град с голямо ромско население).

Подкрепяни от спонсори, НПО, работещи в съседство с компактно малцинствено население, имаха възможност да издават информационни бюлетини или вестници. Те публикуват дейността на НПО сред местната общност и предоставят информация за инициативите на общинските власти, свързани с проблемите на малцинството.

Българските медии свършиха много добра работа през последните години, насочвайки вниманието си както към 'старите' малцинства/чужденци (с многогодишна история на своето пребиваване тук), така и към 'новите' малцинства/чужденци (чуждестранни инвеститори и бизнесмени, имигранти, бежанци, търсещи убежище). Много е хубаво, че се организират за медиите състезания и се присъждат специални годишни награди (вкл. международни) и медиите представят излагане на интеркултурните въпроси и предизвикателства по най-добрия начин. През последните години медиите се показаха като най-мощният инструмент за развитие на културното усещане и за изтъкване на общото в културите и положителното във всички култури.

1.7 Заключение

Работното място в България става все повече и повече интеркултурно. Това се дължи на вече съществуващото етническо, религиозно и културно многообразие, получило се вследствие на историческото развитие, на тенденцията за нарастване на миграцията и на глобализацията на пазара на труда.

България направи през последните години значителна стъпка напред и прие законодателство, насочено както към пряката, така и към непряката дискриминация в сферата на заетостта, образованието, социалната защита, здравеопазването и други аспекти на обществения живот.

Голям принос за цялостния напредък имат всички сектори: държавният, частният, бизнесът, академичната общност и медиите.

Като резултат българското общество претърпя значителна промяна от етноцентризъм към етнорелативизъм.

Все още има какво да се направи по въпросите на

- Социалната и икономическата интеграция
- Интеркултурното съзнание
- Интеркултурното образование

2. Частни, държавни, образователни сектори

2.1 Преглед, факти и цифри

Много проучвания, включително Преглед на обединеното българско семейство, показват, че повечето от работещите от ромската малцинствена група са с по-малко престижни професии и получават по-ниско заплащане от останалото българско население. В документа за заетостта са включени само хора на или над 16 години. Хората в прегледа от ромски произход, които работят при работодател на заплата или комисионна, обикновено извършват физически труд, свързан с професии, които са по-ниско платени. Към тях спадат строителство, дърводобив и дървообработване, шивачество, селскостопанска дейност и други. Непредставителни за ромската етническа група според данните са ръководните длъжности или професии, които изискват по-високо образование, като управители, технически експерти, експерти по изследване и развитие, икономисти. Има само един ром, който работи като юридическо лице. За сравнение 34.5% от българите в прегледа, които работят, имат професии, считани за по-интелектуални. Тук спадат професии, които изискват по-високо образование и специални умения. За турското малцинство процентното отношение на хората, които имат по-добре платени професии, е 4%. В социологическия преглед на АСА (Агенция за социални анализи) 10% от българите отговарят, че следят работата на другите. Този отговор дават само 3% от турското и 1.9% от ромското малцинство. Фактът, че ромското и турското население обикновено има по-малко престижни професии, играе голяма роля в образуването огромна разлика в доходите между двете малцинствени групи, от една страна, и останалото българско население – от друга. Според прегледа, средната работна заплата за ромското малцинство е 143 лева. За българите средната заплата е 226 лева, а за турското малцинство -166.2 лева. Времетраенето на заетостта също е различно за различните етнически групи.

Фиг.8 Тип заетост, която имат работещите лица, според прегледа

% of working individuals			
Type of employment	Roma	Bulgarian	Turk
Permanent Dependent Job	42.30769	72.2335	40
Temporary Job	47.11538	18.73096	42.6087
Own Business	8.653846	8.426396	6.086957
Other (farm or helping friends)	0.961538	0.507614	11.30435
Refusal to answer	0.961538	0.101523	0
Total	100	100	100

Процентното отношение на ромите и турците, които имат постоянна работа, е много малко в сравнение с българите. Повечето от представителите на двете малцинствени групи имат временна работа, често без трудов договор. Тази тенденция е показана в прегледа и е допълнена от АСА, при която 40.3% от българите на възраст на и над 15 години работят на пълно работно време (страница 15). За ромите това число е 15.8%, а за турците-25%. Временната заетост преобладава сред 0.9% от българите и 2.5% от ромите (Тези цифри са цитирани като процент от всички хора в прегледа и не трябва да се бъркат с цифрите, дадени в таблицата горе, която показва процента на работещите хора в различните типове заетост). Това, разбира се, прави осигуряването на доходите, необходими за преживяването на семействата на малцинствата, все по-непостоянно. Следователно средата, в която живее малцинствената група, е много по-напрегната. Ромските домакинства се съсредоточават главно върху основната нужда за преживяване на техните семейства. При тези условия е немислимо да се отделят средства за подобряване на условията на живот или за образование на техните деца, тъй като не е възможно дългосрочно бюджетиране. Това е една от причините ромските и турските семейства да не желаят да инвестират в образованието на децата си. Съсредоточени върху основните нужди на всекидневието, образованието им изглежда като лукс, който няма място в постоянно колебаещия се семеен бюджет.

По-ниското ниво на образование в двете главни малцинствени групи (роми и турци) има за резултат не само гравитирането на малцинството към по-нископлатена и нискоквалифицирана работа, но също и по-голямата безработица и бедност сред тези

малцинствени групи. (Цената на дискриминацията, Филип Гунев, 2004). В прегледа е посочено, че само 13.7% от ромите на възраст над 16 години са работили през последните 7 дни. Този брой е 38% за българите от тази възрастова група и 29.6% за турците.

Фиг.9 Главните причини, посочени в отговорите, за незаетостта през последната седмица

% of nonworking individuals			
Reason for not working	Roma	Bulgarian	Turk
Temporary interruption	0.45	3.03	1.76
Sickness/disability	3.06	1.94	4.24
Education	2.14	8.82	3.88
Retirement	13.47	57.51	28.97
No job	15.16	1.84	3.53
Maternity/Housekeeping	5.81	2.78	9.54
Currently looking for work	58.19	20.66	44.87
Other reason	1.68	3.38	3.18
Total	100	100	100

От ромите, които не са работили през последната седмица, само 19% посочват като главна причина за неучастието си в работната сила или временна нетрудоспособност, майчинство или отпуска (0.46%), или по-дългосрочна причина като болест, инвалидност, обучение или пенсиониране (18.6%). За българите процентът на тези, които не работят, тъй като са включени в обучителни дейности, е четири пъти по-висок от този, за ромското малцинство (2.27 пъти по-голям от турското малцинство). Главната причина за българите да не работят е пенсионирането, което не е учудващо предвид демографската характеристика на българското население. Процентът на ромите, които не отговарят на условията на пазара на труда и отговарят, че причината да не работят е тази, че няма работа, е много по-висок от този, на българите и турците, които дават подобен отговор. Това означава, че като цяло оценката на ромското население за неговите собствени възможности за намиране на работа е по-ниска от тази, на българите и на турците за техните възможности за работа. Въпреки това, по-голямата част от отговорите на безработните роми е, че те постоянно търсят работа (58.19%). По-високият процент на безработните роми, които търсят работа, съпоставен с процента на безработните българи, които дават същия

отговор, донякъде се дължи на факта, че ромското малцинство се състои от повече хора в трудоспособна възраст. 64% от ромите, които търсят работа, са регистрирани и в Бюрото по труда. Този процент за българите е 51%, а за турците-50.4%. По-високият процент на регистрираните в Бюрото по труда роми може би се дължи на факта, че ромите са по-зависими от помощите за безработица, свързани с тяхното преживяване. 42.5% от регистрираните роми получават някакъв вид помощи за безработица (българите - 37%; турците - 20.3%). Средната продължителност на търсене на работа също варира значително сред етническите групи. За ромското малцинство тя е 48.23 месеца, за българите - 22.72, а за турците - 42.7.

Хора със статут на бежанци на пазара на труда

Веднага след като получат статут на бежанци, чуждестранните граждани придобиват равни права с българските граждани, що се отнася до трудовите въпроси. Тяхното наемане на работа и правни отношения са определени в съществуващото трудово законодателство в страната.

В условията на пазарна икономика бежанците, както и българските граждани, трябва сами да си търсят и намират работа. Има много трудности за преодоляване, но те са много за всички хора, доколкото предлагането на работа е ограничено в условията на икономическа стагнация. Хората със статут на бежанци срещат също по-големи трудности и бихме отишли твърде далеч, ако твърдим, че те са равнопоставени на пазара на труда. Това се дължи на няколко фактора:

- Като чужденци те се затрудняват с езиковата бариера и най-вече с липсата на социална мрежа, на която да се опрат;
- Възможностите за получаване на подкрепа от роднини и приятели при търсенето на работа са по-малки в сравнение с тези, на повечето български граждани предвид факта, че да се действа чрез роднини и приятели е обичайна практика в страната;
- Тези хора нямат натрупан местен трудов опит и ако другите условия са повече или по-малко същите, българските работодатели предпочитат техните бъдещи служители да имат съответния местен опит и добри познания за съществуващите институционални отношения.

Следователно, макар и равноправни, приетите бежанци могат да се определят като една от маргиналните групи на пазара на труда. Те трябва да бъдат подкрепени и насърчени чрез специални програми и всеобща политика за бежанците за тяхната интеграция при наемането на работа.

Факти и цифри: българският пазар на труда и заетостта (2006)

Фиг.10 Заетост

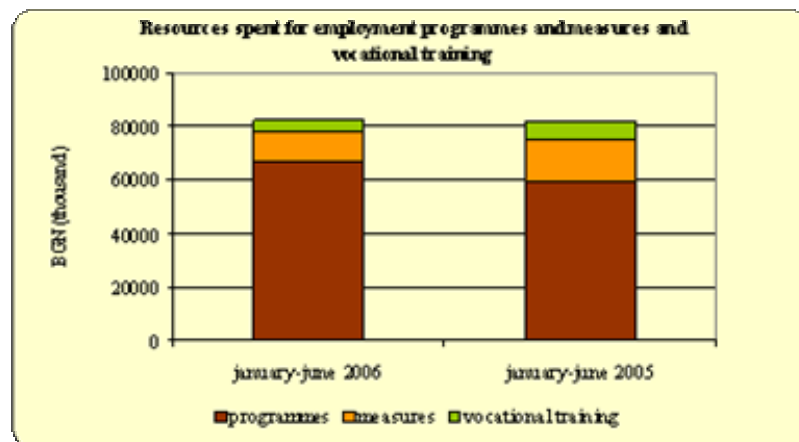
Заетост	Първа половина	
	2006	2005
(хиляди)		
Наети на работа лица	3039.8	2923.7
вкл.:		
Наети лица	2644.3	2521.3
в частни предприятия	1786.8	1659.4
в държавни предприятия	857.4	861.9
Работодатели	117.6	110.2
Самонаети лица	241.4	244.1

Фиг.11 Активни мерки на пазара на труда

Активни мерки на пазара на труда	Първа половина	
	2006	2005
Включени в програми и мерки за наемане на работа и обучение (брой)	108257	111475
вкл. в:		
Програми	96725	96426
Вкл.:		

в националната програма “От социална помощ към заетост”	68930	72885
Мерки	11529	15049
Вкл.:		
безработни младежи до 29 години	2 966	4740
започнали собствен бизнес	345	647
хора с увреждания	1182	941
Хора, работещи по програми и мерки (средно на месец)	91852	102307
Започнали обучителни курсове за професионално обучение (брой)	19581	17233
Вкл.:		
Безработни	17087	14931
Наети на работа	2494	2302

Фиг.12 Ресурси, изразходвани по програми за заетост и професионално обучение



2.2 Културно различие в частния сектор

2.2.1 Важно уточнение

Няма съответни данни за интеркултурно и културно различие в различните сектори и отрасли, което да представлява сериозен проблем, съответстващ на желания формат на това изследване и представяне на отделния сектор. Така е поради две основни причини:

Осигуряването на статистическа информация за малцинствата, тяхната заетост и проблеми на работното място е доста деликатен проблем и може да доведе до етнически и религиозни напрежения, предизвикани от тяхната неизгодна позиция на пазара на труда.

Относно мигрантите, ситуацията е почти същата и ние ще цитираме доклада на ОН Международна миграция и свързаните с нея проблеми в статистическата система на България (Женева, 13-15 юни 2005 г.), където четем: През последните години Националният статистически институт в България не е в състояние да осигури солидни и надеждни данни за международната миграция в България. Това се дължи на факта, че не е имало информационна система, която да бъде на разположение на различните институции, за да въведат на време тези данни. Необходимо е да се създаде съответният механизъм за получаване на тези данни от всички възможни източници и да се обогати първоначалната информация в статистическия обхват на международната миграция според международните изисквания и препоръки.

Един от най-големите проблеми по въпроса за мигрантите е липсата на прецизни статистически данни. Тъй като световно променящата се ситуация – икономическа стагнация, политическа нестабилност, социални смущения, все още съществуващи въоръжени конфликти; и в същото време развитие на глобалната мрежа, възможността да се пътува неограничено и съществуването на диаспорна общност в богатите страни – е много трудно да се определи границата между хората, търсещи убежище, страхувачи се за живота и свободата си и хората, които бягат от мизерията в своята страна.

Все пак ние направихме преглед на 6 сектора в част 2: Изследвания на проблем, а именно: начално образование, средно и следващо образование, здравеопазване, туризъм, строителство, транспорт. (виж част 2: Изследвания на проблем)

2.2.2 Ключови предизвикателства

Етническите малцинства, трайно безработните, както и хората с ниско образование продължават да тънат в мизерия. Така че едно от ключовите предизвикателства е да се осигури повишаване на жизненото равнище на всички социални групи. За да се реализира потенциалът на България и да се задоволят стремежите на всички, страната трябва да се насочи към преодоляване на останалите предизвикателства в своя план на промяна, който включва създаването на ефективна и конкурентна бизнес среда; финализирането на втория етап от икономическите реформи. Следователно нарастването на дела на частния сектор е жизнено важно за стопанството на страната.

15 години след прехода към пазарна икономика, стартирал в България, все още има сериозни препятствия за развитието на регионите в страната. Съществува значително регионално несъответствие и има висока стагнация на икономическите и човешките фактори. Хората все още са склонни да разчитат на държавата като основен източник както на икономическа сигурност, така и на възможности.

Това общо приложимо изказване е особено валидно за регионите с етнически смесено население. Тези региони са свикнали да разчитат единствено на държавата като главен осигурител на възможности за наемане на работа. След като държавният сектор се срина, икономическото развитие там показва невероятен спад. Бедността и безработицата, комбинирани с етнически различия, можеха да станат източник на конфликти, породени на етническа основа.

Стъпка напред е Законът за закрила в случай на безработица и насърчаване на заетостта, в който се постановява, че 'не са разрешени никакви ограничения или привилегии, основани на раса, националност, етническа принадлежност, произход, пол, възраст, религиозни вярвания, политическа принадлежност, членство в търговски съюзни организации и движения, социален статус, материално или здравословно положение.'

Според Анна Кръстева (вестник Капитал, брой 42, 2004) имиграционното положение в страната е много различно. Най-хомогенна група от имигранти е тази, на китайците. Най-хетерогенна е групата на арабите, която включва сирийци, ливанци, иракчани, афганистанци и други. Най-противоречива е кюрдската група. Групата на руснаците е многобройна и добре установена. Имигрантите от Китай изглежда най-лесно се адаптират към културните различия. Членовете на китайската имиграционна група взаимно си помагат през периода на адаптация. Българите възприемат имигрантите от Ливан общо като араби и мюсюлмани. Имигрантите от Африка съставляват единствената "расова" група в България. Китайските имигранти се считат за нов за българската имиграция феномен. Все още те са най-динамичната група имигранти. Групата на африканските имигранти е доста малка, като повечето от новите имигранти са бежанци. Най-многочислена е групата на арабските имигранти.

Мнозинството от китайските имигранти в България не са с високо образование. Те работят предимно в ресторантите или са заети в търговията на дребно. Имигрантите от Африка са образовани; те работят като инженери, лекари и т.н. Арабите са основните конкуренти на китайците – както в ресторантьорството, така и в търговията на дребно, но китайските имигранти са по-енергични и печелят по-твърди позиции.

2.2.3 Аграрната реформа и нейното влияние върху регионалното развитие

Най-голяма част от българските малцинства е включена в аграрния сектор. Преходът към пазарна икономика беше сложен процес, в който аграрната реформа в България е основана на реституция на имуществените права върху земята, ликвидация на бившата колективна собственост, приватизация на непоземлени имоти (сгради, съоръжения, оборудване, животни), ликвидация на монополните структури, свързани със земеделието, адаптиран към пазарната икономика. Следователно аграрната реформа в България включва два основни процеса, движещи се паралелно: поземлена реформа и структурна реформа. Новата структура на собственост върху земята е повлияна от структурата на действащите единици в земеделието. Най-новите структури са индивидуални частни стопанства и селскостопански фирми. Този процес е важен също така за преобладаващата част от безимотните, спадащи към етническите малцинства.

Структурата на фамилните доходи според прегледа по региони с етнически смесено население, т.е. региони с преобладаващо малцинствено население (Кърджали, Сливен и Омуртаг) показва, че държавните фирми осигуряват 28% (относителен дял) от източниците на приходи в общините, според проучването. Заедно с пенсиите (25.4%), социалните помощи (5.44%) и даренията (2.44%), те представляват 60.93% (относителен дял) от домакинствата в общините, в които администрацията е източник на приходи. На второ място идват приходите от частни дейности (19%), включително частния бизнес, продажбата на селскостопанска продукция, наемане и отдаване под наем на земя. Приходите от възнаграждения в частния сектор възлизат на 15% (относителен дял).

Общо 9.8% от живеещите в трите общини планират да започнат собствен бизнес. Повечето от хората (45.5%) вярват, че търговията предлага най-добри перспективи. Това съответства на съществуващото разпределение на секторите в частния бизнес както в регионите, посочени в изследването, така и в страната като цяло. Идеите за бизнес, свързан със земеделие са нищожно малко (1.2-3.0%). Ако изобщо ги има, те са насочени към търговия със селскостопанска продукция (1.2%). Досадата от селскостопанската работа особено впечатлява в селата. Все още има хора сред градските жители (4.1%), които вярват, че единствената алтернатива на безработицата остава земеделието, което все още носи полза. Различна е картината в селата (1.2%), където хората са напълно наясно със състоянието на родното земеделие.

Неприятелската макроикономическа среда, лошо действащият пазарен механизъм и затрудненият достъп до заеми също се разглеждат като главни пречки за развитието на частния бизнес в регионите, за които става въпрос. На следващо място идват високите такси и бюрокрацията. Така че мудната и тайна приватизация забавя чуждестранните инвеститори, докато одобрените райони са под контрола на местните власти, според анкетираните.

О гледна точка на бизнеса, резултатите не могат да се оценят като оптимистични; бизнесът се възприема като елемент на стратегиите за оцеляване. Страхът от безработица е един от основните мотиви за започването на частен бизнес. Все пак нивото на бизнес активността не е по-ниско, отколкото в други региони на страната.

Все още идеите за бизнес, свързани със земеделието, са пренебрежимо малко. Резултатите от проучването потвърждават допускането, че преобладава идеята да се започне микробизнес с минимално рискови инвестиции; предимно дребна търговия.

2.2.4 Частният сектор и увеличаването на културното многообразие

Частният сектор изглежда най-силно повлиян от увеличаването на културното многообразие в българското общество. Това се дължи на 3 фактора:

- Етническата структура на обществото: 16 % неетнически българи;
- Религиозната структура на обществото: 18 % неправославни християни;
- Нарастването на броя на чужденците, живеещи и работещи в страната (чуждестранни фирми, действащи на българския пазар, нарастване на броя имигранти, бежанци, търсещи убежище).

Според различните оценки, които са все пак приблизителни, броят на легалните имигранти е около 108 000, напр.: натурализирани 3600, постоянно пребиваващи 40 000, дълготрайно пребиваващи 64 400. Повечето от чужденците, които постоянно пребивават и работят в България, са граждани на Русия, Украйна, Германия, Република Чехия, Афганистан и Армения, а тези, които временно пребивават, са от Гърция, Турция и Китай.

Според съобщенията на Министерството на труда и социалната политика през юни 2006 г. данни, около 52 000 чужденци са наети на работа в България, въз основа на постоянно пребиваване, докато в средата на 2006 г. повече от 1000 чужденци са получили разрешения за работа.

2.2.5 Политика за осигуряване на заетост и мерки за стимулиране на работодателите

Основните цели на активната политика за осигуряване на заетост, подкрепяна от правителството, в момента са:

- Увеличаване на приспособимостта на групите в неравностойно положение, като се цели подобряване на тяхната интеграция на пазара на труда
- Насърчаване и увеличаване на заетостта

Първата цел се постига чрез следните програми:

- Увеличаване на приспособимостта при увеличаване на работната сила
- Осигуряване на заетост и социална интеграция

Втората цел се постига чрез следните програми:

- Откриване на нови работни места и насърчаване на заетостта
- Насърчаване на предприемачеството

Има различни начини да се субсидират работодатели, чрез възнаграждение, социална защита, финансиране на повишаване квалификацията на персонала, в случай че:

- Откриват работни места за отделни групи безработни
- Назначат на работа регистрирани безработни за срок от 24 месеца
- Назначат на непълно работно време двама безработни за срок от 24 месеца
- Назначат петима безработни за срок от 24 месеца (само за микропредприятия)
- Осигурят 6-месечен стаж и/или проведат курс за повишаване на квалификацията
- Поддържат заетостта, докато работата / продукцията намалява като цяло или спира за повече от 15 дни

Мерките за осигуряване на заетост и обучение са насочени към:

- До 29-годишни безработни младежи, включително младежи с ограничени възможности, тези от социалните институции, специализанти, наети за срок от 24 месеца или до 6 месеца стаж
- Безработни с трайно ограничени възможности, наети за срок от 24 месеца или заети до 6 месеца за временна, сезонна работа или на непълно работно време
- Безработни от групите, неравностойно представени на пазара на труда, сключили договор за срок от 24 месеца (самотни родители, осиновители на деца до 3-годишна възраст, хора, които са освободени от поправителен труд, жени над 50 години, мъже над 55 години и трайно безработни)

2.2.6 Международни и национални програми за увеличаване на заетостта сред малцинствените групи

Най-големият проблем на обществото си остава високият процент на безработица.

Голямо постижение в увеличаването на заетостта сред малцинствените групи е проектът JOBS. Разработената идея на проекта е да покаже гъвкав модел на създаване на заетост чрез стимулиране и създаване на микро или малки предприятия и да приеме този модел като национална политика. Проектът JOBS се управлява стратегически от Министерството на труда и социалната политика и се изпълнява от Обединената програма за национално развитие. Проектът засилва селското икономическо развитие с изграждането на среда, където заетостта е увеличена чрез насърчаване на микро и малки предприятия. Той е продължение на Проекта за насърчаване и успешно развитие на бизнеса, осъществен чрез ПРООН. Този проект е насочен към проблема за насърчаване на развитието на частния сектор (микро и малки предприятия). Целта е да се повиши нивото на заетост навсякъде в страната като се развиват бизнес центрове, регистрирани като неправителствени организации (НПО), които извършват техническа и финансова помощ за възникване на частен сектор. Това означава, че като целева група малцинствата получават повече възможности за работа и осигуряване на собствени доходи. Проектът работи за увеличаването и реализирането на правата на малцинствените групи като неделима част от българското общество. На различните малцинствени групи се предостави възможност да получат допълнителна финансова подкрепа от проекта при увеличаване на специалния фонд на проекта. Малцинствата са неделима целева група и повечето от общностите в проекта са предимно малцинства.

Бяха осъществени някои програми и проекти за преодоляването на проблемите в различните региони. Резултатите от някои от тях са следните:

- 178 работни места са създадени чрез 22 завършени проекта и са предоставени 72 микрокредита, дадени по Проекта за подпомагане на развитието на селските региони.
- 51 проекта, 42 от които за инвестиции в животновъдството и 9 проекта за насаждения са финансирани по Програмата за развитие на земеделието в

Северозападна България, които целят увеличаване на доходите от заетост в района и намаляване на безработицата в Северозападна България.

- Целта на Програмата за развитие на алтернативно земеделие в планината Родопи е развитие на активна и устойчива земеделска продукция в региона, като по този начин се създаде заетост и нараснат доходите на населението. По програмата са осъществени 46 проекта за закупуване на добитък и сгради за животновъдство.
- 7231 души са наети на работа по Програмата за възстановяване на горите на България.
- 179 проекта на обща стойност около 52 302 064 български лева са одобрени и финансирани в страната по програмата САПАРД – Приоритетна сфера II: Цялостно развитие на селските райони с цел запазване и подсилване на тяхната икономика и общност. Целта на програмата е развитието и разнообразяването на икономическите дейности и алтернативни доходи като: селски туризъм, местни занаяти и земеделска промишленост, дърводелство, дървени и био горива, пчеларство, коневъдство, водно стопанство, отглеждане на гъби, обработка на етерични масла, събиране на билки и гъби.
- Един бизнес инкубатор вече работи в Монтана. Той стартира по проекта “Инвестиране в бизнес инкубатори за малки и средни предприятия в непромишлени региони”.
- Сключени са договори с 27 общини, получатели по проекти, по проекта “Развитие на българския екотуризъм”.

2.2.7 Чужденците в България

През 2004 и 2005 г., в България се запази стабилен и траен прогрес. Вече шеста година страната преживява икономически растеж, по-голям от 4%. През 2005 г., страната запази образуването на висок процент на икономически растеж въпреки относителното малкото нарастване на процента от глобалната икономика. Оценката на Националния статистически институт (НСИ) показва Брутен вътрешен продукт (БВП), възлизащ на 5.5% през 2005 г. По предварителни изчисления нарастването на процента за 2006 г. ще е не по-малко от 5.5%.

Поради по-добрата бизнес среда и правителствена политика, ориентирана към привличане на инвестиции, през 2004 г. официалният приток на преки чуждестранни инвестиции възлезе на около 2.73 билиона евро. Изчислената цифра за преки чуждестранни инвестиции в България през 2005 г. е 1.8 билиона евро. Преките инвестиции за 2005 г. бяха “на зелено”; ето защо от тях се очаква да създадат условия за по-висок процент на икономически растеж.

С развитието на пазарната икономика все повече и повече чуждестранни фирми инвестират в България и се интересуват от съвместна дейност с български фирми. Обикновено, чуждестранният инвеститор въвежда своите принципи и организация на работа и обменя знания и опит, полезни за извършването на дейността. В някои случаи това налага чуждестранни граждани да бъдат изпратени на работа в български фирми, както и да бъдат изпратени в командировка от чуждестранния работодател, за да извършват професионални услуги на територията на България. В тази връзка е необходимо да бъдат запознати с условията на българското законодателство за работа на чуждестранни граждани в български фирми и за техния престой в Република България.

Правни положения за наемане на работа на чужденци

Режимът на работа в България се определя от положенията на Закона за насърчаване на заетостта и Наредбата за сроковете и условията за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България. Без оглед на това, какъв сценарий се използва (виж долу), чужденецът може да работи в българска фирма само след като му/ѝ е издадено разрешение за работа в България.

Разрешението за работа се издава за определен период /максималният период е 1 година/, за определено работно място /фирма, отдел и т.н./, за специална длъжност, точно определен работодател и населено място. След изтичане на срока на разрешението за работа, то може да бъде продължено с още една година, в случай че условията за първоначалното издаване на разрешението за работа са налице и заетостта не е прекратена.

Възможен сценарий за чужденец за работа в българска фирма

Чужденец може да работи в българска фирма /най-предпочитани са дружествата с ограничена отговорност и капиталовите дружества/ или клон на чуждестранна юридическа единица при някой от следните сценарии:

1. Съдебно законодателство за чужденеца в българската фирма като:

a/ управител на дружество с ограничена отговорност;

b/ член на борда на директорите или на управителния съвет на капиталово дружество;

c/ управител на клон на чуждестранна юридическа единица или

d/ пълномощник

2. Изпращане на чужденец в командировка от неговия/нейния чуждестранен работодател за период до три месеца, предвид запазването на неговия/нейния статут на чужденец, обичайно пребиваващ в чужбина, за извършване на:

a/ монтаж на машини и устройства с гаранция, доставени от чужбина;

b/ обучение по поддръжката или приемането на изправна машина и оборудване или други устройства;

c/ обучителен курс с осигуряване на договор за експерт или договор за лиценз.

3. Изпращане на чужденец в командировка от неговия/нейния чуждестранен работодател за период, по-дълъг от три месеца, за извършване на услуги на територията на Република България.

4. Наемане на чужденец при трудовоправни отношения с български работодател.

Важно е да се отбележи, че в случая по т.1, чужденецът работи в българска фирма и не е необходимо да има разрешение за работа. Чужденецът трябва да се снабди само с разрешение за престой.

Чужденците, работещи за периода и при условията по т.2 също не се нуждаят от разрешение за работа. Фирмата, която приема чужденеца, изпратен в командировка, обаче прави необходимата регистрация на чужденеца в Бюрото по труда на адреса на управление до 3 дни от момента, в който го е наела на работа. Обикновено,

чужденците, изпратени за определен срок на заетост или при безвизов режим, по тази причина не е необходимо да се снабдяват с разрешение за престой.

В другите случаи по т. 3 и 4, по правило, за да има чужденецът възможност да работи в българска фирма за период, по-дълъг от 3 месеца, той/тя трябва да се снабди с валидно разрешение за работа, издадено от Българската агенция по заетостта към Министерството на труда и социалната политика. Предвид режима за престой в България, чужденецът трябва също така да се снабди с разрешение за престой в страната, периода на който да съвпада с периода на издаденото разрешение за работа. Тъй като тези два сценария за наемане на чужденец в българска фирма са най-желани, процедурата по издаването на необходимите разрешения е приложена долу.

Условия за издаване на разрешение за работа

В правните документи е посочено определянето на условията за разрешение за работа, а именно:

- Чужденецът да има специални познания, умения и професионален опит, необходими за обявената позиция;
- За заемането на позицията да не се изисква по закон българско гражданство;
- Състоянието, развитието и държавните интереси на националния пазар на труда да бъдат взети предвид;
- Чужденците, работещи за българската фирма да не бъдат при по-лоши условия в сравнение с тези, на българските граждани за същата категория;
- Заплатата на чужденеца да бъде достатъчна за неговата/нейната издръжка в България;
- Работодателят да докаже, че той/тя е търсил съответен специалист на пазара на труда през последния месец.

Настоящата ситуация доказва предимството на много чужденци, дадено от законодателството, поради факта, че изискванията, изброени горе могат да се сведат до следните случаи:

- Чужденецът заема ръководна длъжност /различна от мениджър, изпълнителен директор или пълномощник/ във фирмата или филиала на фирмата, създадена от чуждестранно юридическо лице;
- Чужденецът е специалист с особени професионални познания и умения като резултат от минимум една година работа с чуждестранната фирма, акционер в българската фирма;
- Служител на чуждестранна фирма е изпратен в командировка от чуждестранната фирма във връзка с координирането на действията и/или реализирането на проекти за подобряване на дейността на българската фирма или филиала, създаден от чуждестранната;
- Чужденецът е специалист, който ще монтира, пусне в експлоатация и възстанови оборудване, внесено от чужбина, ще внесе нови технологии, ноу-хау, ще използва специална и уникална техника;
- Чужденецът е женен за български гражданин.

Необходими документи

Работодателят /българската фирма/ подготвя и представя в Бюрото по труда на адреса на управление на фирмата следните документи:

a/ две копия от молба – декларация по стандартен образец, одобрен от Министерството на труда и социалната политика. Тези документи се подписват от лицето, което представлява фирмата, пред нотариус и подписът се заверява;

b/ мотивацията за молбата на работодателя се поставя пред мотивите на чужденеца за работа в българската фирма;

c/ копие от съдебното решение за регистрация на фирмата, заверено от нотариус и удостоверение за актуално състояние на фирмата;

d/ справка – декларация, подписана от работодателя, за чужденците, работещи в българската фирма на трудов договор или по договор за управление;

e/ справка – декларация за общия брой на служителите, които са български граждани, на чужденците, които постоянно пребивават и на чужденците, на които е дадено убежище, имащи статут на бежанци или хуманитарен статут през последните 12

месеца, подписана от лицето, което представлява фирмата и от главния счетоводител;

f/ трудов договор на чужденеца, съставен в съответствие с българското законодателство, определящ задълженията на страните, свързани с разходите за квартира, лечение, застраховка, транспорт от и до страната, в която чужденецът постоянно пребивава. Трудовият договор да бъде фиксиран за срок, не по-дълъг от 1 /една/ година. Да бъде включена уговорка, според която трудовият договор ще бъде в сила и след изтичането на разрешението за работа на чужденеца.

g/ други документи, свързани с особеностите на работното място и дейността, съставени в съответствие с изискванията на нормативните актове.

В случай че чужденецът е изпратен от своя работодател, чуждестранната фирма, наред с документите по т. 3.1., i. a/, b/, c/, d/, e/, g/ българската фирма представя също:

h/ копие от договора между българския работодател на чужденеца и работодателя му от чуждестранната фирма;

i/ документи за регистрация на чуждестранната фирма;

j/ потвърждение, издадено от чуждестранния работодател, както за изпращането на чужденеца, така и за съответните задачи за изпълнение според договора между двете фирми с уговаряне на заплата, социална осигуровка и здравна застраховка.

Чужденецът, който ще работи в българската фирма, трябва да представи следните документи:

a/ документи за образование, специалност, правоспособност и/или професионална квалификация, умения и опит;

b/ копие от паспорта на чужденеца;

c/ три паспортни снимки.

Документите по т. a/ да бъдат в оригинал или нотариално заверени копия.

Другите изисквания за сертификация и легализация на документите се определят в зависимост от страната, която ги е издала.

В случай че документите за образование на чужденеца са издадени в страна, която е част от Конвенцията в Хага за премахване на изискванията за легализация на чуждестранни държавни документи, те се заверяват с апостил от съответния компетентен орган.

В случай че документите са издадени в страна, която не е част от Конвенцията в Хага, те се заверяват от Министерството на правосъдието на държавата /която ги е издала/, от Министерството на външните работи и от посолството на Република България в съответната държава.

Така подготвените документи се превеждат на български език от български преводач, упълномощен от Министерството на външните работи и се заверяват от Консулския отдел на същото министерство.

Документите по т. 3.1. и 3.2. се предоставят в Бюрото по труда. До 7 дни тези документи се изпращат на изпълнителния директор на Българската агенция по заетостта. Обикновено, когато комплектът от документи е пълен, Агенцията по заетостта съобщава писмено дали има решение за издаване на разрешение за работа в рамките на 10 до 15 дни.

2.2.8 Последни обсъждания: България да въведе квота за чуждестранни специалисти

Последните проучвания са, че през ноември 2006 г. Българската стопанска камара (БСК) предложи на Министерството на труда и социалната политика да въведе годишни квоти за чуждестранни специалисти, работещи в България.

Основните точки са:

- Квотите да се определят по заявка на икономическия сектор и организациите на работодателите, така че да се запълнят нишите на българския пазар на труда.
- Квотите да не превишават 10 процента от дела на чуждестранните работници в България, определен от законодателството.
- България да въведе система „зелена карта“ за чужденци, временно наети за дейности, за които има недостиг на работна ръка.

- Всяка година, Министерството на труда да одобрява квотите за работни места, за които има дефицит на работна ръка в България. Квотите да се определят въз основа на молбите, постъпили от работодатели.

БСК изброи четири предложени категории работници.

По предложение на БСК, приоритет при наемане на работа трябва да се даде на граждани на ЕС. На второ място това да бъдат граждани на страни, подписали договора на Европейската икономическа зона. На трето място, това да бъдат хора с български произход, които не са граждани на двете споменати горе страни и които имат необходимите професионални умения и квалификации. На четвърто място това да бъдат граждани от останалата част от света.

БСК иска ограниченията да намерят място в Закона за чужденците, изхождайки от виждането, че се откриват работни места за чужденци при наличие на български молби за тях. БСК моли също за премахването на ограничението за еднакво определените 10 процента за фирми, които твърдят, че може да бъде нает само един чужденец вместо всеки 10 български служители.

Причината е, че организациите на работодателите предполагат липса на квалифицирани български инженери, както и специалисти в някои икономически сектори, обработващата промишленост, строителството и туризма. Също така се предполага, че гражданите на ЕС имат повече преимущества от останалите чужденци, които търсят работа в България.

Какъв беше отговорът и как протекоха обсъжданията?

След като България се присъедини към Европейския съюз, чужденци ще бъдат наемани на работа само, ако няма български кандидати, които да могат да заемат съответните длъжности, каза министърът на труда и социалната политика Емилия Масларова на 27 ноември 2006 г.

След като България се присъедини към Европейския съюз на 1 януари 2007 г., чужденци ще могат да работят в страната при специални условия. Ако има свободни работни места в България, предимство ще имат граждани на страните – членки на ЕС, следвани от специалисти от страните от Европейската икономическа зона.

Граждани от третите страни ще бъдат на последно място в приоритетния списък, при положение че не превишават 10 процента от всички служители на работното място, каза Масларова.

Основното различие между министъра и БСК бяха 10 процента ограничение за чуждестранните работници. БСК иска това ограничение да бъде прехвърлено върху квотите в сектора, където има спешна необходимост от квалифицирани работници в България.

Предложението на БСК включваше отрасли с остра нужда от работници, в това число туризъм, енергетика и информационни технологии.

Всяка година съответните организации от работодатели във всеки сектор посочват къде има недостиг на квалифицирана работна сила и предлагат как да се определят квотите за чуждестранни работници. България не се нуждае от хора без подходящи квалификации и затова БСК предлага щателна проверка на придобитите от чуждестранните работници квалификации.

Двете страни се съгласиха, че българите ще имат абсолютно предимство, когато кандидатстват за работа, макар че в известен смисъл те вече имат предимство. Тъй като днес работодател трябва да плати 600 лева (300 евро) за разрешение за работа на чужденец, докато за български работник това фактически не се налага.

Сегашното ограничение от 10 процента няма да важи за граждани на ЕС от 1 януари 2007 г., когато България ще излезе на общия пазар на труда. Някои хора в България се страхуват, че може да има наплив на граждани на ЕС, търсеци работа в България.

Дори да се одобри, предложението на БСК означава, че гражданите, отнесени към четирите категории, ще бъдат последна възможност за всеки български работодател. Това би поставило голям брой чужденци от големи страни като САЩ и Русия в уязвима позиция в сравнение със страните от ЕС.

"Ние не мислим, че гражданите на САЩ или Русия например ще бъдат дискриминирани по някакъв начин при нашето степенуване," каза заместник-председателят на БСК Тебеян. "Мислим, че справедливостта изисква, ако няма български кандидати или такива от ЕС за определена длъжност, следващата възможност за работодателя да бъдат граждани от трети страни".

Според Димитър Димитров, заместник-министър на труда и социалната политика, България все още има неизползвани резерви от гледна точка на работната сила.

"Не съм съгласен с това," каза Тебеян. "Може и да има резерви, но [това са] хора с ниска или никаква квалификация. Големите инвестиционни проекти, които предстоят, ще направят ситуацията отчайваща," каза Тебеян. "Само за изграждането на ядрената централа в Белене ще са необходими хиляди изключително висококвалифицирани специалисти. Това е нещо, което България не може да осигури в момента".

Той каза, че имало няколко причини за липсата на квалифицирани служители. Имиграцията на опитни български работници била все още висока въпреки ограниченията, наложени на българските емигранти от някои страни в ЕС. Друга причина била демографската криза.

"Тази година децата, родени в края на 80-те ще навършат 18 години, а това бяха годините с най-нисък процент на раждаемостта в България," каза той. "Много международни фирми трябваше да преместят своите телефонни центрове от други страни в България и търсенето на квалифицирани специалисти силно да нарасне. Това е защото ние имаме нужда да привлечем опитни хора, но не с цената на българските такива". Тебеян призна, че неговото изказване е необещаващо за някои безработни работници.

"Тъжно е, но хората на 30 или 40 години с малко умения имат малки шансове за намиране на добра работа. За съжаление 60 процента от българите, които са се регистрирали като безработни, попадат в тази категория". Според доклада на правителството от 27 юли за миграционната ситуация в България, повече от 12 000 чужденци са получили през 2005 г. статут на дълготрайно пребиваващи. Тази цифра показва 11-процентно намаляване от предходната година.

Най-голям е броят на новите дълготрайно пребиваващи граждани от Македония (1909), следвани от Турция (1499), Обединеното кралство (1152), Руската федерация (857), Гърция (771) и Германия (473).

На близо 3099 е разрешено постоянно пребиваване, като най-много са граждани на Турция (898), Русия (405), Китай (353) и Украйна (223). Постоянно пребиваване има

най-често при следване в университет, търговска дейност и сключване на брак с български граждани.

Има устойчиво нарастваща тенденция граждани на Обединеното кралство и Германия да подават молби за дългосрочно пребиваване.

2.2.9 Проблеми и възможности за трудова дейност за бежанци

1. Заетост в сенчестата икономика – основна сфера на трудова дейност

Трудовата дейност на значителна част от бежанците, подложени на процедурата, е от неясен характер. Повечето от тях работят на пазар Илиенци близо до София, като се присъединяват към търговски структури, създадени от чуждестранни граждани или нелегално приети бежанци. Разходите за упражняване на този тип трудова дейност е трудно да се определят.

2. Започване на нов бизнес:

- Бежанци, които сами ръководят бизнеса си: много бежанци са завършили училища в страната и използват предишните си контакти и знания като рискуват да работят за себе си и да успеят сами. В тези случаи правителството не поема никакви разноски, а обществото печели.
- Бежанци, които получават финансова подкрепа от програми, спонсорирани от ВКБООН, за да започнат малък бизнес: това са малък брой получатели на такива дарения/заеми, признати бежанци, които получават символична подкрепа за стартиране на собствен бизнес.

2.2.10 Проблеми на работното място, предизвикани от липса на интеркултурни умения

Съществуват 4 основни сфери, където се появяват интеркултурни проблеми на работното място, а именно:

1. Владее на езика

Езикът (акценти, гладкост, стил на писане, дискуссионни и аргументационни стилове) е предмет на предимно несъзнателна оценка (благоприятна или неблагоприятна) подобно на външния вид и поведението. Много недоразумения са резултат от недостатъчните познания по български език (малцинства, имигранти, търсещи

убежище и бежанци, получили разрешение за работа); диалектите и употребата на идиоми. Особен случай е работният език или работният жаргон, който затруднява изразяването по подходящ начин / сполучливо.

(Повече подробности могат да се намерят в раздел Проучване на случаи.)

2. Комуникация

Културните стилове на комуникация определено са проблем. Западноевропейците имат същите стандарти като българите, що се отнася до лични въпроси като семейни отношения, например. Българските християни също говорят направо по лични въпроси според мюсюлманските стандарти, като задават лични въпроси, например. Някои българи наричат своите ромски колеги 'цигани', което е обидно. Чуждестранните мениджъри намират българите както за доста приказливи, така и за леко избухливи. По-възрастните българи не обичат да говорят открито на работното си място, което се дължи на екскомунистическата 'етика' да не се обсъждат условията на работа, заплащането и т.н., а вместо това просто да бъдат доволни.

(Повече подробности могат да се намерят в раздел Проучване на случаи.)

3. Културни кодове и практики

Освен визуалните или физическите характеристики на интеркултурното работно място като раса, възраст, пол, облекло/аксесоари, а също и език, има и други невербални черти, които се приемат за важни както за разбирането, така и за осъзнаването, а именно жестовете, визуалният контакт, позата, гласът, понятието за време и място.

(Повече подробности могат да се намерят в раздел Проучване на случаи.)

4. Отношения на работното място

Усещането за себе си и пространството; език и общуване; храна и хранителни навици; време и усещане за време; ценности и норми; вярвания и възгледи; трудови навици и практики; и т.н., всичко това може да доведе до напрежение на интеркултурното работно място.

(Повече подробности могат да се намерят в раздел Проучване на случаи.)

2.2.11 Етноцентризмът на българското интеркултурно работно място

Най-големият проблем на българското интеркултурно работно място изглежда е етноцентристкото отношение, а именно:

- Ограничена способност да се зачитат различията. Хората приписват субхуманни качества на онези, които са от различни култури и се отнасят към тях с предубеждение.
- Хората често се чувстват застрашени и дори могат да очернят различията или да създадат отрицателни стереотипи, за да повишат вътрешното си чувство за превъзходство.

Решението на горните проблеми изглежда така:

- Да помогнем на хората да започнат да приемат различията с незастрашителни за културното съзнание действия (етнически официални обеда, забавления, беседи, говорене за историята, изложби).
- Изтъкване на общи културни факти и кое е положителното във всички култури. Не е уместно да се обсъжда дали културите са добри или лоши, а само, че са различни и фокусът да попадне върху общото.

Да се създаде вътрешна перспектива, която може да помогне на хората да видят как различно може да се тълкува поведението.

- Положително приемане и проучване на различията. Типични са търпимост на нееднозначността и удобство при липсата на изцяло верни отговори или реакции. Да се наблегне на приемането и уважаването на различията и да се насърчи многообразието. От специално значение са вербалните и невербалните интеркултурни стилове на общуване. Навлизането в дискусии за ценности, но без подходящото отношение, трябва да се избягва.
- Хората да придобият способността да се поставят на мястото на другия като съзнателно променят основните си критерии. Хората да получат възможности да практикуват своите взаимоотношения с другите от друга култура. Предложенията за дейности за интеркултурно обучение да включват

симулационни упражнения, заседания за обсъждане на интеркултурен проблем или могат да се проучат други неща от ситуациите на реалния живот.

- Хората имат нужда да бъдат интензивно осведомявани за културните различия дотолкова, че да се чувстват удобно при многообразни и неясни културни условия. Сами по себе си, те често с готовност се адаптират към различни културни ситуации и са способни с лекота да се интегрират в други култури. Ефективните ръководители често могат да изпълняват функцията на посредници като улесняват разбирането между отделните култури.

2.2.12 Предиизвикателства на работното място спрямо интеркултурните умения

- Необходимостта от съпричастност или това, да бъдеш в състояние да видиш света с очите на другите. Да разбереш поведението на другите от тяхна гледна точка.
- Способността да се покаже предимството на дадено предложение така, че партньорите в преговорите да пожелаят да сменят своите позиции.
- Способността да се владее напрежението и да се преодолява двусмислието, също както и непредсказуемите искания.
- Способността да се изразяват собствени идеи по такъв начин, че хората, с които се преговаря, да бъдат в състояние обективно и пълно да разберат целите и намеренията, които се обсъждат.
- Чувството за културното обкръжение на другите заедно със способността за нагласа към целите и намеренията на друг според съществуващите ограничения и уговорки.

2.2.13 Интеркултурното измерение на днешния бизнес и диалог

Обичайната практика в частния сектор показва очевидната необходимост от обсъждане на важния въпрос за интеркултурното работно място. Чуждестранни инвеститори, чуждестранни ръководители и работници трябва да се научат как ефективно да се приспособяват към културата на социалната среда на страната домакин. Дали човек работи или живее в чужбина по лични или служебни причини,

промяната в културата изисква интеркултурни познания. В тази връзка тук трябва да се отбележат четири основни интеркултурни компетентности, а именно:

- Открити намерения и отворена поза: развиване на чувството за възприемчивост спрямо интеркултурното обучение.
- Съзнание за себе си и съзнание за другия: установяване на ключовите различия между себе си и другите.
- Познания за културата: изграждане на съзнанието като стабилна основа за културно познание.
- Умения за се съпоставят културите: придобиване на умения, които се градят на интеркултурната ефективност.

Умението за интеркултурен диалог включва ученето от опита на другите и избягването на основните грешки. Бизнес преговорите, например, особено тези, които включват решения за инвестиции, изискват задълбочено разбиране на социо – икономическата и културната ситуация в страната домакин. Обсъжданията могат да включват също и политически или културни зависимости.

Всички култури имат свой предпочитан стил и стратегии за справяне с даден конфликт. Все още е доста трудно да се проведе дискусия от гледище на собствената култура за това, как да се справяме ефективно с конфликтите при сблъсък на различни култури. Въпреки това, има няколко основни умения, включени в преодоляването на културното различие и справянето с конфликта, които могат да се изтъкнат.

Основно изискване за ефективно справяне с и преодоляване на конфликт е да се знае колкото е възможно повече за другата култура (и). Въпреки че опитното познание е за предпочитане, проучването на културата, нормите, ценностите, историята, обществото и т.н. може много да помогне.

Най-важната характеристика на добри межкултурни отношения, както показват повечето межкултурни източници, включва отхвърляне на стереотипите. Въпреки че някои генерализации могат справедливо да бъдат оценени по отношение на това, как някои култури се справят с конфликта, индивидуалните различия винаги се считат

за най-важни. Фактически, някои културолози предполагат, че всички конфликти са интеркултурни по размер, доколкото всяка индивидуална личност има своята лична история, свой набор от вярвания, ценности и мнения, както и в крайна сметка, свой собствен набор от “житейски умения.”

За успешен интеркултурен диалог винаги се има предвид факта, че хората правят, дори чувстват нещата и се държат различно, като в същото време, те са еднакво логични и рационални. Иначе казано, компетентният интеркултурен диалог признава различията между хората, като едновременно с това оценява правилно присъщата рационалност зад така различните чувства, мисли и поведение. Това означава, че хората, групите, общностите, организациите и дори държавите притежават различни ценности, вярвания и мнения, които им помагат да долавят нещата от своя гледна точка. Така, ефективният интеркултурен диалог отчита факта, че всеки разбира, схваща и изгражда реалността – вътрешния и външния свят – по различни, но разумни начини. Те разбират, че различието не ги застрашава; напротив, то е положително, ако различията се използват както трябва.

2.3 Културно различие в държавния сектор

2.3.1 Важно уточнение

Не съществуват съответни данни относно многокултурността и културното разнообразие в различните сектори и браншове, което да представлява сериозен проблем за това проучване, така че то да съответства на изисквания формат и да разгледа съответния сектор. Това е така поради две основни причини:

Осигуряването на статистическа информация за малцинствата, тяхната заетост и проблеми на работното място е доста деликатен въпрос и може да доведе до етническо и религиозно напрежение, породено от тяхната неизгодна позиция на пазара на труда.

По отношение на мигрантите ситуацията е почти същата и ние ще цитираме доклада на ООН Международна миграция и свързаните с нея проблеми в статистическата система на България (Женева, 13-15 юни 2005 г.), където четем: През последните години Националният статистически институт в България не е в състояние да осигури солидни и надеждни данни за международната миграция в България. Това се дължи

на факта, че не е имало информационна система, която да бъде на разположение на различните институции, за да въведат на време тези данни. Необходимо е да се създаде съответният механизъм за получаване на тези данни от всички възможни източници и да се обогати първоначалната информация в статистическия обхват на международната миграция според международните изисквания и препоръки.

Един от най-големите проблеми по въпроса за мигрантите е липсата на прецизни статистически данни. Тъй като световно променящата се ситуация – икономическа стагнация, политическа нестабилност, социални смущения, все още съществуващи въоръжени конфликти; и в същото време развитие на глобалната мрежа, възможността да се пътува неограничено и съществуването на диаспорна общност в богатите страни – е много трудно да се определи границата между хората, търсещи убежище, страхуващи се за живота и свободата си и хората, които бягат от мизерията в своята страна.

Все пак ние направихме преглед на 6 сектора в част 2: Изследвания на проблем, а именно: начално образование, средно и следващо образование, здравеопазване, туризъм, строителство, транспорт. (виж част 2: Изследвания на проблем)

2.3.2 Обобщение

Подобно на частния сектор, пропорциите в държавния сектор се отразяват както на етническата, така и на религиозната структура на обществото: 16 % неетнически българи 18 % неправославни християни.

Броят на чуждестранните служители в държавния сектор е незначителен по различни причини и най-нисък процент се отбелязва в държавния сектор, полицията, телекомуникациите и многонационалните организации.

Все още броят на хората от малцинствата, заети в държавния сектор, представлява голяма част. Българският Закон за равнопоставяне на малцинствата се появи по времето, когато положението на малцинствата и особено ромските общности в България и по цяла Европа достигна критичен момент. България направи значителна крачка с приемането на законодателство, което е насочено както към пряката, така и към непряката дискриминация в сферата на заетостта, образованието, социалната защита, здравеопазването и други аспекти на обществения живот, а напоследък беше

направено много за това, тези хора да бъдат пълноценна и равнопоставена част на обществото и да се премахне дискриминацията спрямо тях. Българската конституция включва Европейската конвенция за защита на човешките права и основни свободи в българското право, както и върховенството на Конвенцията над вътрешното законодателство.

Сътрудничеството между ромските групи и правителството като цяло се подобри от 1999 г., следвайки договора по Рамковата програма на правителството за социална интеграция на ромите. Ромската експертната комисия (за дискриминация, медии, социална политика, жилища, образование, здравеопазване, култура и икономика) се състои от ромски представители, назначени от различни ромски НПО, които работят с техни партньори правителствени министри за прилагане на рамковата програма. Експертите от ромски произход са излъчени от 24 от общо 28 региона. Двама роми станаха членове на парламента през 1999 г. Имаше нарастване на политическото участие на роми в общите избори през юни 2001 г. Партията "Евророма", главно ромска етническа политическа група, беше партньор в изборите на ДПС (турското Движение за права и свободи) и така технически член на управляващата коалиция, въпреки че няма представители в Кабинета или Парламента. Националният съвет по етнически и демографски въпроси развива програма за преодоляване на безработицата сред ромските младежи, която включва набор от 50 роми в българската полиция. Министерството на вътрешните работи също прецени интеграцията на различни етнически групи в своите структури като стъпка към допълнително зачитане на човешките права и елиминиране на полицейско насилие. Така че от май 2002 г., 158 роми работят в полицейските структури. С дарителска подкрепа се създаде полицейски обучителен център в квартал Столипиново в Пловдив. 60 полицаи от ромски и български произход се обучаваха да работят в многоетническа среда. Други полицейски управления във Видин и в София също набират роми.

Другата голяма етническа и културна група са турците. След падането на комунизма имаше подобрене на ситуацията за българските турци, които направиха значителни стъпки в сферата на културна изява и идентичност. Това включва изборително представителство на национално и местно ниво. Етническото турско Движение за

права и свободи е част от настоящата управляваща коалиция в Народното събрание. През 2001 г. кабинетът включва двама членове от тази партия. Европейската комисия взема предвид факта, че турското малцинство е интегрирано в политическия живот чрез представители на изборите на местно и национално ниво, както и че нараства представянето му в държавната администрация.

Правителството финансира класовете с изучаване на турски език в държавните училища и освен това въведе помощник учители, като вече няма никакви ограничения на говоренето на турски език в обществото или използването на неславянски имена. Направени са усилия по отношение на сериозно подпредставителство на етническите турци в редиците на полицейските бюра чрез запазване на 20-30 места за кандидати от малцинствата в полицейската академия. Турската общност е представена във всички държавни сектори и няма доказателства за антитурски настроения или свързване на българското правителство с полицията, няма и доклади за тормоз или преследване на етнически турци на работното място. Няма доказателства за предполагае на дискриминация, от която да страдат етнически или религиозни групи.

Останалите малцинства в България – руснаци /15 595/, арменци /10 832/, власи /10 566/, гърци /3 408/, украинци /2 489/, евреи /1 363/, румънци /1 088/ са създали свои етнически организации, но без политически цели. Те имат свои представители на различните нива на българското правителство, но не в резултат на политическа мобилизация на техните етнически групи, а като индивидуални постижения.

В момента всяка етническа или религиозна общност в България има свои обществени институции като културни и образователни асоциации, църква или джамия, комисии за попечителства наред със собствени печатни издания (вестници и т.н.). Съгласно Конституцията на България, са им гарантирани всички права и свобода да защитават своята културна идентичност. Република България ратифицира всички основни международни конвенции, свързани с правата на малцинствата, включително Конвенцията на ОН за премахване на всички форми на расова дискриминация и Рамковата конвенция на Съвета на Европа за защита на националните малцинства .

Последните промени в законодателството насърчиха диалога между държавните институции и гражданския сектор с узаконяване на правото на консултативно участие

на НПО в работата на различни държавни органи на трите нива на управление – национално, регионално и местно.

НПО изиграха значителна роля в следенето и застъпничеството на човешките права и правата на малцинствата. Те постигнаха много в създаването на съзнание, чувствителност и информиране както на широката общественост, така и на специализираната държавна администрация относно правата на хората, спадащи към различните малцинства. Тяхната дейност допринесе за мобилизацията на граждански ресурси от етническите общности и тяхното все по-активно представяне в държавния сектор.

Повечето държавни институции на национално, регионално и местно ниво се сблъскват с предизвикателството да се справят с хетерогенните етнически общности. Такива регионални и местни общности са типични за цяла България, така че представянето на всички групи в държавния сектор се налага като жизнено важно. Най-голям брой чужденци, заети в държавния сектор, представлява урбанизирано малцинствено население от еврейски, арменски, руски и гръцки общности. Това се дължи на факта, че в градска среда има по-големи възможности за развитие и себеизява в българския икономически, държавен, културен и академичен живот. Високото ниво на образование и квалификация улеснява тяхното пълноправно участие в българското общество. Ето защо, може да се каже, че те са добре интегрирани. Като цяло, турските и помашките общности се радват на ефективна интеграция в българското общество. Те участват в политическия, икономическия, държавния, културния и интелектуалния живот на страната. Те поддържат и добри отношения с мнозинството. Трудностите на процеса на структурна икономическа реформа имат за резултат засилване на предубежденията спрямо етнокултурните 'други' и засилване на етноцентризма. Въпреки това икономическо напрежение, регулативно, институционалните и граждански инициативи се заеха последователно с улесняването на хармонизацията на етническите отношения.

В 28-те административни области на България бяха назначени експерти по етническите въпроси, които принадлежат към малцинствените групи, много от които са ромската общност. Регионалният съвет по етнически и демографски въпроси беше създаден като състоящ се от децентрализирани органи на централната власт,

регионалната администрация, общинските институции и гражданския сектор. Всеки от регионалните съвети проектира и приема свои собствени работни правила и своя собствена програма за интеграция на етническите малцинства в съответния регион.

На местно ниво, в някои общини със смесено население, експерти по етническите въпроси се назначават в общинската администрация. В част от градовете, където има компактни ромски общности, са назначени ромски заместник-кметове на кметовете на съответните квартали. Кметската функция на тези служители е да се консултират с и да информират органите за проблемите на общността като координира политиката на общината с интересите на малцинствата.

Добър пример е проектът ДРУГАРИ: държавна администрация в регионите с различни етнически и религиозни общества.

Проблемите, свързани с образованието и квалификацията на уязвимите малцинствени групи, се отразяват пряко върху високия процент на безработица сред тях. Съществуват различни форми на дискриминация спрямо ромите на пазара на труда.

Местните бюра по труда са основните средства за редица национални програми, целящи да увеличат възможностите за наемане на работа на представители на малцинствата. Сред тези програми са: Красива България; От социални помощи към заетост; Ограмотяване, Квалификация и заетост; и т.н. Създават се ефективни партньорски практики между местните бюра по труда и малцинствените НПО за включване на представители на малцинствата в програмите. Такива програми обаче не са много продуктивни, тъй като членовете на малцинствата получават само временна заетост на ниски заплати, които не могат да помогнат на техните семейства.

Редица общини създадоха и разработиха държавни съвети по безработицата, които функционират въз основа на 'тройния' принцип (те включват представители на децентрализираните съсловия и общински бюра, работодателски организации и организации на служители) и включват представители на малцинството като техни членове.

Според различния потенциал на местната икономика, съветите проучват възможности за създаване на нови работни места. Една от мерките, които се оказаха ефективни, е

разработването на програми за квалификационни обучения и заетост, която съответства на търсенето на местния пазар на труда и на специфичните особености на труда на някои ромски групи (особено в региони, където доминира сезонната заетост).

2.3.3 Заетост и дискриминация: факти и цифри

Расовата дискриминация изигра особена роля за лишаването на ромската общност от достъп до заетост през първата вълна на съкращенията през 1990–1993 г. Местните и международните наблюдатели на човешките права документираха скандални случаи на уволнения въз основа на етническата принадлежност.

Все пак, правителството не е събрало данни за безработица поради етническа принадлежност и от съда не е санкциониран случай на дискриминация от какъвто и да е тип от обнародването на Кодекса на труда. Други изследвания показват, че около 71 процента от ромите в трудоспособна възраст са безработни. Макар че безработицата съответства на по-ниските нива на образование сред ромите (отчасти също резултат от дискриминация), има доказателства, че пряката дискриминация при уволненията от и наемането на работа също играе значителна роля.

За някои дискриминацията при безработицата е най-честата форма на дискриминация, търпяна от ромите. 96 роми изразиха на обществени форуми и пред медиите загриженост относно дискриминацията при заетостта. На митинг срещу дискриминацията в най-големия софийски ромски квартал, “Факултета,” говорителите докладваха, че, “когато работодателите разберат, че някой кандидат е с ромски произход, не го приемат.” (Интервю със Симеон Благоев, ромски експерт в Министерството на културата, 8 март 2002 г.).

Според друг ром от София, интервюиран от софийски всекидневник: “Има много обяви за работа във вестниците. Когато отида там обаче и те видят, че съм циганин, няма нищо да предложат. За българин обаче ще го направят.” (“Циганско време,” Дневник, 8 март 2001 г.)

Българските турци също се оплакват от етническа дискриминация. В интервю за един от вестниците един господин каза, че, “Нашите избиратели често се оплакват, че когато кандидатстват за работа, директорите им казват: ‘Промени си името и ще те

вземем на работа.” (“Това е дискриминация спрямо турското население,” Монитор, 7 август 2001 г.)

Освен това, преразпределянето на земята като резултат от реституцията лиши ромите, които бяха наети за земеделска работа при комунизма, от работата им. Земята беше върната на нейните собственици отпреди колективизацията и на техните наследници, много малко от които бяха роми. Като резултат, ромите бяха изключени от всички форми на култивиране на земята от 1989 г., като по този начин положението със заетостта на ромските селяни стана по-изострено в сравнение с това, на ромите, живеещи в градовете.

Програмата за интеграция на малцинствата е по-обща в своя подход към заетостта и предложения за различни мерки за намаляване на безработицата сред малцинствата. Няма категорично признаване за съществуването на дискриминация в заетостта (или в други сфери). В по-далечна перспектива Програмата за интеграция на малцинствата предлага приемането на стратегия за развитие на слаборазвитите региони, заселени от компактно малцинствено население (обикновено се имат предвид етническите турци и българоговорещите мюсюлмани).

Общо 47 835 роми в България са включени в различни мерки за прилагане на Националния план за действие на заетостта за 2006 г. и Плана за действие за десетилетието на ромското включване 2005-2015. Разкриха се работни места за 21,093 роми при тяхното включване в различни програми по заетостта, се казва в доклад на Министерството на труда и социалната политика (МТСП), представен на деветата среща на Международното ръководство на десетилетието на ромското включване, която се състоя в София на 16 и 17 ноември.

Повече от 300 роми бяха включени в програми, насърчаващи предприемачеството. Общо 290 срещи, кръгли маси, семинари и дискусии бяха организирани, за да се насърчи социалният диалог в подкрепа на реализацията на ромите на пазара на труда. Структурите на бюрата по труда в региони с преобладаващо ромско население наеха 14 представители на ромската общност.

От началото на годината бяха организирани в районите с компактно ромско население десет специализирани трудови борси, чиято цел беше да улеснят достъпа

на ромите до информация за свободните работни места и да им помогнат да осъществят директни контакти с работодателите. Общо 164 работодатели се включиха в борсата, на която бяха предложени общо 2445 работни места. Така през септември, 910 души бяха наети по този начин на работа.

Различните проекти на стойност общо 2,9 милиона евро се изпълняваха за социалната и икономическата интеграция на ромите в българското общество. Очакваните резултати от проектите включват перспективата на 1000 души от малцинствата да се осигури бизнес обучение и консултантска помощ за стартиране на бизнес; на 2000 трайно безработни от малцинствените групи да се осигури професионално обучение на търсени на пазара занаятчийски умения и/или земеделски умения; 300 получатели на помощи от малцинствените групи, на които е било осигурено професионално обучение, започват да работят самостоятелно или да намират постоянна работа в частния сектор. Накрая бяха създадени пет Центъра за насърчаване на земеделието и много Центрове за насърчаване на занаятите.

Национална програма за ограмотяване и квалификация на ромите стартира в началото на май, за чието реализиране ще бъдат абсорбирани 1.4 милиона лева. Като се записват в различни курсове, ромите ще придобият между другите умения такива като шивачество, градинарство, събиране на билки, отглеждане на растения, отглеждане на риби.

Дванадесет работни места бяха разкрити по проекти на шест общински администрации за здравни медиатори за работа с малцинствените общности, а 33 процента от наетите работници по проекта Красива България бяха роми.

Ромите със средно образование бяха наети като помощник учители за извънкласна работа с ромски деца по проекта Учители за извънкласна дейност и ваканция.

Два бизнес центъра са построени и открити в ромския квартал в Бургас, Югоизточна България, и в Пазарджик, Южна България, по пилотна инициатива Заетост за ромите, финансирана от Шведска агенция за международно развитие.

Макар че някои регионални програми, посочени в Доклада за напредъка, безспорно са от полза за ромите, тъй като са представени главно сред безработните, те не са насочени специално към ромите. Например, двойната обучителна програма "От

образование към заетост” в област Перник, предвижда схема на обучение и последващо осигуряване на заетост за безработни изобщо; тя не е насочена специално към ромите. Програмата „Социално полезни дейности” в община Омуртаг, предлага общо обучение и временна заетост на държавна работа; нито тя, нито подобна програма в община Антоново имат за целева група ромите. Програмата “Подобряване на жизнените условия в община Търговище” предлага временна заетост за трайно безработни. Друг проект, посочен в Доклада за напредъка, “Предлагане на работа на роми за събиране и обработка на пластмасови отпадъчни продукти,” уж “финансиран с приоритет” беше отказан от Регионалния инициативен фонд през есента на 2001 г. поради финансови неуредици.

Дискриминацията при заетостта дълго касаеше ромите и друго малцинство и организации за човешките права, ромски ръководители и дейности, и обикновени роми. Ромските НПО съобщават, че квалифицирани роми не се наемат на работа, още когато работодателите видят адрес, показващ ромска среда. През март 2000 г. регионалният координатор на Движението за права и свободи в Ловеч заяви, че работодателите се въздържат да наемат хора от малцинствата, което е накарало някои хора да сменят мюсюлманските си имена с български. (Институт Отворено общество, 2002)

Както беше отбелязано, съществуват някои най-разпространени ситуации, които причиняват проблеми, предизвикани главно от липсата на интеркултурни умения:

- Виждането на всичко от гледище на собствения критерий за това, кое е “рационално,” “логично” и “точно”;
- Притискане на другата страна със становище, което той/тя още не е подготвен/а да приеме;
- Разглеждането на въпроси от тясната перспектива на собствения интерес;
- Търсенето на отстъпки или компромиси, които са деликатни от политическа или културна гледна точка;
- Спазването на собствен план, когато другата страна показва, че има различно разполагане на приоритетите;

- Говорене на жаргон, което може или да притесни другата страна, или дори да създаде чувство на недоверие.

Интервюто, проведено с длъжностни лица в държавния сектор относно наемането на работа на относително малък брой чужденци в сектора, очерта следните пречки, свързани с интеркултурното общуване и разбиране:

- Език: лексика, синтаксис, идиоми, сленг и диалекти, те всички причиняват затруднения.
- Невербална комуникация: Някои невербални знаци и символи като жестове, пози и произнасяне на думите могат да се научат, след като веднъж се забележат, по приблизително същия начин, по който се усвоява вербалният език, но другите знаци и символи, като времеви и пространствени отношения, или форми на уважение, статут и формалности, все пак са по-трудни за разбиране, тъй като в повечето случаи произтичат от чувството.
- Предубеждения и стереотипи: културни предразсъдъци, вече съществуващи вярвания, селективни схващания и части от информация, които се намесват в обективността.

Интервютата, проведени както в държавния, така и в частния сектор относно интеркултурните умения, потвърдиха някои основни типове предложения на КънтриУоч, а именно:

1. УЧЕНИЕ и НАБЛЮДЕНИЕ: Прекарвайте времето в подготовка и учение за страната или културата, където живеете и/или работите. Имайте усещане за културата. Наблюдавайте културните сходства и различия и ги използвайте, за да разберете поведението на Вашия чуждестранен партньор. Приемането на аналитичните перспективи на културните норми и ценности е основно за съпоставянето на културите.

2. СОЦИАЛНА СТРУКТУРА: Очаквайте, че понятието “равенство” не е универсално. Мъжете и жените не се третират еднакво по целия свят, както не се третират еднакво и хората с различна етническа, религиозна, езикова принадлежност и различен статус. Научете се да се въздържате от изказване на мнение за реда на нещата в страната домакин и, разбира се, научете как да се ориентирате между половите,

културните, етническите, езиковите, религиозните или тези, в статуса, различия. Често тези фактори функционират заедно един с друг, макар и да са различни. Разбирането на социалната структура на страната и интеркултурното работно място често помагат да се анализира как структурните елементи допринасят за социалните и културните различия.

3. ИЗОСТАВЯНЕ НА ЦЕННОСТИ: Каквито и човешки ценности (виж 2 във връзка с ценността равенство) да почитате у дома, желателно е да не ги пренасяте просто в другата култура или контекст. Упоритост, гъвкавост и толерантност са необходими качества за всички. Уважавайте културните норми, дори ако не се съгласявате с тях, и не се опитвайте да нарушавате обичаи и традиции, които може би не познавате. Опитайте се да действате “отвътре” на културата и социалната система на страната домакин вместо да подходите антагонистично. В тази връзка, старата поговорка “Ако си сред ромите, постъпвай като ром” си остава златно правило.

4. МРЕЖИ: Създайте мрежа както от лични, така и от социални контакти, ако планирате да работите или продължително да пребивавате в друга страна или култура. Както културният компаративист Роджър Акстел предлага, намерете си наставник с опит, който може да Ви помогне да се социализирате в новата култура, а ако разбира от бизнес, дори да увеличи доверието във вас. В много страни, от най-основни дейности до най-бюрократични офиси разчитат на мрежи от контакти.

5. ВЪНШНОСТ: Подходете сериозно по въпроса за външния си вид и начина, по който се представяте. Често считан за “лек” или незначителен въпрос, начинът, по който се представяте, може да се окаже решаващ за успешното изобразяване на отговорност и професионализъм в култури, където външността е ключов фактор. Обърнете специално внимание на това, как вашите международни партньори се представят на служебна и лична територия.

6. НАЧИНЪТ, ПО КОЙТО СЕ ПРЕДСТАВЯТЕ: Между другото сложете в сметката въпроса за личното поведение и начина, по който се представяте. Старото мото “просто бъди себе си” е приятен израз за ушите на колегите западници и по-специално на американците. Макар че такава естественост и непринуденост изисква малко усилие, тя може да бъде проблематично отношение на интеркултурното работно място и да се възприеме като демонстрация на грубо незачитане на

културните различия. Вместо това, наблюдавайте как се държат хората в страната домакин и се опитайте изкусно да копирате това поведение. Често, малки промени като модулацията на гласа или поведението, формално по-добре ориентирано в статуса на културата, са достатъчни форми на културна интеграция.

7. ПАРАЕЗИК: Обърнете специално внимание на “параезика,” това са жестовете и езикът на тялото, на интеркултурното работно място. Начинът, по който американците кимат “да” (нагоре и надолу), показва обратното в други страни като България. Движението на ръцете също е решаващо, тъй като те могат да означават епитети и други цветисти конотации. Не приемайте универсалните конотации като нещо привидно всеобщо като усмивката, тъй като може да не пренесете същата конотация в други култури. Западняците приемат усмивката като изпращане на позитивни чувства, но в източните култури усмихването често може да означава дискомфорт или неловкост. В други пък култури усмивката показва слабост или повърхностност. Обърнете внимание също и на това как се възприема контактът с очите, ръкуването и пространствените отношения.

8. ПРОТОКОЛ: Помислете и обърнете внимание на въпроса за протокола, който често е много важен особено в държавния сектор, както и в бизнеса. При писмено общуване с хора от други страни и култури, характерните практики са норма. Отделете време да разберете какви са подходящите и учтиви форми на писменото общуване. Междупличностното общуване и етикет са също ключови умения. Западняците, и по-специално северноамериканските, са склонни да се придържат към неформалността при приветствията и въведенията, често предпочитайки да си говорят на малко име. Други култури, като тези от Средния Изток, дават приоритет на по-официалното представяне, докато латиноамериканците обръщат особено внимание на титлите. Освен в сферата на общуването, отделете време да научите нещо за състоянието на йерархията. Както беше отбелязано в т.3 горе, равенството не е универсална ценност и много култури са склонни да зачитат статуса. Много културолози компаративисти препоръчват използването на двуезични визитни картички, където за удобство титлите обозначават статуса.

9. ТОЧНОСТ: Спомнете си, че понятието за време е създадено от културата. Старайте се да се придържате към приетите от съответната култура норми за

точност. Някои северноевропейски страни имат ясна позиция по въпроса и изискват стриктно спазване на точността, докато други очакват и ценят бързината. За разлика от тях, средиземноморските страни са склонни да имат по-гъвкаво отношение към бързината, а в Латинска Америка и Африка времето е много разтегливо понятие!

10. ПИЕНЕ И ХРАНЕНЕ: Когато живеете или работите в друга страна, помислете за специфичните културни норми, свързани с храненето. Етикетът на масата трябва да се спазва. Въпреки че много българи са склонни да режат месото с дясната ръка и после да преместят вилицата в дясната ръка, за започнат да ядат, европейците държат вилицата с лявата ръка, а ножа с дясната ръка. В азиатските култури, където се използват пръчици, препоръчително е да се научите как да си служите с тези прибори. Обърнете внимание как са разположени приборите в чинията по време и след ядене като знаци от етикета, измислени като сигнали за сервитьорите и придружителите, кога се поръчва още храна или кога е приключено с яденето. Пътуването включва също консумиране на чуждестранни и екзотични храни. Макар че първата ви реакция може да бъде да откажете да ядете напр. шкембе чорба, мозък или черва, спомнете си, че тези храни се считат за деликатеси у дома и с удоволствие се предлагат като знак на уважение. Когато поръчвате храна за хора от други култури, спомнете си за приетите религиозни ограничения (мюсюлманите и евреите не ядат свинско; индусите не ядат говеждо; а различни християнски и ислямски вероизповедания забраняват алкохола). Ако имате религиозни ограничения или сте на диета, просто съобщете този факт на своя гост, като отбележите, че няма друга причина да не споделяте храна или пиене.

2.4 Културно многообразие в образователния сектор

2.4.1. Важно уточнение

Няма съответни данни за интеркултурно и културно различие в различните сектори и отрасли, което да представлява сериозен проблем, съответстващ на желанния формат на това изследване и представяне на отделния сектор. Така е поради две основни причини:

Осигуряването на статистическа информация за малцинствата, тяхната заетост и проблеми на работното място е доста деликатен проблем и може да доведе до

етнически и религиозни напрежения, предизвикани от тяхната неизгодна позиция на пазара на труда.

Относно мигрантите ситуацията е почти същата и ние ще цитираме доклада на ОН *Международна миграция и свързаните с нея проблеми в статистическата система на България* (Женева, 13-15 юни 2005 г.), където четем: През последните години Националният статистически институт в България не е в състояние да осигури солидни и надеждни данни за международната миграция в България. Това се дължи на факта, че не е имало информационна система, която да бъде на разположение на различните институции, за да въведат на време тези данни. Необходимо е да се създаде съответният механизъм за получаване на тези данни от всички възможни източници и да се обогати първоначалната информация в статистическия обхват на международната миграция според международните изисквания и препоръки.

Един от най-големите проблеми по въпроса за мигрантите е липсата на прецизни статистически данни. Тъй като световно променящата се ситуация – икономическа стагнация, политическа нестабилност, социални смущения, все още съществуващи въоръжени конфликти; и в същото време развитие на глобалната мрежа, възможността да се пътува неограничено и съществуването на диаспорна общност в богатите страни – е много трудно да се определи границата между хората, търсещи убежище, страхуващи се за живота и свободата си и хората, които бягат от мизерията в своята страна.

Все пак ние направихме преглед на 6 сектора в част II: Изследвания на проблем, а именно: начално образование, средно и следващо образование, здравеопазване, туризъм, строителство, полиция. (виж част II: Изследвания на проблем)

2.4.2 Обобщение

В България правата за развитието на етническите култури, образованието, изучаването на роден език и достъпът до медиите са изцяло гарантирани от Конституцията. На практика обаче все още битува схващането, че защитата на правата на малцинствата заплашва националните интереси и националната сигурност.

Образованието е много деликатен аспект в междуетническите отношения. Училищата са социализираща и културна институция, която предава не само знания, но също изиграва съществена роля в оформянето на отношенията между 'своята' и 'другите' етнически групи. През последните години българското правителство направи значителни стъпки в разработването на политики, свързани с многокултурното и интеркултурното образование.

Процесът на децентрализация позволява разработването на специални програми за интеркултурен диалог и оставя отворена възможността за по-голямо сътрудничество между четирите основни фактора в образователната система: учители, родители, обществени институции (държавни и местни) и ученици. Уместната политика на вземане на решения за училищата и следене на резултатите изисква по-активно участие на родителите и гражданските организации. Въвеждането на много- и интеретническо образование, ориентирано към специфичните потребности на различните етнически групи, използването на адекватни педагогически стратегии, гъвкави учебни програми и различни форми на образование са все необходими условия за подобряване на образованието на малцинствата, и представляват предизвикателство, срещу което трябва да се изправят местните държавни институции.

2.4.3 Чужденците и малцинствата в образованието

Образователната интеграция на уязвимите етнически малцинства е една от главните предпоставки за тяхното пълно социално присъединяване. Стратегията за образователна интеграция на деца и ученици от етническите малцинства, одобрена от Министерството на образованието и науката през 2004 г. определя два главни приоритета: цялостна интеграция на ромски деца и ученици чрез премахване на сегрегацията на детските градини и училищата в откъснатите ромски квартали и създаване на условия за равен достъп до качествено образование извън тях; оптимизация на училищната мрежа в общините с малки и разпокъсани селища, включвайки осигуряване на помощ на училищата, която да гарантира качествено образование.

Като резултат от мерките, предприети за осъществяване на първия приоритет на Стратегията за образователна интеграция на деца и ученици от етническите

малцинства през 2005/2006 учебна година 3 500 ученици, живеещи в откъснати ромски квартали, бяха интегрирани в обикновените училища извън ромската среда; 106 помощник учители помагат за образователната интеграция на ромски деца в обикновени училища; 150 помощник учители се обучаваха във висши образователни институции; 360 начални учители се обучаваха да работят в многоетническа среда.

Центърът за образователна интеграция на деца и ученици от етническите малцинства, създаден през 2005 г. осигурява условия за включване на образование и обучение на деца и ученици от различен етнически произход в държавните и общински детски градини, училища и помощни единици; осигуряване на допълнителна педагогическа работа с изоставащи ученици; мерки за връщане на изпаднали от училището ученици и подобряване на техните образователни резултати; разработване и прилагане на образователни и обучителни програми в детските градини и училищата, съобразени с културите на различните етнически малцинства; дейности, на квалифицирани учители; проучване, свързано с междуетническата интеграция на деца и ученици от етническите малцинства чрез образование; подготовка на родители за осъществяването на образователната интеграция на деца и ученици. Финансиране от около 165 000 лева беше направено за насърчаване на честването на традиционните празници и събития, свързани с различните етнически култури в България, малцинствени организации и развиване на културата на етническите малцинства. Мерките бяха предвидени в Националния план за действие на десетилетието на ромското включване, където си дават среща 4 основни приоритета на десетилетието: образование, здравеопазване, заетост, и по-добри жилищни условия. Тъй като са специфични за България, бяха включени и следните приоритети: култура, защита срещу дискриминацията и осигуряване на равни възможности.

Според Националния доклад за бежанците и търсещите убежище и техните потребности, свързани с изучаването на езика от 1998/1999 г., броят на молбите за получаване на убежище, регистрирани от българските институции, се увеличава.

Въпреки това имиграцията в България си остава ограничена. Дори с либерализиран визов и граничен режим, който е следствие от започващите промени в системата,

България засега не среща проблеми като тези, на други страни, които приемат имигранти.

Проучването, ръководено от Института за пазарна икономика през 1999 г. потвърди наблюденията на Агенцията за бежанци. Сред регистрираните безработни бежанци процентът на лицата със средно и висше образование е почти 40 % и това са предимно жени.

В България началното и средното образование в държавните училища е безплатно. В сферата на образованието и обучението децата на търсещите убежище и на бежанците имат право на безплатно начално и средно образование в държавните училища. На приетите бежанци се предлага да платят само сумата, която плащат българските студенти, не по-високите такси за обикновените чужденци, макар че академичните институции често не знаят това. Онези чужденци, които са дошли в България като студенти в университет преди 1989 г. и едва по-късно са подали молба за статут на бежанци и са приети като бежанци поради влошаването на политическата ситуация в тяхната родина (особено бежанците от Афганистан) получиха частично разрешение да завършат образованието си безплатно или с минимални такси по реда на дипломирането.

Министерството на образованието и науката в съответствие с член 22 от Конвенцията, отнасяща се до статуса на бежанците от 1951 г. и член 25, точка 5 от Закона за бежанците, разработиха Наредба за реда на приемане на бежанци в държавните и общинските училища в Република България, която беше одобрена от министъра на образованието в края на юли 2000 г. Тази Наредба определя реда на приемане на бежанците в държавните и общинските училища.

Съгласно Наредбата на МОН, бежанец е лице, за което тече процедура за получаване на статут на бежанец, или лице, което е получило статут на бежанец. Комисия към образователния инспекторат на МОН в съответния регион насочва и приема бежанци в училищата. В началото на учебната година Комисиите заедно с Агенцията за бежанците към Министерския съвет разглежда подадените молби на кандидатите.

Дейността на Комисията включва:

1. Да проведе интервюта с бежанците;
2. Да провери на какво ниво са знанията им и как се съотнасят с общия минимум на съответната степен;
3. Да насочва бежанците към училище в зависимост от мястото, където са отседнали, предпочитанията, възрастта и здравословното състояние и да даде задължителни инструкции на директора на приемащото училище като организация на индивидуална работа с бежанците по определени предмети в зависимост от нивото на техните знания.

Комисията започва работа след получаването на молби от кандидатите, придружени от сертификати за завършен курс по български език.

Въпреки ограничените финансови ресурси и икономически трудности, битуващи в нашата страна, в края на последната година, Министерството на образованието и науката предостави на Агенцията за бежанците учебници, които са подходящи за първоначално обучение по български език и професионално обучение и представляват интерес за чужденците. Освен това, са създадени организационни предпоставки за индивидуално решаване на проблемите на бежанците в училищата, където учат. Директорите на тези училища са запознати подробно с възможните начини за решаването на тези проблеми. В този аспект постоянно поддържаните контакти с Агенцията за бежанци са особено полезни.

Конкретни резултати от доброто взаимодействие между Министерството на образованието и науката и Агенцията за бежанци са: натрупването на опит в първоначалното обучение по езика, държавни помощи за обучение, сформирането на учителски екипи, организирането на професионално обучение, създаването на благоприятна атмосфера за адаптиране на бежанците към учебната среда, тяхното завършване на образователна степен, и накрая, но не на последно място, достъп на бежанците до българските университети.

С приемането на Указ № 236 от 30.07.1999 г. за професионалното обучение и обучителна дейност, се дава възможност на бежанците-студенти да придобият професията, която предпочитат и в края на обучението да получат документ за лиценз, който им позволява да упражняват тази професия. Законът осигурява

възможност за всички други бежанци, които искат да придобият някаква професия, да започнат да се обучават в Центровете за професионално обучение към Министерството на образованието и науката и, след интензивен обучителен курс, да получат сертификат за лиценз, който им позволява да работят в сферата на получената професия.

Предстояща работа: подобряване на професионалната ориентация и професионално обучение на търсещите убежище, създаване на учебни програми, които да са подходящи за възрастта и уменията на бежанците, както и на програми, които са ориентирани към пазара на труда и улесняващи търсенето на работа.

2.4.4 Практически аспекти на образованието на чужденците, които търсят или са получили закрила

Достъпът и активното включване на бежанците в най-различните форми и степени на образование е гаранция за тяхното успешно включване и интеграция в страната домакин. Макар че в повечето случаи образованието се схваща като отнасящо се за децата, в случая с бежанците достъпът до образование – основно, средно, професионално или висше – касае в еднаква степен както децата на бежанците, така и възрастните бежанци.

Правната рамка, която регламентира обучението и образованието на чужденците, които търсят убежище или са получили закрила е в съответствие с международните правни разпоредби и изисквания.

Правото на образование на децата на бежанците е регламентирано в член 26 от Закона за убежището и бежанците и в Наредба № 3 от 27 юли 2000 г. на Министерството на образованието и науката. Децата на бежанците до 18 години имат право на пълен достъп, обучение и образование в държавните и общинските училища в Република България.

В съответствие с член 53, параграф 3 от българската Конституция, основното и средното образование в държавните и общинските училища е безплатно.

Докато трае процедурата по определяне на статуса и след получаване на статут на бежанец или хуманитарен статут, децата на бежанците не плащат такси за обучение и

имат същите права като тези, на българските граждани съответно в държавните и общинските училища в Република България.

Регламентирането на процедурата по разпределяне на бежанците по училищата и тяхното записване включва някои специфични аспекти на тяхното образование, свързани с:

- Разликите между българската образователна система и тази, в тяхната родина;
- Липсата на познания или недостатъчни познания по български език;
- Липсата на документи, удостоверяващи завършена образователна степен.

При завършване на обучението по български език и изпита към Интергационния център за бежанци с Държавната агенция за бежанци, децата на бежанците полагат изпит към Регионалния образователен инспекторат, който трябва да определи нивото на знанията им и да ги насочи за записване в българските училища.

Комисия от експерти, представители на Педагогически консултантски бюра и Държавната агенция за бежанци се събират с Регионалните образователни инспекторати на Министерството на образованието и науката с цел да потвърдят нивото на знанията, получени от децата на бежанците.

Тези комисии провеждат интервюта с бежанците; определят дали компетентността на децата на бежанците съответства на образователния минимум за съответната учебна година; насочват ги към дадено училище, като вземат предвид района, където са отседнали, тяхното желание, възможности, възраст и здравословно състояние.

Комисията дава задължителни инструкции на директора на съответното училище във връзка с уговорката да се работи индивидуално с децата на бежанците по специфични предмети, свързани с нивото на техните знания.

Съществува възможност, регламентираща децата от семейства в неравностойно положение да получават безплатни учебници, необходими за II-VIII клас при условията и процедурите, валидни за българските граждани.

Бежанско-мигрантска служба на Българския червен кръст (БМС с БЧК) оказва финансова подкрепа и помощ на деца на бежанци и техните родители за осигуряването на необходимите учебници, учебни помагала и материали. В

допълнение на това, в рамките на проектите, реализирани от БМС с БЧК, е осигурено следното:

- Обучение по предмети, по които децата имат трудности;
- Месечна дажба на храна за деца на бежанци, които посещават български училища;
- Летни детски лагери с интензивно изучаване на български език;
- Подготовка за допускането до изпити за българските висши учебни заведения и други услуги.

След завършване а средните училища, бежанците имат право да продължат своето образование във висши учебни заведения при същите условия и процедури, които са валидни и за българските граждани.

Наредбата, определяща държавните изисквания за записване и обучение на докторанти, регламентира възможността за бежанците да подадат молба за програми за придобиване на академична степен доктор по философия при същите условия, валидни и за българските граждани.

2.4.5 Практически аспекти на обучението по български език на чужденците, които търсят или са получили закрила

Езиковата компетентност е важно условие за по-ефективна и ефикасна интеграция на бежанците в обществото.

По отношение на необходимите условия за изучаване на български език, Държавната агенция за бежанци организира и провежда български езикови курсове и професионално обучение за чужденци, които търсят или са получили закрила.

Обучението по български език е една от главните дейности на Центъра за интеграция на бежанци с Държавната агенция за бежанци.

Обучението по български език е организирано в две групи за възрастни и следобедни занимални за деца на бежанци, посещаващи българските училища.

За целта на езиковото обучение се използва учебник “Български език за деца на бежанци”; той е съставен от Държавната агенция за бежанци по проект, финансиран от ВКБООН със средства от Немска благотворителна фондация.

Проектира се даряване на учебник по български език за деца на бежанци; това ще улесни по-ефективното изучаване на българската граматика и лексика.

Целите на обучението по български език са:

- Грамотност;
- Създаване на умения и навици за учене;
- Изучаване на говорим български език;
- Изучаване на писмен български език;
- Развиване на умения за разбиране и общуване.

Децата на бежанците и възрастните, които са се записали на курсове по български език към Центъра за интеграция на бежанците се включват в различни форми на езикова практика: подготовка на артистични и музикални програми, обучителни екскурзии, летни училища за интензивно изучаване на разговорен български език, културни и спортни събития, и т.н.

С оглед на подобряването на условията за интеграция на чужденците, които са получили статут на бежанци или хуманитарен статут в българското общество, Бежанско-мигрантска служба към Български червен кръст организира и проведе български езикови курсове за възрастни като част от програмата за Социално разискване и интеграция на бежанците в България, реализирана от службата.

2.4.6 Проблеми в сферата на образованието и обучението по български език на чужденци, които са получили статут на бежанци или хуманитарен статут в България

Въпреки добре развитата правна рамка и регламентирана процедура за записване в българските държавни и общински училища, има известни трудности в процеса на обучението на деца на бежанци.

Причината за горните произтича от разликата в предметите, включени в учебния план на България и онези, в родината им. Такива проблеми се появяват във връзка с историята, географията, биологията и други предмети. Осигуряването на допълнително обучение за подобряване на българските езикови умения и знанията по други предмети не се практикува често в училищата.

Част от възрастните бежанци, които са получили статут на бежанци или хуманитарен статут в България са неграмотни или с ниска образователна квалификация. Техният достъп до българските училища не е регламентиран. Недостатъчното образование и оскъдните познания по български език са главните причини тези бежанци да бъдат неспособни да си намерят работа и да се интегрират в българското общество.

Практиката показва, че повечето бежанци, когато напускат родината си, не вземат със себе си необходимите документи, показващи тяхната образователна квалификация.

Според член 2 от Наредбата за приемането на тези, които са получили висше образование и са завършили периоди на обучение в чуждестранни висши учебни заведения "Правото на приемане на тези, които са получили висше образование и са завършили периоди на обучение в чуждестранни висши учебни заведения принадлежи на всички български граждани, чужденци и приети бежанци, които са посещавали висши учебни заведения, създадени и функциониращи съгласно законовите изисквания в страната, където е получено висшето образование или са завършени периоди на обучение."

Съществуват сериозни проблеми във връзка с прилагането на това право, тъй като наредбата не регламентира процедурата за приемането на получилите висше образование, ако това са бежанци.

Липсата на документи, удостоверяващи завършване на средно образование в родината, е пречка за онези, които желаят да се запишат в университет или да търсят работа въз основа на професионалните си квалификации.

Законодателството не съдържа клаузи, изискващи обучение по български език за чужденци, които са получили статут на бежанци или хуманитарен статут. В първите месеци след приемането на решението за получаване на статут на бежанец или хуманитарен статут, бежанците нямат стимул за посещаване на курсове по български

език, докато наемат жилище и плащат наем със собствени средства, търсят работа и си осигурят доходи.

Съществуват специфични проблеми във връзка с възможността момичетата и жените бежанци да продължат своето образование, които проблеми се обуславят от социални, културни или други причини.

В някои семейства на бежанци родителите често не са склонни да пускат своите дъщери да посещават училище и да продължат образованието си. Този проблем има дълготрайно негативно въздействие върху процеса на интеграция за тази група бежанци.

2.4.7 Предложения за подобряване на законовата рамка и практика

1. Анализират се съществуващата законова рамка и практика в областта на образованието и обучението по български език за бежанците в България.

Разработването на законодателството и практиката на Европейския съюз в областта на убежището и бежанците поставя нови изисквания по отношение на образованието и обучението на бежанците.

Според член 10 на директива 2003/9/ЕО от 27 януари 2003 г., указващ минималните изисквания за приемането на лица, търсещи убежище, достъпът до образователната система за децата на хората, търсещи убежище не трябва да се отлага за повече от три месеца след попълване на молбата за даване на убежище от непълнолетния или неговите родители. Този период може да бъде удължен с една година, ако се налага да се осигури специфично обучение с цел улесняване на достъпа до образователната система.

Горните разпоредби изискват по-нататъшно хармонизиране на националното законодателство и съответното изменение на действащата наредба № 3 от 27 юли 2000 г., указваща процедурата за приемане на бежанци в държавните и общинските училища в Република България.

2. Подобряване на законовата регулация на допълнителното обучение, осигурено на децата на бежанци по български език и други предмети от учебната програма.

3. Въвеждане на задължително обучение по български език за чужди граждани, на които е била гарантирана защита, с цел по-успешното приобщаване на бежанците в българското общество; това ще бъде част от програмата за приобщаване на новопризнати бежанци в Република България. Преминаването на курс по български език трябва да е условие за оказване на подкрепа при настаняване, социална помощ, здравно осигуряване в рамките на една година от получаване на решението за установяване на статуса.
4. Провеждане на задължителни курсове по социално и културно консултиране като част от процеса по приобщаване на бежанците.
5. Организиране и провеждане, заедно с Министерството на образованието и науката, на семинари за учители, които имат поглед върху подобряване на знанията и уменията си за работа с децата на бежанци.
6. Гарантиране, че за информация на ученици и учители в българските училища, съществува учебен модул, разработен от Министерството на образованието и науката, заедно с Държавната агенция за бежанците, относно познанията за живота, правата и задълженията на бежанците.
7. Предложение, според което Министерството на образованието и науката, заедно с Държавната агенция за бежанците гарантира регулация на процедурата за признаването на придобити образователни степени и професионални квалификации на чужденци, които са получили статут на бежанци или хуманитарен статут в България.
8. Осигуряване на регулация на възможността за чужденците, които са получили статут на бежанци или хуманитарен статут и които са на 18 или повече години да посещават държавни или общински училища.
9. Гарантиране, че Центърът за интеграция на бежанците, заедно с Държавната агенция за бежанците и неправителствени организации работещи с бежанци, улесняват организирането на учебни курсове за децата на бежанци на родния им език с оглед на това да се запазят националната култура и обичаи. Представители на общностите на бежанците в България, които имат преподавателски опит и умения, трябва да бъдат включени в процеса.

Законът за етническата равнопоставеност следи за десегрегацията на българските училища и установява рамка за действие на органи за контрол или комисии по етническа равнопоставеност. Тези органи имат правомощията да разследват случаи на дискриминация и да налагат наказания за онези, чиито действия нарушават антидискриминационните принципи.

2.4.8 Образователни потребности

По-долу е направен преглед на нуждите, според Д-р Антонина Желязкова, председател на управителния съвет на МЦИМКВ

Един от най-опасните пропуски на правителството е свързан с образованието на ромските деца. Това предопределя мрачни перспективи за бъдещето. Пропастта, която разделя обществото на две се задълбочава – от едната страна са българите, турците, помаците и младите от другите етнически групи, които имат отнесено към ранния 21 век сравнително добро образование и култура, отговарящи на повечето европейски и световни изисквания и критерии; от другата страна са децата от ромската общност, където неграмотността нараства всяка година, а младите са без основни културни и социални навици, които да им донесат просперитет.

Под натиска на ромите и някои неправителствени организации, занимаващи се с човешките права, в България се прави опит за премахване на сегрегацията в училище. Този сложен и деликатен проект се движи от добронамерени ентузиастични без специализирана подкрепа от експерти на национално ниво и с ограничено финансиране от външни донори.

Министерството на образованието не поема отговорността да разработи обстойна политика и философия за десегрегацията и оставя внедряването на не до там компетентни и произволни проекти, които понякога повече вредят отколкото помагат. В някои случаи такива проекти имат дори обратен ефект, като създават съперничество и враждебност между българските и ромските деца, а също и между техните родители. Чуждият опит се прилага автоматично, въпреки че този опит понякога не е подходящ с оглед спецификата на образователните и общностни системи в България, а също и с оглед на икономическата криза и ниския стандарт на живот в страната.

Обществените институции, които са определени за вземане на решения по този въпрос, дори не правят усилие да формулират и анализират факта, че съществуват ромски училища в България и да очертаят рамките на проблема: има ли сегрегация, кое е довело до появата на стотици училища, където мнозинството ученици са роми, това поради расистки причини ли е или заради географско и административно разпределение на демографските фактори. С помощта на международни донорски институции, неправителствени организации са натрупали значителна информация по въпроса, но тази информация не се използва от компетентните органи за създаване на обща философия и политика по образованието и приобщаването.

Очевидно е за всички, че децата от всички етнически групи трябва да учат заедно и да имат равни възможности. Това не е изненада за обществеността, защото то си е заложено в българските училищни традиции. Още от освобождението на България през 1978 година ромските деца учат в същите училища и класни стаи, в които учат и децата от другите етнически общности – точно както техните родители са работили заедно, поддържали са добросъседски отношения и са си помагали взаимно. Сегашната концентрация на роми в големи градски гета, селски махали или изцяло ромски селища е довела до неподготвеност на различните етнически общности да се справят със сложните проблеми, причиняващи сегрегация и отчуждаване.

По изцяло обективни демографски причини и засилена и неравномерна миграция през последните 10-12 години, а не заради сегрегационни практики, през 2002 година в България има училища, където от 50 до 100% от учениците са роми, живеещи в изцяло ромски села, махали и градски гета. В България съществуват 60 начални, почти 350 основни и средни училища от този вид. Правителството трябва да намери средства да затвори тези училища и да осигури транспорт за техните ученици до други училища с по-добри условия (този вариант беше предложен от ромски лидери и активисти за човешки права) като част от процеса по реална десегрегация; или да се гарантира, че в ромските училища имат равни или по-добри условия, сгради и ниво на обучение, както е в другите български училища (този вариант е предложен от специалисти, които са наясно с нивата на бедност в България и с оскъдния държавен бюджет).

Първият вариант изисква компетентно разработена философия и стратегия, насочване на значителни държавни и обществени ресурси, участие на висококвалифицирани детски психолози и педагози, работа с учители и родители и др. Вторият вариант изисква значително по-малко ресурси – за ремонт на училища, съвременни преподавателски помощни средства и оборудване и поощрения за висококвалифицирани учители и директори.

Всъщност, ако имаше добре разработена философия и политика за равностойното обучение на ромските деца, вероятно правителството щеше да приложи и двата подхода едновременно. Където е възможно, ромските деца биха могли да бъдат включени в същите предучилищни класове, в които са и българските, като се осигурят средства за продължаване на образованието им заедно, без проблемите, произтичащи от разликите в първоначалните знания и т.н. Където е възможно, в отдалечените села или махали, където има компактни ромски общности, може да се приложи вторият подход, като се подобри базата и преподаването в училищата.

Проучване на АСА от 2002 г. изследва отношението на ромите към експерименталната десегрегация на училищата, най-общо, предпочитания от тях подход към образованието на децата им. Попитани относно изравняването на възможностите за образование, повечето от отговорилите – 63% за отговорили, че предпочитат техните деца да ходят на училище заедно с българчетата, без специално за тях да се прилагат отделни програми, а също и да имат допълнителни часове по български език, ако посещават часовете заедно с българчетата – 60%. Специалната подкрепа под формата на допълнителни часове по български език е желана главно от родителите от отдалечените райони, 74%, столицата, 80% и представителите на средната класа, 62%. 66% мислят, че проектите за десегрегация, изпращащи ромските деца в същите училища, в които учат и българските и турските деца, но в отделни класове, са неправилни. Особено интересно е, че ромите са против практиката техните деца да бъдат обучавани от ромски учители на ромски език – 60%.

Отговорилите на въпросите в анкетата роми оценяват, напълно коректно, че децата им имат по-малки възможности за бъдещо развитие в следните области – намирането на работа, изучаването на техните деца, емиграцията към по-напреднала държава, да бъдат здрави и да имат щастливи семейства.

Най-лошото през последните 12 години демократични промени в България е това, че ромите често оценяват възможностите на децата си да заживеят добре като много по-малки в сравнение с времето, когато те самите са били деца.

Според социологическо проучване, проведено в края на 2001 г. и началото на 2002 г., трябва да се отбележи, че проблемите на образованието на ромските деца се възприемат като приоритет не само от членовете на мнозинството, но и от самите роми. Ромските участници в изследването са били помолени да класифицират по скалата от 1 до 3 11-те най-сериозни проблема пред домакинствата си. "Липса на възможности за образование" се подрежда на 4-то място след „безработицата, икономическите тежести и дискриминацията при наемането на работа”.

Същото проучване показва и последствията от абсолютната безпомощност на образователните институции по отношение на ромите през последните 12 години: според самооценката на анкетиранияте от ромски произход процентът на неграмотните роми в момента е 18,1%; на ромите с незавършено начално образование – 24%, с незавършено основно образование – 24,2%; с основно образование – 41,4 %; с незавършено средно образование - 2,7%; със средно образование – 12,2% и с висше образование – 0,7% (резултатите са от проучване на АСА - София).

Оттук следва заключението, че ромите, също както и представителите на мнозинството, съзнават опасността за бъдещето си, породила се от неравностойното образование на ромските деца и са готови да направят нужните жертви, ако политиката по този въпрос им се разясни. Също така са готови да направят двустранен компромис и да подкрепят десегрегативните мерки, ако са проведени както трябва, а не по аматьорски и от користни лица. Ромите са готови да жертват някои от новопридобитите демократични права, като например правото да изучават ромския език, в името на засилване на процесите на приобщаване и осигуряване на по-добро бъдеще за техните деца.

Второто заключение е това, че обществените институции не са адекватни по отношение на образователните нужди на българското общество, те действат некомпетентно, мързеливо и в много случаи плахо, демонстрирайки пред наблюдаващите европейски и други донорски институции сервилни и хаотични действия в тази посока.

Перспективите в живота на ромите са безработицата и появата на нисша класа в противовес на политическите обещания за приобщаване на ромите към българското общество.

Трябва да се отбележи, че икономическите трудности се отразяват най-вече на ромите, които нямат основно образование, както и на онези, които живеят в отдалечени райони, които имат многолюдни домакинства и които са изоставени.

3. Заключение

Правителството на Република България осъществява политиката по заетостта в краткосрочен и средносрочен план в унисон с насоките на ЕС по заетостта, както и с четирите стълба на европейската стратегия за заетост – възможност за заетост, предприемачество, адаптивност и равни възможности. Основната цел в тази област е да се създадат условия за добре работещ пазар на труда, гарантиращ висока степен на заетост на активното население и по-ниска безработица.

Все още тежката икономическа криза на страната се отразява различно на различните групи от населението. Сред най-засегнатите са ромското и турското малцинство, чийто образователен, социален и икономически статус е под средните за страната стойности. Това ги поставя в неравностойно положение. Турското малцинство страда от цялостната икономическа рецесия в планинските и полупланинските райони. Ромските общности са сред първите, които остават без работа при реструктурирането на компаниите. И двете общности са засегнати неблагоприятно от поземлената реформа, тъй като кооперативната преди земя, беше върната на истинските си собственици.

Основните приоритети на политиката по заетостта в правителствената програма са както следва:

- Повишаване на нивото на заетост чрез предприемане на активни мероприятия на пазара на труда, насочени към социално-икономическата интеграция на рисковите групи, развитие на професионалното обучение и предприемачеството;
- Изграждане на унифициран списък от лица за целите на социалната защита и социалното подпомагане;

- Провеждане на реформа в социалните услуги, където възможностите на институциите са ограничени;
- Провеждане на нова политика на доходите;
- Завършване на реформите в сферата на социалната защита;
- Провеждане на конструктивен диалог между ръководителите и работниците.

През последните петнайсет години демократичното развитие на България и възприемането на мерките по хармонизацията на междуетническите отношения е довело до запазването на българския етнически модел. Въпросът с етническото сътрудничество се огласява повече, отколкото преди десет години. Постигнат е напредък при провеждането на националното законодателство в унисон с международните стандарти по отношение на човешките права и правата на малцинствата. Съществува засилваща се представа, че трябва да се предприемат целенасочени мерки, за да се обърне внимание на проблемите на най-уязвимата част от малцинствата – ромите. Създаден е правителствен орган по етническите въпроси, който има подразделения по места. Наблюдава се трайна тенденция за създаване на сътрудничество между обществените власти на всички правителствени нива и неправителствени организации.

Преминаването към пазарна икономика засегна най-вече социално-икономическия статус на ромите, турците и българите-мюсюлмани. Неравномерното развитие по време на прехода доведе до етноцентризъм и показването на открито дискриминационно отношение, особено срещу ромската общност.

Очевидният напредък по отношение на междуетническите връзки, трябва да се затвърди чрез възприемането на още по-демократични мерки за запазването на етническия модел и по-нататъшната интеграция на малцинствата.

Съществува очевидна нужда от интеркултурно образование и обучение на всички нива и във всички области.

Малцинствата и техните организации трябва да станат активни участници в публичното пространство като се поставят на преден план техните проблеми и се задействат процеси по вземане на решения за обсъждането им. Това ще помогне за

стартиране на програми за интеграция и устойчиво развитие в отговор на специфичната същност и нужди на местната общност.

Активната позиция на малцинствата в административното управление на всички нива (национално, регионално и местно) е предпоставка за успешното внедряване на такива програми.

Нарастващата отговорност на обществените институции за демократично и ефективно управление на многокултурни общности изисква повече от просто традиционна вещина в основните принципи на публичната администрация.

Политическата воля и взаимопомощ между властите е условие за решаването на проблемите на всички правителствени нива и за да се гарантира осигуряването на съответните услуги за населението.

Необходимо е да се знаят и разбират културните особености на различните етнически общности, които съжителстват заедно. Административните решения трябва да се вземат в по-широкия контекст на уважение на културите на всички етнически групи.

Необходимо е усъвършенстване на организационните системи, процедури и практики на всички нива на публичната администрация, за да се гарантира, че те са колкото се може по-гъвкави, открити, достъпни, отговорни и демократични при взаимодействията им с малцинствените групи и индивиди.

Важно е да се установи ясно разделение на роли, прерогативи и отговорности сред различните действащи лица, включени в развитието на общностите. Това трябва да се отрази положителното на ефективността, равнопоставеността и икономическото, политическо и гражданско участие на местно ниво.

От изключителна важност е да се притежават умения за справяне с конфликти и посреднически умения, за да съществува авторитет в случай на междуетнически конфликти на интереси. Тези умения трябва да се придобиват на всички нива и сектори чрез:

- Специализирани курсове за обучение по управление/разрешаване на етнически конфликти;

- Специализирани учебни курсове по въпроси за управление на многоетнически общности;
- Създаване на лесно достъпна база данни от успешни практики в управлението на многоетнически общности;
- Насърчаване на връзките между ключовите играчи, за да се улесни обмяната на идеи и опит по тези въпроси.

Основно, променящото се общество и межкултурната обстановка в България са изправени пред следните предизвикателства:

- Социална и икономическа интеграция
- Познаване на интеркултурните взаимоотношения
- Интеркултурно образование
- Разбиране на същността на интеркултурните различия и контакти, както и различните езици и други форми на човешко общуване и взаимодействие.
- Разрешаване на интеркултурни конфликти в контекста на социалните контакти между членове на различни култури.
- Интеркултурни взаимоотношения на работното място
- Интеркултурни различия
- Ефективност в интеркултурната среда
- Културен шок и културна аклиматизация
- Интеркултурен бизнес етикет и етикет на работното място

Основните изисквания на модерния свят и работното място поставят предизвикателства при управлението на многоетнически общности.

Светът е многокултурен и това налага внедряването на управленска политика, която обединява многоетническото и междуетническото. Следователно има огромна нужда от чувствителност към етническите различия и интеркултурното общество и работно място. Този подход ще доведе до инициативност при междуетническото сътрудничество за общо усъвършенстване на всяка една общност на местно ниво.

Разнообразието от култури и езици не трябва да разделя обществото, а да го обогатява.

Процесите на глобализация и локализация се задълбочават и могат да се усетят дори на местно ниво, където хората действат локално, дори когато мислят глобално. Обществените институции трябва умело да комбинират стратегиите за глобално макро развитие на индивидуалните и общностни стратегии за човешко развитие, които се задействат на личностно ниво и успешното им осъществяване зависи от местните условия.

ЧАСТ 2: РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУСИ

1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1 Цели и задачи

Целта на казусите, представени по-долу, е да се направи преглед на многокултурните работни места в различни сектори на българската икономика.

Задачата на казусите е да се посочат предизвикателствата за интеркултурната комуникация на работното място, да се разгледат примерите на добри практики и да се дадат препоръки за решаване на проблемите, както и да се идентифицират нуждите за обучение по интеркултурна комуникация.

1.2 Сектори и списък на специфичните казуси

Проучването по сектори покрива 6 сектора, а именно:

- Начално образование
- Средно образование и продължаващо обучение
- Строителство
- Здраве
- Туризъм
- Транспорт

Списък на специфичните казуси:

- **Начално образование:** специализирани ромски училища срещу интегрирани училища; проблемът с отпадналите ученици; помощник-учители; езици на малцинствата; практически аспекти на образованието на чужденци, които търсят или са получили закрила; извънучилищни дейности в Интеграционния център за бежанци.
- **Средно образование и продължаващо обучение:** малцинства, деца на бежанци и имигранти, отговор на новите предизвикателства, свързани с миграцията и интеркултурните въпроси.

- **Строителство:** строителните площадки като интеркултурни работни места; програми и мерки за социална и икономическа интеграция на малцинствата и примери за управление на многоетнически общности
- **Здраве:** въвеждане на ромски здравни медиатори (РЗМ), осъществяване на политика на Здравна интеграция и интеркултурност в здравния сектор
- **Туризм:** хотели, хотелски барове и ресторанти като интеркултурни работни места
- **Транспорт:** секторът като интеркултурно работно място

1.3 Методология

За проучването са използвани:

1. Въпросници
2. Интервюта
3. 6 фокус групи (местни мениджъри, чужди мениджъри, местни служители, чужди служители, местни клиенти, чужди клиенти).
4. Преглед на публикациите в съответния сектор

Общият подход за определяне на целевите респонденти е както следва:

	Мениджъри		Служители		Клиенти	
	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци
Въпросници	10	10	10	10	10	10
Фокус групи	5	5	5	5	5	5
Интервюта	5	5	5	5	5	5

Търсените съотношения при провеждане на изследването:

- Етническо и културно разделение местни-чужди: 50-50
- Мениджъри-служители-клиенти: равен брой
- Въпросници-Фокус групи-Интервюта: 2-1-1
- Подразделяне на чужденците с цел отразяване на реално съществуващите съотношения: турци-роми-арменци-евреи-други: 30%-30%-10%-10%-20% в зависимост от сектора. Същото се отнася и за пола.

Тези съотношения не са приложими във всички случаи, тъй като не във всички целеви организации има представители на всички групи.

Специално внимание е отделено на следните предизвикателства на работното място:

1. Езикови въпроси
2. Комуникация
3. Културни кодове и практики
4. Взаимоотношения между колеги
5. Дискриминация
6. Други

Организация на изследването:

1. Въведение
2. Предизвикателства/проблеми
3. Отговори и практики, включително примери
4. Заключение и препоръки

Сектори и участници:

1. Начално образование: Министерство на образованието и науката (МОН), 5 Регионални инспектората по образование към МОН, 5 Местни съвета по образование;

20 училища, ученици, родители; Български червен кръст (БЧК), Ромски помощник-учители; Интеграционен център за бежанци.

2. Средно образование: Министерство на образованието и науката (МОН), 5 Регионални инспектората по образование към МОН, 5 Местни съвета по образование; 20 училища, ученици, родители

3. Здраве: Министерство на здравеопазването, Български лекарски съюз, Българска асоциация на медицинските сестри, болници, поликлиники и здравни центрове, Ромски здравни медиатори

4. Строителство: предприятия за регионално строителство, Булгарстрой, Строителен консорциум; местни търговски и индустриални камари

5. Туризъм: Българска асоциация на туристическите агенции (БАТА), Българска хотелиерска и ресторантьорска асоциация (БХРА), хотелиерски и туристически организации

6. Транспорт: Министерство на транспорта; БулТрансАвто, Софийски градски транспорт, Съюз на таксиметровите шофьори, Вили Бетц Ко

2. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: НАЧАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ

2.1 Въведение

В този анализ ще бъде направен преглед на положението в началното образование със специален фокус върху малцинствата, отпадналите ученици, бежанците и интеркултурните въпроси

Въпросът за образованието на ромите и другите малцинства оказва най-дълбоко пряко въздействие върху всеки друг аспект на интеграцията – бедност, здраве, заетост, престъпност, дискриминация и т.н. Въпреки това има хора, които все още не желаят да признаят факта, че ключът към ефективната интеграция е образованието на ромските деца.

Данните от средата на 2006 г. показват, че понастоящем в България повече от 13 % от ромските деца на възраст над 15 години нямат образование. Тези само с основно образование са по-малко от 80 %. Само 10 % имат средно образование, а от тях само 0.2 % имат висше образование. Тази плашеща статистика е пряка последица от

факта, че 70 % от ромските деца се обучават в сегрегирани гето-училища. Съществуват 106 подобни училища в страната, в които учениците са 100 % роми. Нещо повече, голям брой деца все още биват изпращани в специални училища за деца с проблеми в ученето, когато всъщност те са психически и физически напълно здрави. Качеството на образованието и условията в тези сегрегирани училища са далеч под стандарта. В резултат повечето ученици отпадат от училище, като често едва могат да четат. Тъй като това прави тези млади хора напълно негодни за работа, те остават в гетото, където растат, живеейки ден за ден – най-често от социални помощи, еднократна работа или престъпления. Това обяснява защо тяхната интеграция е толкова трудна, както и защо от 2000 г. десегрегацията на ромските училища е една от първостепенните задачи за българското общество.

В този анализ на казус се разглеждат следните аспекти:

- Специализирани ромски училища срещу интегрирани училища
- Проблемът с отпадналите ученици
- Помощник-учители
- Езици на малцинствата
- Практически аспекти на образованието на чужденци, които търсят или са получили закрила
- Извънучилищни дейности в Интеграционния център за бежанци

Проучването е направено въз основа на лични интервюта, фокус групи и въпросници с представители на целевите групи в София, Шумен, Сливен, Варна, Бургас, Кърджали, Стара Загора, Ямбол, Лом.

Бяха проучени и публикациите по темата.

Участници: представители на Министерство на образованието и науката (МОН), 5 Регионални инспектората по образование към МОН, 5 Местни съвета по образование; 20 училища, ученици, родители; Български червен кръст (БЧК), Ромски помощник-учители; Интеграционния център за бежанци.

	Служители		Учители/обучители		Ученици/родители	
	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци
Въпросници	10	10	10	10	10	10
Интервюта	10	10	10	10	10	10
Фокус групи	-	-	10	10	10	10

2.2 Предизвикателства/проблеми

В групата, която не посещава училище, преобладават децата от етническите малцинства. Според изследване на Световната банка от 1995 г., само 5% от етническите български деца не посещават училище, 10% от етническите турски деца, и повече от половината от всички ромски деца, 51% не ходят на училище. (UNICEF report 2001 pg. 29).

Ромските семейства говорят на своя език и децата в “ромските гета” не винаги знаят български език. Много малко ромски деца, 12%, ходят на детска градина или предучилищна занималня, най-вече защото техните семейства не могат да си позволят таксата, така че когато започват училище, ромските деца бързо изостават, просто защото не разбират какво става в класната стая.

Ромите традиционно не са харесвани от широката общественост, така че ромските деца, които все пак тръгват на училище, се чувстват неприети и дискриминирани и това е още един мотив да спрат да ходят от училище.

Няма официална политика на сегрегация в България, но в някои райони с висока концентрация на роми има училища само за ромски деца. Образователното ниво и качеството на тези училища е много ниско.

Висок процент от ромските деца, които ходят на училище, по икономически причини посещават така наречените “Помощни училища”, които първоначално са създадени за деца с умствени увреждания. В тези училища учебниците и учебните материали са безплатни и на децата всекидневно е осигурен безплатен обяд. Съществува възможност децата да останат в училището на седмичен пансион от понеделник до

петък или за по-дълги периоди. Учебната програма в тези помощни училища е разработена за деца с умствени увреждания, което означава, че нормалните в интелектуално отношение деца получават изключително ниско образование.

Ромски училища: Да ги има или не?

В Централна и Източна Европа сегрегираното образование днес е най-голямата пречка пред достъпа на ромите до основни права. Само по себе си сегрегираното образование представлява незаконна дискриминация. Несправедливо в същността си, въздействието му върху човешкото достойнство и идентичност е силно деструктивно. Разрушителният му ефект върху упражняването на права е всеобхватен. Клеймото, което сегрегираното образование поставя върху младите хора на прага на влизането им в обществото, запечатва в неукрепналите им личности усещане за неравенство, маргиналност и изолация.

Предизвикателствата в специализираните ромски училища:

- Незнание на български език при постъпване в училище.
- Около 50 % напускат училище след 4 клас.
- Много учители не влизат редовно в часовете; други са на пенсионна възраст и използват старомодни методи и материали.
- Най-големият проблем е ниската мотивация за учене. Присъствието в час е слабо и не се изпълняват изискванията за базисни знания.

Големият дебат, който остава е: специализирани ромски училища или интегрирани училища.

Друго голямо предизвикателство е как да се намали броят на отпадащите от училище и да се промени отношението на родителите. Най-сериозното предизвикателство все пак си остава отношението на родителите.

При 40 % от случаите на отпадане от училище, родителите рядко са показали интерес в успеха на децата си, а 30 % от родителите никога не са показали такъв интерес. 12 % от родителите на отпаднали ученици казват, че няма значение какво образование ще получат децата им. Това мнение се споделя и от почти половината от самите деца. Около 19 % от родителите считат, че е важно децата им да завършат основно

училище (8 клас), а 30 % биха искали децата им да завършат средно образование (11 или 12 клас). Около 19 % от отпадналите казват, че определено искат да подновят обучението си, а 46 % са сигурни, че не искат да се връщат в училище. Сред причините изтъкнати като мотив за връщане в училище, респондентите са споменали по-добри възможности за работа, социалните предимства и волята на родителите. Децата и родителите считат, че най-добрият стимул за отпадналите ученици да продължат обучението си е да им се осигурят безплатни учебници, повече извънучилищни занимания, и полуинтернатната училищна система да обхваща повече деца.

Предизвикателства в работата с деца- бежанци:

- Адаптация и преодоляване на стреса от смяната на културната среда;
- Развиване на творческите способности на децата;
- Запознаване с начина на живот, културата и фолклора на нашата страна;
- Подобряване на хигиенните навици и здравната култура на децата-бежанци.

2.3 Отговор и практики

2.3.1 Интеграция на малцинствата в образованието

По план интеграцията на малцинствата в образованието трябва да бъде завършена до 2009 г., дотогава трябва да бъдат затворени и ромските училища. Това предвижда стратегията на Министерството на образованието за деца от небългарски етнически групи.

Основната цел на стратегията ще бъде постепенното затваряне на 106 ромски детски градини и училища. Ромските деца ще бъдат записани в дневни центрове, посещавани от децата от български етнически произход. Чисто ромските училища ще продължат да съществуват до 4-ти клас, след което децата ще бъдат премествани в смесени класове. Училищата в ромските квартали Столипиново (Пловдив) и Факултета (София) ще продължат да съществуват, но децата ще бъдат интегрирани чрез извънучилищни дейности.

Родителите и на ромски, и неромски деца също трябва да бъдат убедени, че десегрегацията е от полза за цялото общество и че тя е ключът към интеграцията,

която всички – и роми и нероми – твърдят, че желаят. Много ромски родители се безпокоят, че ако тяхното дете ходи в “бяло” училище, ще бъде тормозено и дискриминирано. От друга страна българските родители често са обременени от предразсъдъци и не искат детето им да учи в един клас с роми. Подобни тревоги се признават от Десетилетието на ромското включване и планът предвижда семинари и разговори с родителите, за да се преодолее стереотипното негативно отношение. Най-важното е и двете страни да се убедят, че успешната десегрегация е възможна. Тя вече е факт в редица градове в България. Институтът “Отворено общество” и Европейският център за правата на ромите спонсорираха инициативи за десегрегация в Сливен, Шумен, Видин, Стара Загора и Хасково. Бяха осигурени пари за обувки и дрехи за най-бедните, училищни автобуси, безплатни учебници и закуска.

Какво е отношението на ромите към експерименталната десегрегация на училищата и кой въобще е предпочитаният от тях подход към образованието на децата им?

Попитани за начините за изравняване на образователните възможности, мнозинството от респондентите, 63%, казват, че предпочитат децата им да посещават училище заедно с българите при равни условия и без специални програми за целта; както и да има допълнителни часове по български език, ако посещават училище с български ученици – 60%. Специализираната помощ в училище чрез допълнителни часове по български език се предпочита най-вече от родителите от отдалечени райони, 74%, от столицата, 80%, и от групите със средни доходи, 62%. 66 % не одобряват проектите за десегрегация и считат, че не е правилно да се изпращат ромски деца в същите централни училища, посещавани от български и турски деца, освен в специални случаи. Особен интерес представлява фактът, че ромите са против варианта децата им да бъдат обучавани от ромски учители на ромски език – 60%.

Ромските респонденти определят – съвсем коректно – бъдещите възможности на децата си в сравнение с тези на повечето деца в България като по-слаби в следните сфери: намиране на работа, осигуряване на образование на децата си, емигриране в по-развита страна, здраве и щастливо семейство.

Още по-тревожно е, че ромите оценяват перспективите на децата си, в сравнение с тези, които те са имали като деца, като много по-слаби.

Проучване на социологическата агенция МБМД показва, че 32 % от отпадналите ученици в България напускат училище преди 4 клас, а 49 % – преди 8 клас. Фактът, че такъв голям процент деца прекъсват училище преди 4 клас, е особено тревожен, защото те остават на практика неграмотни и са по-склонни към криминално поведение. Отпадналите преди 8 клас могат да си намерят само нискоквалифицирана работа. Според проучването 70 % от отпадналите ученици са роми, 15 % – етнически българи и 11 % – етнически турци. Съотношението момчета-момичета е 53 към 47. 61 % от учениците с нисък успех отдават слабите си постижения на трудностите, които изпитват с учебния материал. Около 59 % от отпадналите не са получили помощ при подготовката на домашните си работи.

В тази връзка, като решение на проблема българското Министерство на образованието и науката стартира програма за наемане на помощник-учители от етническите малцинства в подготвителен и първи клас, като средство за привличане на децата от малцинствата в училище.

2.3.2 Ромски помощник-учители

През последните години в българската начална училищна система беше въведена нова позиция, наречена “помощник-учител”, чиято задача е улесняване на обучението на ромските ученици.

Помощник-учителите се избират сред ромското население и преминават специална подготовка. След като преминат обучението си, те се назначават не само в специализираните ромски училища, но и в смесените училища, където основната им задача е да помагат на основния учител и да играят роля на помощник или посредник между основния учител и ромските деца. Тази схема се е доказала като много успешна и статистиката показва намаляване на броя на отпадналите ученици, а също и нарастване на интереса към образованието, както от страна на ромските ученици, така и на техните родители. По тази причина всяка година в системата навлизат все по-голям брой помощник-учители.

98.5 % от респондентите напълно одобряват схемата, а 1.5 нямат определено мнение.

2.3.3 Изучаване на ромски език: една иновационна програма в България

През 90-те години малцинствата получиха право да учат собствените си езици в България – но не бяха осигурени материали или някаква подкрепа, които да превърнат замисълът в реалност. В едно училище с висок процент ромски ученици, учителят решил да разработи програма, която да откликне на тази нужда. Лилян Ковачева открива, че много ромски семейства първоначално са подозрителни към идеята детето им да учи ромски език в училище, страхувайки се, че това може да доведе до “гетоизация”. Постепенно тя успява да събере група от 20 деца, с които сформира клас. От особена важност е развиването на уменията на учениците да четат и пишат, но тъй като няма учебници, тя сама трябва да разработи учебните материали. Експериментът завършва с успех и на следващата година се записват достатъчно ученици, за да се сформират четири паралелки. В сътрудничество с Програмата за межкултурен диалог към Софийския университет, тя разширява програмата, разработвайки и тествайки методи на преподаване на културни въпроси и литература в смесени групи, състоящи се от ромски, български и турски ученици. Тези класове също са успешни. Нейното общо заключение е, че “децата се раждат без предразсъдъци” и затова е много ценно те да се събират в контекст, в който да могат да се опознаят като хора и като членове на различни култури.

В резултат на мерките, предприети за осъществяване на първия приоритет на Стратегията за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства през 2005/2006 учебна година 3 500 ученици, живеещи в отдалечени ромски квартали, са интегрирани в нормални училища извън ромските квартали; 106 помощник-учители подпомагат образователната интеграция на ромските деца в обикновените училища; 150 помощник-учители са обучени във висши учебни заведения; 360 начални учители са обучени да работят в многоетническа среда. Ромите със средно образование се назначават като “помощници на учителя” за допълнителна работа с децата от ромската общност в рамките на проекта “Учители за занимания на открито и ваканция”. Други 50 безработни роми, регистрирани в бюрата по труда, ще бъдат обучени като помощник-възпитатели.

2.3.4 Практически аспекти на образованието на чужденци, които търсят или са получили закрила

Достъпът и активното участие на бежанците в различните форми и степени на образование е гаранция за тяхната успешна адаптация и интеграция в приемащата страна. Докато в повечето случаи образованието се възприема като касаещо деца, в случая с бежанците достъпът до образование – основно, средно, професионално или висше – засяга в еднаква степен и деца-бежанци и възрастни-бежанци. Правото на децата-бежанци на образование е регламентирано в чл. 26 от Закона за убежището и бежанците и в Наредба № 3 от 27 Юли 2000 г. на Министерството на образованието и науката. Децата-бежанци на възраст до 18 години имат право на пълен достъп, обучение и образование в държавни и общински училища в Република България.

Според чл. 53, пар. 3 на българската конституция, основното и средното образование в държавните и общинските училища е безплатно.

По време на процедурата по определяне на статута и след получаване на статут на бежанец или хуманитарен статут, децата-бежанци не заплащат такси и имат същите права като българските граждани на обучение в държавни и общински училища на Република България.

При регламентиране на реда за насочване и приемане на бежанци в училищата, са взети предвид някои специфични аспекти в тяхното образование, свързани с:

- Разликите в българската образователна система и тази в страната на произход;
- Незнание или слабо владение на български език;
- Липсата на документи за завършена образователната степен.

След завършване на обучението по български език и изпита в Интеграционния център за бежанци към Държавната агенция за бежанци, децата-бежанци полагат изпит в Регионалния инспекторат по образование за определяне нивото на знанията им и записване в българските училища.

Положителна стъпка е неотдавна разработеният учебен модул, реализиран съвместно от Министерството на образованието и науката и Държавната агенция за

бежанци, за запознаване на учениците и преподавателите в българските училища с живота, правата и задълженията на бежанците в България.

2.3.5 Участие на неправителствения сектор

Бежанско-мигрантската служба при Българския Червен кръст (БМС при БЧК) оказва финансова помощ на децата-бежанци и техните родители в осигуряване на необходимите учебници, учебни помагала и материали. В рамките на проектите, осъществени от БМС при БЧК се обезпечават допълнително:

- Уроци по предмети, по които децата срещат трудности;
- Ежемесечна сума за храна на деца-бежанци, посещаващи български училища;
- Летни детски лагери с интензивно изучаване на български език;
- Подготовка за кандидатстудентски изпити в българските висши училища, и други услуги.

След завършване на средно образование, бежанците имат правото да продължат образованието си във висше учебно заведение при условията и по реда за българските граждани.

Наредбата за държавните изисквания за приемане и обучение на докторанти регламентира възможността бежанците да кандидатстват за програми за придобиване на докторска степен при условията и по реда за приемане на българските граждани.

Предизвикателство: практиката е доказала необходимостта от допълнително обучение по български език и други предмети на децата-бежанци и БЧК е намерил решение на проблема (Виж по-долу).

2.3.6 Езикови курсове на Българския Червен Кръст за деца-бежанци

Децата на бежанци, живеещи в България, сега имат възможност да учат български език през лятото. Българският Червен кръст организира безплатно лятно училище за деца. Инициативата е осъществена съвместно с различни обществени културни центрове в София. Идеята е да се помогне на децата на бежанци в България да овладеят езика, който повечето от тях ще трябва да използват по-късно в училище. Лятното училище е допълнение към учебната програма, по която децата са учили

през годината. Тук учителят обръща индивидуално внимание на всяко дете според нивото му. Децата в лятното училище са на възраст между 7 и 12 години. Успоредно с ученето, децата ходят на екскурзии сред природата, посещават увеселителния парк София Ленд и софийските забележителности.

Чрез лятното училище Службата за бежанците към Българския Червен кръст се опитва да запълни празнината, съществуваща от доста време, за която досега нямаше алтернатива.

Тези деца са в неравнопоставено положение, тъй като са поставени при различни обстоятелства. Най-често техните родители не говорят български език и не разполагат със средствата, необходими за допълнителното езиково обучение на децата им. За тях обаче е много важно да научат езика, за да получат професионално образование. Ние започваме с малка група деца, но определено има подчертан интерес към училището, което сме организирали. В последните две години броя на бежанците в България значително е намалял в сравнение с предшестващи години. Това са предимно млади мъже, семействата са много по-малко. Само около 16% от бежанците в тази страна са деца. Страните, откъдето идват най-много бежанци, са Афганистан, Иран, Ирак, Нигерия и даже Армения. На повечето обаче е бил отказан статут на бежанци. Установили сме, че за тези деца лятото е най-тежкият период, тъй като дългата ваканция заличава голяма част от онова, което те са научили през годината. Нашето лятно училище трае две седмици само, но ние се опитваме да използваме времето по най-добър начин. След края на тези две седмици в София, децата отиват за още две на лагер, организиран от Червения Кръст. Това осигурява възможност за общуване на български език и затвърдяване на придобитото знание. Някои от децата-бежанци са родени тук, в България, и може би ще останат тук за дълго, тъй като миграцията на запад става все по-трудна.

Ето две мнения на деца-бежанци от курса и техните очаквания: “

“Отначало българският език ми беше много труден, но сега се справям добре. Сега говоря моя роден език и български също. Мога да чета детски книги на български. Имам много приятели в България. Надявам се през лятното училище да се науча да

чета по-гладко и да пиша по-добре”. (Сонгул, 11 годишна, родена в Афганистан, живее в България през последните 10 години заедно със семейството си).

“Мисля, че е много добре да има такова училище, тъй като много деца нямат какво да правят през лятото”, казва Ева. “През лятото обичам да карам колело и да се пързаям с кънки, изобщо да прекарвам време навън с приятелите си. Уча сама. Моите родители не ми помагат с домашните понеже са много заети. Тук много ми харесва. България е много красива. Природа и добрите хора ми харесват повече от всичко”. (Ева, също от Афганистан, и на същата възраст. Тя също живее в България със семейството си от доста време).

2.3.7 Извънкласни дейности в Интеграционния център за бежанци

Интеграционният център за бежанци постоянно обогатява и разширява социалните, възпитателните и културни дейности с деца и поставя акцент върху тях.

Децата-бежанци, които посещават ИЦБ, са организирани в различни клубове в зависимост от възрастта, интересите и индивидуалните способности. Разработени са програми за обучение в **Детския социален клуб**, насочени към:

- Адаптация и преодоляване на стреса от смяната на културната среда;
- Развиване на творческите способности на децата;
- Запознаване с начина на живот, културата и фолклора на нашата страна;
- Подобряване на хигиенните навици и здравната култура на децата - бежанци.

Ежедневно в **Клуба по приложни изкуства** и в **Ателието по рисуване** се провеждат учебни сесии, които се посрещат с голям интерес. Децата от Афганистан, Ирак, Иран изрисуваха стените на Детския социален клуб и нарекоха огромната картина “Земята – дом за всеки”.

Бежанците нарисуваха флагите на техните страни на циментовите плочи на двора на ИЦБ и РКП и така направиха Алея на мира.

Всяка седмица се организират културни и интеграционни събития с деца-бежанци, включително разходки, посещения на културни места, ботанически градини, музеи, зоопарка, и т.н.

Празнуват се Нова Година, 1 Март, Денят на жената и майката - 8 Март, Денят на славянската писменост и култура – 24 Май, Денят на детето, Световният ден на бежанците и децата участва в изложбата на детски рисунки и различни концерти.

2.4 Заключение и препоръки

Необходими мерки:

- Да се намали броя на децата, отпадащи от държавните и общинските училища между I и IV клас;
- Да се повиши мотивацията на родителите да изпращат децата си на училище;
- Да се подпомагат семействата при отглеждане на децата им и да се осигурява закуска на децата.

В системата на началното училище да бъдат въведени повече асистент-учители не само за ромите, но и за другите чуждестранни ученици. Асистент-учителите да имат ясно очертан професионален път и да бъдат поощрявани да продължат обучението си, за да станат “основни” учители.

Добрата практика на сътрудничество между институциите да продължи и на чуждестранни деца да бъдат предоставени повече помощи.

Осигуряване на условия за съвместно образование и обучение на деца и ученици от различен етнически произход в държавни и общински детски градини, училища и филиали; осигуряване на допълнителна педагогическа работа за изоставащите ученици; мерки за връщане на отпадналите ученици в училище и подобряване на техните резултати в училище; развитие и реализация на образователни и обучителни програми, съвместими с културите на различните етнически малцинства в детските градини и училища; дейности за квалификация на учителите; изследвания, свързани с междуетническата интеграция чрез образование на децата и учениците от етническите малцинства; подготовка на родителите за осъществяване на образователната интеграцията на децата и учениците.

Задължителни курсове за социална и културна ориентация като част от дейностите за интеграция на чужденците.

Обучение на учители с цел подобряване на знанията и уменията им за работа в многокултурна среда.

Признаване на придобитите образователни степени и професионални квалификации на чужденци.

Задължително обучение по български език за чуждестранни деца, чиито семейства са получили закрила.

По-голям фокус върху социалните, възпитателните и културните дейности с деца.

3. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: СРЕДНО И ПРОДЪЛЖАВАЩО ОБРАЗОВАНИЕ

3.1 Въведение

В този анализ ще бъде направен преглед на положението в средното и продължаващото образование със специален фокус върху малцинствата, децата на бежанци и имигранти и интеркултурните въпроси

Ще разгледаме различни ключови проблеми като: отговор на новите предизвикателства, които отправя миграцията; приближаване на образованието до потенциалните бенефициенти; обучение по правата на човека и други въпроси на образованието на малцинствата; обучение по български език на чужденци, които търсят или са получили закрила; образование и обучение в Интеграционния център за бежанци.

За изследването са използвани лични интервюта, фокус групи и въпросници с представители на целевите групи в София, Шумен, Сливен, Варна, Бургас, Кърджали, Стара Загора, Ямбол, Лом.

Бяха проучени и публикациите по темата.

Участници: представители на Министерство на образованието и науката (МОН), 5 Регионални инспектората по образование към МОН, 5 Местни съвета по образование; 20 училища, ученици, родители; Интеграционният център за бежанци и Държавната агенция за бежанци; Педагогически консултационни кабинети; Бежанско-мигрантска служба при Българския червен кръст (БМС към БЧК).

	Служители		Учители/обучители		Ученици /Родители	
	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци
Въпросници	10	10	10	10	10	10
Интервюта	10	10	10	10	10	10
Фокус групи	-	-	10	10	10	10

3.2 Предизвикателства/проблеми

Както вече беше заявено в предшестващия раздел, проблемът с образованието на ромите и другите малцинства има най- дълбок пряк ефект върху всеки други аспект на интеграцията – бедност, здраве, работа, престъпления, дискриминация и така нататък. Въпреки това, има хора които все още изглежда не желаят да признаят факта, че ключът за ефективна интеграция е в образованието на ромските деца. Цифрите от средата на 2006 г. сочат, че понастоящем в България повече от 13% от ромите на възраст над 15 години нямат образование. Само 10% имат средно образование и от тях само 0.2% имат университетска степен.

Новите предизвикателства на миграцията се дължат на нарастващия брой бежанци, което поражда необходимостта от намиране на решение на проблема с децата на бежанци и имигранти. Основните проблеми в образователния сектор са:

Разликите между българската образователна система и тази в страната на произход;

Незнание или слабо владение на български език;

Липсата на документи за завършена образователната степен.

Друго предизвикателство е способността да се справяш при напрегнати ситуации, интеркултурни недоразумения и негативно отношение, както и способността да се изразяваш ясно, така че всеки да може да те разбере напълно.

Необходимо е обучение най-вече в следните области:

- Повишаване на търпимостта към различията
- Толерантност
- Разбиране на различието

Друг ключов проблем е професионалното образование и обучение на уязвимите групи като необходима предпоставка за намиране на работа след напускане на училище и навлизане на трудовия пазар.

Демографската структура и промените през последните години представляват още едно предизвикателство по отношение приближаването на образованието към потенциалните бенефициенти и човешките ресурси в образователния сектор.

3.3 Отговор и практики

3.3.1 Отговор на новите предизвикателства на миграцията

Българското правителство създаде Експертни комисии, включващи представители на Педагогическите консултационни кабинети и Държавната агенция за бежанците към Регионалните инспекторати по образование на Министерството на образованието и науката с цел удостоверяване на нивото на знанието, придобито от децата-бежанци.

Тези комисии провеждат интервюта с бежанците; определят съответствието на компетентността на децата-бежанци с образователния минимум за съответната училищна година; насочват ги към определено училище, вземайки под внимание местоживеенето, тяхното желание, способности, възраст и здравен статус.

Комисията дава задължителни инструкции на директора на съответното училище във връзка с организирането на индивидуална работа с детето-бежанец по специфични предмети в зависимост от нивото на знания.

Има регламентирана възможност за деца-бежанци от семейства в неблагоприятно положение да получат безплатни учебници за II-VIII клас при условията и по реда за български граждани.

Бежанско-мигрантската служба при Българския Червен кръст (БМС при БЧК) оказва финансова помощ на децата-бежанци и техните родители в осигуряване на

необходимите учебници, учебни помагала и материали. В рамките на проектите, осъществени от БМС при БЧК се обезпечават допълнително:

Уроци по предмети, по които децата срещат трудности;

Ежемесечна сума за храна на деца-бежанци, посещаващи български училища;

Летни детски лагери с интензивно изучаване на български език;

Подготовка за кандидатстудентски изпити в българските висши училища, и други услуги

След завършване на средно образование, бежанците имат правото да продължат образованието си във висше учебно заведение при условията и по реда за българските граждани.

Наредбата за държавните изисквания за приемане и обучение на докторанти регламентира възможността бежанците да кандидатстват за програми за придобиване на докторска степен при условията и по реда за приемане на българските граждани.

От началото на 2003 г. Министерството на образованието и науката оказва финансова и експертна подкрепа на проекта “Етнически фолклор в България /Ромски фолклор/”, осъществяван от центъра за междуетнически диалог и търпимост “Амалипе” в свободноизбираемите часове в училище. До 2005 г. резултатите на този проект бяха следните: всяка година учениците, посещаващи тези класове, получават разработената програма “Ромски фолклор и култура” и училищни принадлежности безплатно; 220 учители бяха подготвени да преподават “Етнически фолклор – ромски фолклор” в свободноизбираемите часове; 5 000 ученици в 172 училища в страната изучаваха “Етнически фолклор – ромски фолклор” в избирателните часове през 2005/2006 учебна година. Проектът “Младежки клуб за ромски песни и танци” получи финансова подкрепа. Участие в него взеха 20 ромски младежи. Проектът “Гражданското образование – път към Европа” бе също така финансово подкрепен. Участваха 35 младежи – българи, турци и роми.

3.3.2 Решаване на проблема с растящия брой бежанци

Въпреки ограничените парични средства и икономическите трудности, пред които е изправена нашата страна, всяка година Министерството на образованието и науката предоставя на Агенцията за бежанци учебници, подходящи за начално обучение по български език и за обучение по професии, които представляват интерес за бежанците. Също така се създават необходимите организационни предпоставки за решаване на индивидуалните проблеми на бежанците в училищата, където те учат. Директорите на тези училища са запознати подробно с възможните начини за решаване на такива проблеми. В този аспект особено полезни са контактите, постоянно поддържани с Агенцията за бежанците. Конкретните резултати от доброто взаимодействие между Министерството на образованието и науката и Агенцията за бежанци са: натрупан опит в началното изучаване на езика, публикувани учебни помагала, изграждане на екипи от учители, организиране на професионално обучение, създаване на подходяща атмосфера за адаптация на бежанците към учебната среда, завършването им на образователна степен, и накрая, приемане на бежанци в български университети.

При насочването и приемането на бежанци в училищата, са взети предвид някои специфични аспекти в тяхното образование, свързани с:

Разликите в българската образователна система и тази в страната на произход;

Незнание или слабо владение на български език;

Липсата на документи за завършена образователната степен.

След завършване на обучението по български език и изпита в Интеграционния център за бежанци към Държавната агенция за бежанци, децата-бежанци полагат изпит в Регионалния инспекторат по образование за определяне нивото на знанията им и записване в българските училища.

Министерството на образованието и науката съвместно с Държавната агенция за бежанци разработи учебен модул за запознаване на учениците и преподавателите в българските училища с живота, правата и задълженията на бежанците в България.

3.3.3 Приближаване на образованието до потенциалните бенефициенти

Отварянето на Шуменския университет и Педагогическия колеж в Кърджали, и двата разположени в области с компактно турско население, може да се разглежда като добра практика на приближаване на образованието до потенциалните бенефициенти и привличане на вниманието им към възможността за висше образование и перспективи за по-добра работа. Близостта на двете учебни заведения ги прави много подходящи за образователните цели на етническите турци, които могат да останат по родните си места, като в същото време учат в университета. Това би могло също така да бъде добър пример за икономическа ефективност. От друга страна, и двете учебни заведения имат отдели по турска филология, и турска/руска или турска/българска филология, специалност както предпочитана, така и достъпна за младите етнически турци. Такива комбинации водят до по-добро разбиране на многокултурността. Тъй като и Шуменският университет и Кърджалийският педагогически колеж предлагат програми по начална педагогика, преобладаващото мнозинство на притежателите на университетска степен сред етническите турци е с педагогическо образование. Така, като се има предвид изобилието на педагогически кадри като цяло в трите окръга – Шуменски, Разградски и Кърджалийски – и сред самото турско малцинство, много етнически турци сега притежават бакалавърска и/или магистърска степен по педагогика/филология.

Едно другото голямо предимство е, че възможността за използване на майчиния език (турски), улеснява обучението по всички предмети, включително на български като втори език, и чужди езици.

Тези хора също така са пример за образователните възможности, които имат представителите на малцинствата. Практиката показва нарастване на интереса към учението при тези групи, както относно началното, така и средното образование.

Друг пример, който заслужава внимание, е моделът за интеркултурно работно място в тези училища (ръководството и преподавателите), не само според учениците и студентите, но и според техните родители и роднини. Както отбеляза един учител, не става дума само за съвместно живеене, но и за съвместна работа, т.е. да бъдем заедно във всичко.

3.3.4 Обучение по правата на човека и други проблеми на образованието на малцинствата

Обучение по правата на човека и интеркултурното образование в училище е гаранция за бъдещето на социалния и етническият мир в България, казва Йосиф Нунев, експерт в “Образование и културна интеграция” в Министерството на образованието и науката.

Въвеждането в българските училища на тематичен курс по правата на човека беше една от основните теми на Националната конференция “2005 – Европейската година на демократичното гражданство чрез образование”, обявена от Съвета на Европа.

Подготвен е пакет образователни материали по правата на човека за първо ниво – 1-4 клас и второ ниво – 5-8 клас, както и приложение за гимназиалните класове, които да бъде въведен в училищата. Целта е чрез придобиване на знания за човешките права и тяхното съблюдаване и практикуване в училище да се сформира отношение и поведение, отчитаща различията и правата на хората около нас, така че всеки ученик да се чувства ценен и уважен. Обучението по правата на човека и интеркултурното образование като част от него е продължение на стратегията за образователна интеграция на деца и ученици от етническите малцинства. Тя е насочена към всички етнически групи в България, но поставя акцент върху най-нуждаещите се, като например ромската общност, където децата са 10% от всички ученици в България.

В България сега има роми, които са много добре интегрирани в обществото. Причината е, че децата им посещават български, а не ромски училища. Но все още значителна част от ромската общност в България живее в отделени квартали в най-големите градове в страната. По този начин техните деца са изолирани. Вместо да ходят на училище заедно с българчетата и да се учат да живеят заедно, те са в ромското училище в ромския им квартал. И с края на 8-ми клас, ако ромското дете стигне до там изобщо, образованието приключва. Много малко млади хора от ромското малцинство успяват да завършат средно образование или университет. Те остават белязани за цял живот от тяхната маргинална среда. Приоритет на Министерството на образованието е заедно с Десетилетието за ромско включване /2005-2015/ да се изработят необходимите документи и проведе съответната политика, така че процесът на интеграция и адаптация на ромските деца да стане

траен и необратим. Този процес засяга 30 хиляди деца, които миналата година са учили в сегрегирани ромски училища. Българските университети не подготвят достатъчно добре учители. Въпреки това има много добри проекти в тази посока, като тези на Фондация “Междуетническата инициатива за човешки права”, която подготви учебниците по “Права на човека в училище”. По тяхната програма “РАМО” са подготвени над 4 хиляди учители във всички региони на страната. Българските университети са създали магистърски и бакалавърски степени за обучение на учители-студенти по интеркултурни дисциплини. Освен това по различни проекти по десегрегация, осъществени в различни места в България, са обхванати над 2000 ромски деца, учещи сред българчета през последните 4-5 години. Оказа се, че децата, учещи в ромски училища, напускат след 6-ти или 7-ми клас при навлизането в пубертета. От друга страна почти 100% от децата от ромски произход, интегрирани между българи, продължават образованието си и те ще бъдат ядрото на новата ромска интелигенция. Част от нея ще се върне в своята общност, но този път с твърдо намерение да покаже на децата по-добрата алтернатива.

3.3.5 Десетилетие на ромското включване: практически стъпки

Понастоящем България председателства Десетилетието на ромското включване 2005-2015, от 1 юли 2006 до 30 юни 2007. Мерките за подкрепа за работа, квалификация и преквалификация чрез различни форми на обучение, заетост и предприемачество се коренят в успешната обществена и икономическа интеграция не само на ромското население, но и на всички малцинствени групи. Беше предоставена подкрепа за:

Създаване на 12 Ромски информационни центъра,

Осигуряване на начална грамотност на ромските малцинства,

Разширяване на службите по медиация,

Разширяване на информационните служби,

Обучения за повишаване на информираността по проблемите на ромското население,

Създаване на работни места за ромите,

Стимулиране на предприемачеството сред етническите малцинства и други групи в неравностойно положение,

Усъвършенстване и реализация на програма за обучение с цел развиване на предприемачески умения.

Само за една година

Повече от 1372 безработни роми бяха обучени за начална грамотност по програми, специално разработени за ромското малцинство;

На повече от 1353 безработни лица бе осигурена временна работа

Повече от 1093 дълготрайно безработни участваха в професионално обучение

Бяха консултирани повече от 2944 лица.

Въз основа на Националния план за действие по заетостта 2006 и Плана за действие за Десетилетието на ромско включване 15 666 души бяха включени в дейности за повишаване на възможността за заетост и квалификацията. От тях 2994 бяха включени в мотивационни обучения за активно търсене на работа, 7643 роми преминаха обучение по професионално насочване, 2327 роми бяха включени в курсовете за професионална квалификация, 2655 души бяха включени в курсове за начална грамотност и 76 – в програма за повишаване на нивото на квалификация.

3.3.6 Практически аспекти на обучението по български език на чужденци, които търсят или са получили закрила

Лингвистична компетентност е важно условие за по-ефективната интеграция на бежанците в обществото.

С оглед осигуряването на необходимите условия за изучаването на български език, Държавната агенция за бежанци организира и провежда български езикови курсове и професионално обучение на чужденци, които търсят или са получили закрила.

Българското езиково обучение е една от основните дейности на Интеграционния център за бежанци към Държавната агенция за бежанци.

Езиковото обучение е организирано в две групи: за възрастни и следобедна занималня за децата, посещаващи български училища.

В учебния процес успешно се използва учебникът “Български език за деца-бежанци”; той е разработен от Държавната агенция за бежанци по проект, финансиран от ВКБООН, със средства на немска благотворителна фондация.

В процес на разработване е помагало към учебника по български език за деца-бежанци; то ще спомогне за по-ефективното изучаване на българската граматика и лексика.

Целите на обучение по български език са:

- Ограмотяване;
- Изграждане на умения и навици за учене;
- Изучаване на говорим български език;
- Изучаване на писмен български език;
- Развиване на умения за разбиране и общуване.

Бежанците – деца и възрастни, посещаващи езиковите курсове в Интеграционния център за бежанци участват в различни форми на практика по български език: подготовка на художествени и музикални програми, учебни екскурзии, летни училища за интензивно изучаване на разговорен български език, културни и спортни събития, и т.н.

С цел подобряване условията за интеграция на чужденците получили статут на бежанец или хуманитарен статут в българското общество, Бежанско–мигрантската служба при Българския Червен кръст организира и провежда курсове по български език за възрастни, като част от Програмата за социална ориентация и интеграция на бежанците в България, реализирана от службата.

Проблеми в областта на образованието и обучението по български език на чужденците получили статут на бежанец или хуманитарен статут в България.

Независимо от добре разработената нормативна уредба и регламентираната процедура за постъпване в българските държавни и общински училища съществуват редица трудности в процеса на обучение на децата-бежанци.

Причина за това е разликата между предметите, включени в учебните планове на страната на произход и в България. Такива проблеми възникват при изучаване на история, география, биология и други учебни предмети. Осигуряването на допълнителна подготовка за усъвършенстване на българския език и знанията по други учебни дисциплини, не е широко разпространена практика в училищата.

Част от възрастните чужденци получили статут на бежанец или хуманитарен статут в България са неграмотни или с ниска степен на образование. Техният достъп до българските училища не е регламентиран. Недостатъчното образование и слабото владение на български език са сред основните причини, тази група бежанци да не могат да си намерят работа и да се интегрират в българското общество.

Практиката показва, че по-голяма част от бежанците по време на бягството си от страната на произход не са взели със себе си необходимите документи, удостоверяващи тяхната степен на образование.

Според чл.2 на Наредбата за държавните изисквания за признаване на придобито висше образование и завършени периоди на обучение в чуждестранни висши училища е казано, че "Право на признаване на придобито висше образование и на завършени периоди на обучение в чуждестранни висши училища имат български граждани, чужденци и лица със статут на бежанци, които са се обучавали във висши училища, създадени и функциониращи по законоустановения ред в страната, в която е придобито висшето образование, или са завършени периодите на обучение".

Съществуват сериозни проблеми за реализация на това право, тъй като в наредбата не е регламентиран реда за признаването на висшето образование, придобито от бежанците.

Липсата на документи, удостоверяващи завършено средно образование в страната на произход е пречка за тези от тях, които желаят да постъпят в университет или търсят работа въз основа на професионалната си квалификация.

В нормативната уредба не съществуват разпоредби относно задължителното изучаване на български език от чужденците получили статут на бежанец или хуманитарен статут. В първите месеци след получаване на решението за статут на бежанец или хуманитарен статут, бежанците нямат стимул да посещават курсове по

български език, тъй като трябва да наемат жилище и да заплащат наема сами, трябва да търсят работа и да подсигурят дохода си.

Съществуват специфични проблеми по отношение на възможността за продължаване на образованието на момичетата и жените – бежанки, които са обусловени от социални, културни и други причини.

В някои бежански семейства родителите не са склонни да разрешават на дъщерите си да посещават училище и да продължат образованието си. Този проблем има дългосрочен негативен ефект върху процеса на интеграция на тази група бежанци.

3.3.7 Професионална квалификация и преквалификация в Интеграционния център за бежанци

Професионалното обучение в ИЦБ взема под внимание специфичните потребности на чужденците, които търсят или са получили убежище от една страна, и актуалното състояние на пазара на труда в България, от друга. Предлагат се курсове за фризьори и козметици, също така по компютърна грамотност, за което ИЦБ има лиценз, издаден от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО). След дипломиране участниците на курса получават сертификати за придобити професии.

Професионалното обучение извън територията на ИЦБ се извършва чрез бюрата по труда.

ИЦБ взема участие в развитието (и реализацията през 2005 г.) на пилотна програма за ограмотяване, квалификация и наемане на работа на чужденци, които търсят или са получили убежище.

3.3.8 Образование и обучение по български език в Интеграционния център за чужденци

Важна предпоставка за чужденците, които търсят или са получили убежище в България, е овладяването на български език. ИЦБ е разработил програма и организира курсове по езиковото обучение, както за възрастни, така и за деца. Обучението се извършва от нещатни лектори, които са написали специализиран Учебник по български език за деца-бежанци. През 2005 г. учебният комплект бе

завършен с подготвянето на “Учебно помагало по български език за деца-бежанци” и “Езиков курс за бежанци”, които включват някои основни факти за България.

След дипломиране от българския езиков клуб, децата-бежанци полагат тест в Регионалния инспекторат за определяне на нивото на техните знания и след това продължават образованието си в български училища.

Учениците – бежанци, получават специализирана помощ при подготовката на уроците по различните дисциплини, а роднините им получават консултации по всички въпроси, свързвани с образованието в България.

3.3.9 Еврейски език в София

Сполучлив модел на обучение по майчин език (еврейски език) е осъществен в една училище в София (начално училище с еврейски и английски език), което се посещава и от българчета.

Проблемът: обучението по майчин език в училище с широко еврейско присъствие цели съхранението на културното идентичност на етническата група.

Участници: 1) Министерството на образованието и науката, 2) Местни власти; 3) Училищният надзорен съвет, Училищният съвет и преподавателите; 4) Организация на евреите в България "Шалом"; 5) Фондация “Роналд Лаудер”, Ню-Йорк, САЩ.

Представяне на проблема: държавното училище е със смесено присъствие от еврейски и български ученици. От 1998 учебна година в училището се реализират две учебни програми. В първата еврейският език се преподава като майчин език два пъти на седмица като свободноизбираем предмет. Повече от една трета от учениците учат еврейски като майчин език. В тази програма се включват и някои българи също. Групите са сформират след като се определи езиковата компетентност на децата. Във втората програма еврейският език се преподава като първи чужд език в редовните учебни часове (от първата година нататък). От третата година нататък се въвежда изучаването на втори чужд език (английски език). Книгите на еврейски език са одобрени от Министерството на образованието и науката. Програмата на еврейски език е еднаква в общо петнадесет училища от СЕЕ, които участват в образователна мрежа под покровителството на Фондация “Роналд Лаудер”. Програмата, нейното ноу-хау, подготовката на учители и различните учебни пособия, като например аудио

и видео записи, вестници, списания, и т.н., се осигуряват от Фондация “Роналд Лаудер”, Ню-Йорк, САЩ. Часовете по майчин език се подпомагат от компютри, чрез които учениците имат достъп и до Интернет.

Стратегията: Всички необходими средства за обучението по майчин език се осигуряват чрез сътрудничество между различните международни, национални, местни и граждански институции и организации.

Това засилва интереса на българските деца, които желаят да станат част от часовете на групите по еврейски език и така се запознават с езика и културата на другата етническа група.

Резултатите: децата от еврейската общност в София могат да съхраняват и развиват етническата си култура чрез изучаването на майчиния си език, еврейския цикъл на живот и еврейските празници. Същевременно, участието на български ученици в часовете по еврейски език помага на разрушаването на социалните бариери между различните групи в училище. Обмислят се стъпки за преобразуване на началното училище в средно.

3.4 Заключение и препоръки

Необходими са задължителни курсове за социална и културна ориентация като част от дейностите по интеграция на чужденците.

Обучение на учители с цел подобряване на знанията и уменията им за работа в многокултурна среда.

Признаване на придобити образователни степени и професионални квалификации на чужденци.

Учебният модул, разработен от Министерството на образованието и науката съвместно с Държавната агенция за бежанци за запознаване на учениците и учителите в българските училища с живота, правата и задълженията на бежанците в България, да бъде въведен във всички части на страната, както и да бъде редовно актуализиран.

Повече фокус върху социалните, учебните и културните дейности на децата на училищна възраст.

Съгласно чл.10 на приетата Директива на Съвета 2003/9/ЕО от 27 януари 2003 г. достъпът до образователната система на децата на чужденци, търсеци убежище, не трябва да се отлага с повече от три месеца след датата на подаване на молбата за убежище от непълнолетното лице или неговите родители. Този период може да бъде удължен до една година, когато трябва да се предостави специфично образование, за да се улесни достъпът до образователната система.

Въвеждане на задължително обучение по български език на чужденците, получили закрила, за по-добра интеграция на бежанците в българското общество. Участието в курсове за обучение по български език да бъде условие за получаване на помощи за жилище, социално подпомагане, здравно осигуряване в едногодишен срок след получаването на решението за статут.

Като част от дейностите по интеграция на бежанците да бъдат въведени задължителни курсове по социално и културно ориентиране в българското общество.

Организиране и провеждане на семинари за преподаватели с цел усъвършенстване на знанията и уменията за работа с деца – бежанци.

Разработване на учебен модул за запознаване на учениците и преподавателите в българските училища с живота, правата и задълженията на бежанците в България.

Улесняването на процедурата за признаване на придобита степен на образование и професионална квалификация на чужденци със статут на бежанец или хуманитарен статут в България.

Регламентация на възможността чужденци със статут на бежанец или хуманитарен статут над 18-годишна възраст, да имат достъп до българските държавни и общински училища.

Интеграционният център за бежанци към Държавната агенция за бежанци и неправителствените организации, работещи с бежанци да съдействат за организиране на курсове за обучение на децата – бежанци на родния им език, с цел запазване на националната култура и традиции. Необходимо е в процеса да бъдат привлечени представители на бежанските общности в България, които имат преподавателски опит и умения.

4. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: ЗДРАВЕ

4.1 Въведение

Изследване на обективния здравен статус в ромските квартали на София, Враца и Търговище показва, че болен човек има в приблизително 80% от посетените ромски домакинства. В една трета от домакинства броят на лицата със здравни проблеми е 3 или повече, докато в 7-8% от домакинствата, 5 или повече лица страдат от здравни проблеми.

Настоящото проучване разглежда два аспекта и практики в българския здравен сектор, които са от съществено значение за подобряване на

- a) здравословното състояние на уязвимите етническите групи, и
- b) интеркултурните отношения в този сектор

Двата аспекта, които се разглеждат, са както следва:

- a) въвеждане на Ромските здравни медиатори (РЗМ), и
- b) политика на Здравна интеграция и интеркултурност в здравния сектор

За проучването са използвани лични интервюта и въпросници с представители на целевите групи в София, Пловдив, Варна, Бургас, Плевен, Габрово, Добрич, Пазарджик, Дупница, Шумен, Лом, Хасково, и Силистра.

Бяха също така изследвани и съответните публикации по проблема и особено “Осигуряване достъп на малцинствата до здравеопазване в България”, Ивайло Търнев, Фондация “Здравни проблеми на етническите малцинства”, София, България, и Цвета Петкова, Софийския Институт “Отворено Общество”, България, 2004.

Участници: Представители от Министерството на здравеопазването, Български лекарски съюз, Българска асоциация на медицинските сестри, болници, поликлиники и здравни центрове, ромски здравни медиатори.

Аспект А: интервюирани: лекари: 23; Медицински Сестри: 36; Здравен персонал, включително РЗМ: 24

Аспект В: Работодатели: Чужденци/инвеститори и местни лекари, най-вече от български етнически произход, макар че освен роми, другите етнически малцинства са почти поравно представени: турци, арменци, евреи, арабски мюсюлмани. Медицински сестри: от български етнически произход, другите етнически малцинства са почти наравно представени; парамедици/санитарен персонал: етническите малцинства са почти равни на брой; чистачи: най-вече от етнически малцинства, роми и турци. Общ брой 47.

Специални благодарности на: г-жа Мария Лозанова, д-р Николай Българанов, и д-р Георги Николов.

4.2 Предизвикателства/проблеми

През април 2001 г. правителството на България прие Национална здравна стратегия и План за действие за периода 2001-2006. Здравната оценка на населението, съдържаща се в Националната здравна стратегия показва особено отрицателна тенденция в здравето на ромите, като тази група е със значително по-висок от средния риск за лошо здраве и ранна смърт. Една от групите най-силно изложена на посочените рискови фактори са етнически малцинства и особено ромите. Така в Стратегията се прави заключение, че “трябва да се отдели специално внимание на здравните проблеми и специалните потребности на ромската етническа общност на първо място (по причина на неговия брой и влошено икономическо и социално положение)”.

Идентифицирани са следните социални фактори, определящи за здравето:

- Лоши жилищни условия
- Лоша храна
- Неравностоен достъп до образование и работа
- Усещане за относителна бедност
- Липса на контрол
- Дискриминация
- Социално изключване

- Лишаване от граждански права
- Неравнопоставени полови норми

Наблюдава се обезпокояващо нарастване на смъртността и общо влошаване на здравните показатели сред ромското население. Един пример: Според НСИ детската смъртност при етническите българи е 9.9/1000, 17/000 при етническите турци и 28/1000 при ромите.

Двата главни проблема са квалификацията на медицинския персонал за работа в многокултурна среда, подкрепата на превантивните здравни услуги и промоцията на здраве и здравно образование сред уязвимите малцинствени групи.

4.3 Отговор и практики

4.3.1 Ромски здравни медиатори

Въвеждането на ромските здравни медиатори беше инициирано от български неправителствени организации към Министерството на здравеопазването и в периода 2001-2004 г. програмата "Фар" финансира обучението на 57 РЗМ, 30 медицински сестри, и 30 общопрактикуващи лекари в 15 града.

Изследването се състоя в регионите на Пловдив, Пазарджик, Дупница, Шумен, Лом, Хасково, Силистра.

Позицията на здравен медиатор е нова за България, но е въведена успешно и е доказвала своята ефективност в други страни. Ролята на здравния медиатор трябва да улесни достъпа на малцинствата, и в частност ромското, до здраве и социални услуги, но също така да помогне за преодоляване на дискриминиращото отношение. Здравните медиатори са всъщност социални работници, които помагат на онези, които не са запознати със здравната система и системата за социални помощи, да получат по-добър достъп до здравните и социалните услуги.

Гарантираният и отворен достъп до здравеопазване е от изключително значение за всички български граждани. Това е един от проблемите в държавната политика за подобряване на достъпа на малцинствата до здравеопазване, както и един от приоритетите в стратегията на Десетилетието на ромското включване, 2005-2015. Медиаторът е член на ромската общност, помагач на неграмотните роми или роми,

които не са запознати със системите на здравеопазване и социална помощ да получат по-добър достъп до здравеопазване и социални услуги. Медиаторът изпълнява следните дейности:

- Съпровожда ромите до здравни и социални институции, за да им помогне да разрешат специфичен здравен или социален проблем.

Основното предизвикателство за медиаторите е свързано с образованието и обучението на целевата група, езиковата компетентност и уменията за комуникацията, особено за ромите, които имат само начално или никакво образование, както и тези с по-сериозни здравни или социални проблеми. Очевидно те са напълно безпомощни, когато трябва да посещават здравни или социални институции. Те не са запознати с медицинската терминология, имат трудности с общуването с медицинския персонал и понякога не разбират как да проведат лечението, което им е било предписано. Следователно една от задачите на ромските медиатори е да съпровождат такива лица до здравните институции, за да:

- Разяснят и на двете страни (медицинския персонал и лицето от ромски произход) съответните им очаквания и да улеснят комуникацията по време на консултацията.
- Осигурят социална помощ и покровителство на рискови семейства (семейства на хронично болни хора или хора с увреждания, семейства в неблагоприятно положение и бедни семейства, семейства на наркомани и хора страдащи от туберкулоза или хепатит). Задачата на медиатора ще бъде да се запознае със здравните и социални проблеми на семейството. Важна дейност ще бъде регистрирането на медицинските случаи и работа с тези семейства.
- Лобират в здравните институции и социалните служби. Защиават правата на пациентите. Съобщават за нарушения и актове на дискриминация. Медиаторите трябва да лобират и в местните институции, и в националните институции ако е необходимо, за да решат специфични проблеми и да се заемат със специфични случаи.
- Помагат на ромите да попълват различните типове документи и се справят с бюрократичните процедури.

Практиката е показала, че повечето роми изпитват сериозни затруднения да се справят с медицинската документация, планирането на медицински прегледи и консултациите. Медиаторите помагат на такива хора да организират цялата необходима документация и работят, за да осигурят всички роми да бъдат включени в системата на здравно застраховане. Те

- разясняват на ромите правата, които имат, и как работи системата на здравеопазване и социално подпомагане.
- разясняват на медицинския персонал и социалните работници какви са потребностите и статута на ромите.
- участват в различни програми за здравна превенция: ваксинации, профилактични мерки срещу туберкулоза, хепатит, и социално значителни болести.

Важна задача на ромските медиатори е оптимизиране на имунизациите. За да постигнат това, те трябва да сътрудничат тясно с общопрактикуващите лекари, работещи в ромските квартали. Целта е всички роми, подлежащи на ваксинация, да бъдат имунизирани навреме, както и да се използва доверието, които членовете на общността имат в ромските медиатори, за да се улесни процесът на имунизация.

Едно от най-големите предизвикателства в тази сфера е донякъде отрицателното отношение към такива процедури, което съществува сред ромската общност. Ромите заявяват, че са “имунизирани по рождение” и проявяват значителна небрежност в това отношение.

Друг проблем е недоверието към медиаторите, изразено по-негативно от членовете на тяхната собствена общност: ‘Какво знаеш ти за това?’; ‘Кога стана доктор?’; ‘Имаш ли деца и кой си ти, за да ми казваш какво да правя?’

Оказва се, че ромските медиатори трябва да градят мостове и изграждат доверие в две направления:

- с медицинския персонал от български и турски произход, като вторите повече от българите са склонни да дискриминират ромите, и
- в тяхната собствена ромска общност.

Друга съществена задача на медиаторите ще бъде да общуват редовно с медицинския персонал в здравните институции, за да:

- предоставят здравно образование и разпространяват информация, свързана със здравето
- медиаторите ще популяризират здравословен начин на живот сред членовете на ромската общност, организирайки публични лекции и разпространявайки информационни материали за подобряване на здравното образование на ромите.
- обучават и оказват подкрепа на младите майки.
- ромските жени традиционно стават майки в много ранна възраст. Много от тях са неподготвени да отглеждат децата си и това често ги отчайва и води до множество медицински и/или психологически проблеми.
- медиаторите ще посещават младите майки и ще ги учат как да гледат децата си. Те също така ще им помагат да разрешават срещани проблеми от всякакво естество.
- комуникират с институциите: местни власти, общопрактикуващи лекари, регионални болници, регионални служби на националния здравно-осигурителен фонд и ще ги информират за здравния статус на ромите.

Медиаторите синхронизират и координират усилията на различните институции да осигурят равен достъп на ромите до здравеопазване. Те трябва да работят в тясно сътрудничество с общопрактикуващите лекари. От една страна те участват и подпомагат профилактичните дейности, провеждани от общопрактикуващите лекари, а от друга разчитат на участието на лекарите в решаването на специфични медицински проблеми, като например:

- Семейно планиране и репродуктивни здравни услуги; подпомагат превенцията на болести, предавани по полов път.
- Помагат на местните санитарни и хигиенни инспекции в поддържането на адекватна хигиена в ромските квартали.

- За да поддържат хигиенизирането на ромските квартали, медиаторите трябва да комуникират и по възможност да си сътрудничат с местните санитарни и хигиенни инспекции.

Ромските медиатори трябва да работят извън съществуващите Здравни центрове и Информационните и консултативни центрове в ромските квартали.

Медиаторите се разграничават както следва: медиатори, работещи в общността, медиатори, работещи в здравните институции, и медиатори в институциите за социално подпомагане.

Какви са изискванията към кандидатите за медиатори:

- Кандидатите трябва да принадлежат към ромската общност.
- Да са завършили средно образование
- Да са работили поне две години за ромската общност.

Предимство се дава на кандидати, които са получили или в момента се стремят към получаване на медицинска степен или степен в социалните науки: акушери, медицински сестри, помощник-лаборанти, социални работници, и т.н. Ако няма такива кандидати на разположение, предимство имат активните членове на ромски неправителствени организации, които имат опит в работа в социалната сфера.

Примерът за добра практика тук показва как консорциум от четири организации: Институтът “Отворено Общество” – София, Българската Асоциация по семейно планиране и сексуално здраве, Фондацията “Здравни проблеми на малцинствата”, и Балканска фондация за интеркултурно образование и разбирателство “Дайвърсити”, работиха върху компонента, включващ разработване на учебни пакети и осигуряване на поредица от учебни семинари за здравни медиатори, общопрактикуващи лекари, и медицински сестри от 15 града по проекта “Осигуряване достъп на малцинствата до здравеопазване в България”. (“Осигуряване достъп на малцинствата до здравеопазване в България”, Ивайло Търнев, Фондация “Здравни проблеми на етническите малцинства”, София, България, и Цвета Петкова, Софийския институт “Отворено Общество”, България, 2004).

Обучението на трите основни групи: медиатори, общо практикуващи лекари и медицински сестри включва модул, който се фокусира върху това как да работим заедно, как да бъде толерантни към ромската общност, как да изграждаме положително отношение, как да изграждаме екипи, как да преодолеем културните различия, и как да развием необходимите умения за работа в многоетническа среда.

Освен специфичните медицински въпроси се предоставя и обучение, насочено към интеркултурни и други теми, засягащи целевата група, като например:

- ромски групи, религия, култура, и история;
- Здравен статус и здравни услуги за ромите в България и социално значими заболявания;
- Комуникативни умения, изграждане на екип, интерактивни техники, партньорство с институции и неправителствени организации;
- Здравноосигурителна система и законодателство, права и отговорности на пациентите;
- Ролята на здравния медиатор;
- Преодоляване на културните бариери и комуникация с ромската общност, обреди и традиции в контекста на съвременна медицина, ромска традиционна медицина;
- Социална и психологична подкрепа на хора с увреждания и хронични заболявания;

Обучение на общопрактикуващи лекари и медицински сестри по:

- Работа в многоетнически общности със специален фокус върху ромската общност;
- Справяне със специфичните здравни проблеми, типични за ромската общност (социално значими болести, туберкулоза, хепатит, венерически болести, репродуктивно здраве, физически и умствени увреждания)
- Техники за интерактивно здравна промоция със специален фокус върху ромската общност;

86% от запитаните общопрактикуващи лекари (GP) и медицински сестри заявяват, че те са доволни от учебните семинари, които запознават участниците с ромската култура, история и традиции, идентифицират и преодоляват културните бариери за комуникацията, дават информация за типичните ромски здравни проблеми и проблемите в осигуряването на здравеопазване. Другата важна цел на такова обучение е да се оптимизират съществуващите програми за здравна превенция като се подобрят комуникативните умения на участниците и като бъдат обучени на работа в екип и сътрудничество с ромските медиатори.

12% са заявили, че те вече знаят достатъчно и това е загуба на време.

2% са били безразлични.

Ромските здравни медиатори получават обучение по:

- Основни принципи на общественото здраве; кратък преглед на основно законодателство, свързано със здравето;
- Специални комуникативни техники и подобряване на способността на медиаторите да помогнат в изглаждането на културните различия.
- Методи за изграждане на взаимно доверие между медицинския персонал и членовете на ромската общност;
- Работа с многоетнически общност със специален фокус върху ромската общност.

100% от интервюираните медиатори считат, че подобно обучение е изключително важно за тяхната работа.

4.3.2 Политика на здравна интеграция и интеркултурност в здравния сектор

Изследването по реализацията на политиката за Здравна интеграция и интеркултурност в здравния сектор доказва, че политиката на здравна интеграция е довела до някои важни стъпки в последните няколко години, както следва:

Разработване на учебна програма

Учебна програма по медицински специалности в 5 университета (София, Стара Загора, Пловдив, Плевен и Варна) и 14 колежа за медицински сестри (Благоевград,

Бургас, Варна, Велико Търново, Враца, Добрич, Плевен, Пловдив, Русе, Сливен, Стара Загора, Хасково, София и Шумен) за подготовка на студентите за по-добра работа с ромската общност.

Разработена учебна програма за обучение на медиатори между системата за здравеопазване и ромската общност

Изграждане на капацитет

Реализирана учебна програма, в която 30 университетски лектори и 28 лектори от колежа за медицински сестри обучават студенти в работа с ромската общност

Реализирана учебна програма за 150 медиатори между здравната система и ромската общност

Подкрепа на превантивна здравна система

5 мобилни кабинета за здравна превенция с цел популяризиране на подобрени практики за здравна превенция в ромските общности.

2 мобилни единици оборудвани с флуорограф за ранно разпознаване на медицинските заплахи сред ромското население.

Осигуряване на превантивни здравни услуги, здравна промоция и здравно образование

Реализирана програма за превантивни здравни услуги в 5 пилотни региона, насочена към увеличаване на дела от ромското население с достъп до такива програми

Програма за здравна промоция и здравно образование, реализирана в същите региони с цел по-широко разпространение на предпазни здравни практики в ромските общности

Изследването и интервютата относно интеркултурните отношения в здравния сектор показва следните резултати:

Език: недоразуменията се получават по 2 причини: националният език и използването на професионален жаргон. 56% от медицинските сестри от малцинствен произход и 24% от българските се оплакват, че понякога им е много трудно да разберат

предписаните лечения и инструкции по две основни причини: професионален жаргон (латински език) и/или неразбираем почерк.

Храна: 97% от персонала от малцинствен произход се оплаква, че храната е типично българска и не се вземат под внимание нито пациентите, нито персонала. От столовата се противопоставят на аргумента, заявявайки, че е невъзможно да се готви всякакъв тип храна: турска, арменска, еврейска, мюсюлманска.

Беше повдигнат интересен въпрос: дали е възможно да се намери 'неутрална' храна, удовлетворяваща всички вкусове.

Правила на обличане: 84% от мюсюлмански жени все още предпочитат да ходят забулени. 46% разглеждат забраната като дискриминация, а 11 мислят, че това е нарочно.

Хигиена/понятие за чистота: Работодателите и лекарите се оплакват от разбирането за чистота на етническите малцинства и особено на ромите. Някои от тях също така изтъкват проблема с персоналната хигиена (например дължината на ноктите, чисти ръце, чиста коса, и т.н.), и разглеждат двата проблеми (личната и институционалната хигиена) като взаимосвързани.

Други:

- Понятие за време
- Доминиране мъж – жена, йерархично

Един друг въпрос, който бе разгледан, беше медицинските медиатори от ромски и друг малцинствен произход като подпомагащи добрите практики: интеркултурна медиация, етични проблеми, здравно образование на населението, особено малцинствата и имигрантите

4.4 Заключение и препоръки

4.4.1 Положителни ефекти на РЗМ

Улесняване на комуникацията между пациент и лекар/медицинската сестра

Насочване при бюрократичните процедури

Комуникация с ромската общност

Подобрен достъп на ромите до здравни услуги, също както и по-добро здравно състояние на членовете на ромската общност

Подобрена комуникация между медицинските власти и ромската общност

Професионалната квалификация на лекарите и медицинските сестри по специфичните здравни проблеми на ромите е подобрена чрез реализирани програми за здравно образование в медицинските университети и колежи. Интеграцията се насърчава чрез по-добри институционални познания на ромските здравни проблеми;

Комуникацията между ромската общност и медицинските специалисти са подобрени чрез обучение на медиатори, което води до по-добра профилактика и диагностика;

Възможност за обучение на жени с обикновено образование в областта на здравната медиация.

Ромските здравни медиатори допринасят за подобрене на социалните условия, предоставящи на членовете на ромската общност възможността да подобрят здравето си.

Медиаторът играе ролята на “мост” между общността и местните власти, тъй като те изграждат взаимно доверие между лица от различни светове.

Подобрена здравна медиация в ромските общности

Подобряване на социо-здравното състояние на ромите в България

Работни места за ромските жени в тяхната общност

Възможност за промяна на (негативните) виждания и борба с дискриминацията

4.4.2 Въпросите, които са източник на проблеми и следва да намерят решение

Език и културни бариери.

Расово, етническо и религиозно предубеждение. Липсата на осведоменост или пренебрежение от страна на общопрактикуващите лекари и другия медицински персонал на културните различия и традиции на ромското и турското малцинство води практически до нарушена комуникация и самолечение, особено при по-бедните и по-слабо образованите роми и турци. Пасивната дискриминация все още продължава да съществува.

Достъп на малцинствата до позиции и работни места в областта на здравеопазването. Намирането на работа от малцинствата в тези сектори продължава да бъде проблем, особено за ромите. Работодателите оправдават подобна дискриминация с относително слабата подготовка и образование на повечето роми. Ръководните длъжности като цяло се дават на етническите българи, като етническите турци, българските мюсюлмани и ромите са сред първите уволнявани при съкращения.

Негативното отношение към образованието и здравната култура главно сред ромите, но и сред турците, води до по-ниски нива на образование. Здравно образование: ранни бракове сред ромите; липса на сексуална култура в много, най-вече ромски, общности; раждания на ранна възраст при ромите като рискови здравни фактори.

Поверителността на личната медицинска информация, до която медиаторите ще имат достъп, е важен въпрос, който трябва да бъде разгледан.

Обективни етнокултурни различия: турците по-рядко се оплакват от здравни проблеми, ако те не причиняват непосредствена болка, пренебрегвайки по този начин хроничните болести; ромите и турците са склонни да пренебрегват и подценяват периодичните медицински прегледи в сравнение с българите. По-високата мобилност сред ромите (пътуване из цялата страна от място на място като част от тяхната култура) практически ограничава достъпа им до медицински и здравни услуги.

Въвеждане на системата на медиатора от ромски или друг малцинствен произход – модел за подобряване на достъпа на малцинствата до здравни и социални услуги.

Подобряване на хигиенните навици и здравна култура на бежанците и ромите. Наличието на медиатори от малцинствен произход ще помогне за разрешаване на проблемите.

Здравните медиатори се възприемат неправилно от някои членове на ромската общност (считат ги за предоставящи хуманитарна помощ). Процедурата за подбор се възприема като недемократична (или непрозрачна), тъй като кандидатите не се предлагат от цялата общност, а от лидерите на ромската общност или ромските НПО. Някои ромски лидери не са доволни от дейността на здравните медиатори, тъй като те отказват да участват в политическия процес, други изразяват мнение, че здравният

медиатор не допринася за ефективно подобряване на ромското положение. Медиаторите са на мнение, че ролята на РЗМ е подценена, и изразяват тревогата си за липсата на перспектива в кариерата и липса на достатъчно уважение за ромската култура и традиции от останалите етнически малцинства.

4.4.3 Препоръки

Нужди от обучение, на които трябва да се обърне внимание.

Привличане на малцинствата и чужденците към здравната система и повече медиатори от малцинствен произход. Нужда от идентифициране на различни възможности за осигуряване на постоянна заетост на здравните медиатори.

Ромските медиатори да бъдат уважавани членове на общността, за предпочитане жени (и майки). Нужда от умения за предотвратяване на конфликти, за да се достигне задоволително ниво на здраве сред ромското население; също така е необходимо да се засилят програмите за здравно образование и да се стимулира активното участие на ромите в тях;

Здравно образование и предоставяне на здравна информация на малцинствата, на медицинския персонал, работещ в кварталите на малцинствата, и на различни медицински експерти в болниците и здравните центрове.

Професионално и езиково обучение за медицински сестри, чуждестранни и от малцинствен произход, обслужващ болничен персонал, администратори, здравни служители, и т.н

5. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: СТРОИТЕЛСТВО

5.1 Въведение

Подобно на туристическия и транспортния сектор настоящата строителна индустрия е много- и интеркултурно място и това изисква реализация на административна политика, която да обединява многоетничност и интеретничност, изискващи хората да бъдат етнически и културно сензитивни, за да съзнават различията на интеркултурното работното място.

Настоящото проучване ще разгледа строителните площадки като интеркултурни работни места и ще цитира някои добри практики в развитието на българския туризъм.

Ще бъдат приведени примери, като например:

- Програми и мерки за социална и икономическа интеграция на безработни роми
- Ромската жилищна програма
- Проект “Красива България” (КБ)
- Пример за управление на многоетнически общества

За проучването са използвани персонални интервюта и въпросници с представители от целевите групи в София, Пловдив, Русе, Плевен, Варна, Бургас, и Ямбол. Свързаните с темата публикации също бяха изследвани.

Участници: представители на предприятия за регионално строителство, Булгарстрой, Строителен консорциум; местни търговски и индустриални камари

Респонденти:

	Мениджъри		Служители		Участници в проекти	
	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци
Въпросници	10	5	10	5	10	5
Интервюта	5	5	5	5	5	5

5.2 Предизвикателства/проблеми

Езикови бариери в страната.

Чужди езици за работа в чужбина.

Расови, етнически и религиозни предубеждения.

На нуждите за професионално обучение трябва да се обърне внимание.

Дискриминация срещу малцинствата на работното място продължава да бъде проблем, особено за ромите. Работодателите оправдават подобна дискриминация с относително слабата подготовка и образование на повечето роми. Ръководните длъжности като цяло се дават на етническите българи, като етническите турци, българските мюсюлмани и ромите са сред първите уволнявани при съкращения.

Храната е проблем в столовите, особено когато не се предлага никакво друго месо освен свинско. Вегетарианската храна не е проблем. Халал храна обикновено няма, макар че кухнята ни има силно ориенталско влияние и много ястия се считат подходящи за мюсюлмани (баклава, сърми, и т.н.). Пилешкото, агнешкото и телешкото месо са много популярни и харесвани от всички. Разпространена практика е хората да хапват сандвичи на обяд, донесени от къщи, така че храната на работното място не е голям проблем.

5.3 Отговор/добри практики

5.3.1 Програми и мерки за социална и икономическа интеграция на безработните роми

В момента на трудовия пазар се осъществяват различни програми и мерки за социална и икономическа интеграция на безработните роми. Те целят осигуряването на достатъчно възможности за работа и професионална квалификация на ромската общност.

Програми за временна заетост в общополезни дейности: Национална програма за временна заетост, Програма за временна заетост през зимните месеци и специализирани програми (както предвижда чл. 54 от Закона за трудово насърчаване) – целта е осигуряване на минимален доход на безработни лица, които разчитат на социални помощи, чрез включване в заетост. С предимство се ползват безработни, подпомагани или подлежащи за подпомагане от общинските служби за социално подпомагане. Програмите се реализират във всички региони от страната. За периода януари – юли 2002 г. са работили 9 288 лица и са изразходвани 6 198 302 лева.

“Красива България” е проект от Министерството на труда и социалната политика (МТСП) за създаване на заетост и професионално обучение в сферата на строителството и туризма. Осъществява се от 1998 г. след успеха на пилотния проект Красива София, реализиран през 1997 г. Настоящата (трета) фаза на проекта се финансира от българското правителство, участващите градски общини и Програмата на ООН за развитие (ПРООН). Предшестващите две фази бяха първоначално финансирани от Европейския Съюз (ЕС), но също така от различни европейски правителства, ПРООН и британска НПО. “Красива България” се изпълнява от МТСП с подкрепата на ПРООН. Проектът има за цел да облекчи безработицата, като в същото време подобрява градската среда, повишава туристическата привлекателност на страната и засилва малките и средни предприятия. След началото си в София, програма “Красива България” постепенно се е разраснала и се реализира в 100 общини из цялата страна. 40 185 безработни са се възползвали от проекта, като 8 от тях впоследствие са намерили постоянни работни места. 10 448 безработни са получили професионално обучение в рамките на проекта. Общо 1527 обекта са възстановени, от които 421 паметници на културата. Проект “Красива България -3” – основната му цел е разкриване на временни работни места в строителството, като в същото време се възстановяват туристически места и сгради, разположени във или около избраните общински центрове, и така се създават условия за устойчива заетост в туризма. 733 лица са наети през периода между януари и юли 2002 г., като нововключените са над 1654, а 2636 са обучени за 4 691 395 лева.

Редица дейности са осъществени досега в рамките на проекта “Урбанизация и социално развитие на райони с преобладаващо малцинствено население”, управляван от “Националния съвет за сътрудничество по етническите и демографските въпроси” с административната поддръжка на дирекция “Етнически и демографски въпроси” на Министерския съвет. Някои от най-важните резултати са както следва:

- Общо 1122 безработни (766 мъже и 356 жени) от етническите малцинства взеха участие в курсовете за професионална квалификация за строителни работници. 1108 от тях издържаха успешно изпитите и получиха удостоверения за

придобита квалификация. Целевите групи изявиха силно желание за обучение и намиране на работа.

- Бяха подписани договори за строителство и строителен надзор за изграждането на водоснабдителна система на Омуртаг. Строителните работи започнаха на 15 юни 2005 г. Завършени са строителните работи в Пазарджик (Инфраструктурни работи в кв. 540, район Изток) и Дулово (детска градина в село Поройно). Другите обекти са: канализация и настилки и Ромски социален и културен център в Стара Загора; техническа инфраструктура в Лом; водоснабдяване на с. Байково и с. Боян; водоснабдяване на Омуртаг. Като цяло, строителните работи се изпълняват в съответствие с графициите.
- 271 безработни от етническите малцинства са наети на обектите по проекта чрез бюрата по труда.

5.3.2 Жилищна програма за ромите: ромите строят домове за себе си

Предпроектното проучване на жилищните условия на ромското население във връзка с реализацията на проекта “Урбанизация и социално развитие на райони с преобладаващо малцинствено население” /Национална програма ФАР за 2002 г./ показва, че разгърнатата застроена площ на един жител, отчетено от данните за ромските квартали, е под средната за страната. Данните за броя на обитателите и броя на жилищата, получени от 81 от изследваните градове сочат, че 82 023 жилища в ромските квартали се обитават от 376 817 жители малцинствено население. Данните за ромските квартали от същото проучване сочат, че от общо 79 206 жилища 21 073 са без разрешение за строителство. Делът на незаконно строителство в големите градски гета, като например квартал Столипиново в Пловдив, достига до 80 %. Този процент се увеличава от прииждащите роми от селата. Налице е стабилна и в отделни населени места силна корелация между принадлежността към ромската общност и ниския жилищен статус.

Националната програма за подобряване на жилищните условия на ромите в България до 2015 г. е в съответствие с Националната жилищна стратегия, приета през 2004 г. Разработена е от експерти на дирекция “Етнически и демографски въпроси” на Министерския съвет, на министерствата на регионалното развитие и

благоустройството, на финансите, на труда и социалната политика, Националното сдружение на общините, на Програмата за развитие на ООН, общинските администрации и ромските неправителствени организации. 30 065 нови жилища за ромите ще бъдат построени през следващите 10 години, а 47 245 ще бъдат реконструирани. Срокът на реализация на Националната програма съвпада с Десетилетието на ромско включване 2005-2015. Изпълнението на програмата ще доведе до подобряване на жилищните условия на 412 500 души (около 85 900 домакинства) в 100 квартала на 88 града. Ще бъде подобрена съществуващата и ще бъде изградена нова инфраструктура в ромските квартали – водоснабдяване, канализация, електроснабдяване, газоснабдяване, улично осветление и т. н. Къщите, които ще бъдат построени в рамките на националната програма за подобряване на жилищните условия на ромите до 2015, одобрени от кабинета през 2005 г., ще вземат под внимание специфичните черти на ромския начин на живот.

Домовете няма да бъдат големи, за да бъде наемът достъпен за ромите, а архитектурата на къщите предвижда отделно външно пространство за отглеждане на животни, както и камина, за която все още не е ясно дали ще бъде вътрешна или външна. Част от домовете ще бъдат давани под наем, а други ще могат да бъдат закупени чрез ипотечни заеми. Осигурено е финансиране със сума от 11 милиона лева за строителството на 204 жилища. Местата за строеж все още не са определени. Критериите за настаняване в новите домове ще бъдат разработени съвместно с местните власти. Сградите ще бъдат в рамките на съответното населено място, но дали ромите ще живеят в отделни квартали е предмет на по-нататъшни дискусии. Бюджетът на програмата за 2006 г. е 14 милиона лева.

Първите стъпки за реализацията на проекта ще бъдат реконструирането на канализацията в ромските квартали, отстраняване на незаконните жилища и узаконяването им, там където това е възможно, чрез изменение на съответните планове за развитие.

Очаква се много роми и други малцинствени групи да получат работа във всички предвидени строителни и други дейности. Те ще имат и шанса да придобият нови квалификации в сектора, учейки се от собствен опит. Във всеки случай това е голяма

крачка напред в мисленето и справянето с безработицата и другите проблеми (здраве) на малцинства в България.

През 2006 г. Софийската община реши да даде различни парцели, собственост на общината, за построяване на временни жилища за ромското население, регистрирано в квартал “Баталова воденица” преди 1996 г.

Строежът на къщите започна в София след споразумение между софийския кмет Бойко Борисов и министъра на труда и социалната политика Емилия Масларова, в което се настоява за дългосрочно решение на проблема с незаконното ромски жилища в столицата.

Министерството на регионалното развитие финансира проекта за жилищно строителство с 300 000 лева. Допълнителни средства може би ще бъдат осигурени от Министерството на финансите.

Агенцията по заетостта ще осигури работа на ромите, които избягаха към София поради ниската заетост в родните им градове. Според програмите на Софийската община, ромите, които ще бъдат настанени във временните къщи, ще участват в построяването им.

Правителството планира построяването на жилища за над 85 000 роми до 2015. Понастоящем близо 27 000 души се нуждаят от държавни жилища, но досега (до 2006 г.) Софийска община е осигурила само 122 апартамента.

5.3.3. Проект “Красива България”

Проектът “Красива България” бе стартиран през 1997 г. от ПРООН и сега в третата си фаза е насочен към проблема с трайната градска безработица. В рамките на тази инициатива безработните получават професионално обучение в сферата на строителството и след това получават временна заетост във фирми, с които се сключва договор за ремонтни дейности на определени сгради, площади и паркове.

От началото на проекта, 38 095 работници намериха временна заетост, като 11 904 от тях са от малцинствата

Общо в рамките на КБ 11 235 безработни са преминали обучение в сферата на строителството, 20% от които са от малцинствени групи. В допълнение, с редица

ромски строителни фирми са сключени договори за работа на обекти в рамките на КБ. От 1998 г. ромите заложиха повече от 18 502 човекомесеци труд.

33% от наетите в рамките на проекта на МТСП “Красива България” са роми.

Като цяло интеграцията на малцинствата в работната сила помогна за промяна на отношението на възложителите, работодателите и дори на хората от местните общности.

“Красива България III” е насочен към проблема с трайно безработните в градовете. Проектът действа основно в многоетническите и многокултурни градски центрове, характеризиращи се с високи нива на безработица и западна градска среда. По “Красива България” се осигурява професионално обучение по строителни специалности за безработните, регистрирани в дирекциите “Бюро по труда” на градовете-бенефициенти. На тези безработни впоследствие се предлага работа във фирмите, които сключват договори с проекта за строително-ремонтни дейности по предварително подбрани обекти – сгради, паркове, площади. По този начин проектът:

- Осигурява нови умения и квалификация за трайно безработните, увеличавайки шансовете им да си намерят постоянна работа;
- Осигурява временна заетост и доходи за хора, останали дълго време без работа, като ги реинтегрира сред икономически активната работна сила;
- Засилва малките и средни строителни предприятия, сключващи договори по проекта;
- Подобрява градската среда на целевите градове.

5.3.4 Управление на многоетнически общности

Подобрения на канализационната система на село Водолей: инициатива за възстановяване на екологичното равновесие в селото и включване на ромското население в доброволен труд в името на собственото здраве и жилищен квартал (2000–2001)

Добрата практика в този случай се отнася до включването на ромското население от село Водолей, Великотърновска област, в изпълнението на доброволна работа за почистване на канализацията на селото, допринасяща положително за екологичното

равновесие в околността. Канализационната система на селото отдавана е била причина за екологични проблеми, тъй като е остаряла и зле поддържана. Проектът има за цел да направи канализационната система по-хигиенична и да продължи да подобрява екологията на селото чрез засаждане на дървета и създаване на зелени пространства на подходящи места в селото. Замисълът е проектът да се реализира като се даде възможност на ромското население на селото да изпълни по-голямата част от работата, подобрявайки едновременно жизнените и санитарните условия на собственото си село и получавайки възможност за по-активно включване в обществения живот на селото.

Въпросният проект е добър пример за сътрудничество между Министерството на околната среда и водите, Ромската организация “Купате” и местните власти на с. Водолей. Министерството на околната среда и водите обяви открит конкурс за финансиране на проекти за почистване на замърсени жилищни зони и проектиране на зелени пространства и засаждане на дървета в райони с концентрация на ромско население. Ромската организация “Купате” откликна на този конкурс, излизайки с предложението за този проект. Те направиха това с подкрепата на местните власти на с. Водолей. Така проектът подпомогна реализирането на държавната политика за подобряване на жизнените и здравните стандарти на малцинствените групи в неравностойно положение в страната, от които ромите са част. Инициативата за проекта обаче се корени в загрижеността за жителите на с. Водолей от страна на местните власти и малцинствената организация.

В отговор на открития конкурс, обявен от Министерството на екологията и водите, ромската организация “Купате” от Великотърновско с пълната подкрепа на местните власти на с. Водолей кандидатства с проект, целящ решаването на дългогодишните проблеми на канализацията, минаваща през с. Водолей във Великотърновска област, България. Целта на конкурса е да се посочи проектът, който по най-икономичен начин ще почисти замърсяванията с битови отпадъци на населени места на България с концентрация на ромско население. Конкурсът бе част от по-голямата национална кампания за “Чиста околна среда”.

Освен че беше организиран в сътрудничество и подкрепа на местните власти на село Водолей, предложението за проект на “Купате” бе също така подкрепено от местната

държавна администрация на област Велико Търново и утвърдено лично от експерта по етнически проблеми в същата административна власт, г-н Сашо Ангелов. В своята препоръка към Министерството на околната среда и водите, г-н Сашо Ангелов изрази вяра, че реализацията на предложения проект би била в пълно съгласие с актуалната политика на правителството успешно да интегрира малцинствените групи в социалните дейности на страната, както и действително да реши проблеми на общността. Проектът наистина бе пример за добра практика по отношение на ромите, тъй като целта е да се даде възможност на ромите сами да участвуват в инициатива за подобряване на условията за живот и здравните стандарти в село Водолей, в което ромите съставляват 80 процента от жителите. Така проектът би обезпечил финансирането и организацията, необходими за реализиране на инициативата, а ромите биха допринесли за осигуряването на по-добри и по-здравословни условия за живот в собствените си жилищни райони.

Петдесет роми откликнаха на призива за доброволно участие в реализацията на проекта. Финансирането трябваше да бъде преведено на банковата сметка на кандидатите до края на октомври 2000 г. Подготовката за осигуряване на работни материали, инструменти и машини започна веднага. По план проектът трябваше да бъде реализиран за един месец. Действителната работа по изпълнението му трябваше да започне веднага щом атмосферните условия позволят (първата половина, а именно почистването, трябваше да бъде реализирана през ноември 2000 г., а втората половина – включваща създаването на тревни площи – през март 2001 г.).

Самият проект стана възможен поради усилията на правителството да осъществи политиката си по насърчаване на по-широко участие на етническите малцинства в социалните, културните, екологичните и другите обществени дейности в България. Като част от националната кампания за “Чиста околна среда”, правителството прецени, че е подходящо да отдели специално внимание и да инвестира повече пари в регионите с концентрация на ромско население, поради голямата нужда от подобряване на условията за живот в тези региони. Предишните правителства не се интересуваха много от тези проблеми и жилищният въпрос на ромското малцинство получи слабо внимание. Ромската организация “Купате” демонстрира трайна загриженост за много ромски общности в региона. “Купате” бързо определи областта,

нуждаеща се от незабавни действия, и се обърна към местните власти на с. Водолей с кандидатурата за потенциален проект с държавно финансиране. Местните власти подкрепиха инициативата на “Купате” и приеха да участват в необходимата организационна работа.

Проектът е свързан с няколко от приоритетите, изведени от правителство в контекста на политиката за задълбочаване на интеграцията на ромите в българското общество, обръщайки се в същото време към социално-икономическите проблеми на това етническо малцинство. Сред седемте основни приоритета в това отношение , пряко с настоящия проект са свързани следните:

- Привличане на ромски организации в партньорства за решаване на социалните проблеми на ромите.
- Постигане на удовлетворително здравословно равнище на ромското население (включително на санитарно-хигиенните условия).

Първата точка е постигната чрез предоставянето на форум на ромската организация “Купате”, която излезе с инициатива и проект по здравни и екологични проблеми. Вторият приоритет междуременно е постигнат – на микро ниво – посредством действителното почистване и подобряване на канализационната система, минаваща през цялото село Водолей. Подобрената хигиена на канализацията потенциално ще предотврати разпространението на инфекциозни болести. В допълнение, създаването на затревени площи и засаждането на дървета в региона също така ще насърчават “чист” и “здравословен” начин на живот сред жителите на селото. Местната управа на Водолей е обещала да поддържа наскоро-засадените площи в добро състояние.

Няма данни за съпротива към проекта от страна местните или от регионалните власти. Както беше отбелязано по-горе, проектът срещна одобрението и подкрепата и на административните органи от окръг Велико Търново. Властите дадоха уверението си, че ще се опитат да осъществят по-мощни проекти, включващи сътрудничеството на регионалните власти и малцинствените организации. Това би било идеалната реализация на програмата на правителство за интеграция на ромите в пълния спектър на социалния живот, както предвижда законът, приет на 24 април 1999 г.

Общо взето, проектът на “Купатe” за почистване на канализационната система на с. Водолей и засаждане на зелени пространства в селото е инициатива, която включва усилията на много организации за подобряване на различни аспекти от всекидневния живот на ромската общност. Такива опити обаче са все още в ранен етап на развитие, и за да се гарантират реални и трайни положителни резултати за ромските общности в България е необходимо опитно и обмислено прилагане на националното законодателство на местно равнище.

5.4 Заключение и препоръки

Подкрепа на хората, които биха искали да работят като самонаети.

Разширяване на инициативата на Интеграционния център за бежанци за професионална квалификация на чужденци, които търсят или са получили убежище, със специален фокус на работните места в строителния сектор чрез бюрата по труда и чрез обучение в професионалните офиси на центъра.

Програми за грамотност, квалификация и заетост на чужденци, които търсят или са получили убежище.

Образование и обучение по български език за възрастни.

Езиков курс за чужденци, също професионално насочен.

Професионална квалификация и преквалификация.

Подпомагане на чужденци, получили статут на бежанци или хуманитарен статут, за намиране на работа чрез бюрата по труда.

Организиране и провеждане на дейности за културна адаптация на чужденците.

Признаване на придобитите умения и сертификати на чужденците.

Публикуване на информационни материали по правата и задълженията на чужденците.

Консултации по въпроси на социалното подпомагане и насочване към общинските служби за социално подпомагане.

Необходимо е специално обучение на чужденците за намаляване на стреса.

Привличане на всички ключови участници в тази сфера с цел осигуряване на по-широко:

- Участие
- Сътрудничество
- Партньорство
- Интеграция
- Подкрепа

6. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: ТУРИЗЪМ

6.1 Въведение

Секторът на туризма премина през много промени през последните години поради икономическите реформи в България: прехода към пазарна икономика, приватизацията, спада поради драстичното намаление на броя на чуждестранните туристи в България в първите години след 1989 г., последван от голямо нарастване през последните години и промяна на портрета на чуждестранния турист.

Практиката показва, че малките и средните предприятия са основният генератор на заетост. Построиха се нови хотели, както големи, така и семейни, следващи тенденцията за разнообразие на икономическите дейности и създавайки възможности за различни дейности и алтернативни доходи, като селски и екотуризм.

Днешната туристическа индустрия е многокултурно и интеркултурно място и това изисква реализиране на управленска политика, която съчетава многоетничността и интеретничността, където хората трябва да бъдат етнически и културно сензитивни, за да осъзнават различията на интеркултурното работно място.

Настоящото проучване ще направи преглед на хотелите, хотелските барове и ресторанти като интеркултурни работни места и ще цитира някои добри практики в развитието на българския туризъм.

Проучването е направено въз основа на лични интервюта и въпросници с представители на целевите групи в София, Плевен, черноморски курорти в районите на Варна и Бургас и курорти в Рила и Родопите.

Бяха проучени и съответните публикации по темата.

Участници: представители на Българската асоциация на туристическите агенции (БАТА), Българската хотелиерска и ресторантьорска асоциация (БХРА), хотелиерски и туристически организации. Съответните общини също бяха потърсени.

Специални благодарности на: г-жа Мая Русимова, г-жа Таня Димитрова и г-н Стефан Маринов.

Респонденти:

	Мениджъри		Служители		Клиенти	
	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци
Въпросници	10	5	10	5	10	5
Интервюта	5	5	5	5	5	5

Целевите групи бяха 3, включващи българи и чужденци, а именно:

- Мениджъри
- Служители
- Клиенти

В два подсектора:

- Хотели
- Хотелски барове и ресторанти
- Интервюирахме представители на два типа хотели
- Големи хотели
- Частни малки семейни хотели

Интервюираните в хотелите заемаха следните длъжности:

- Мениджъри на хотели
- Администратори на рецепция

- Камериери
- Портиери/пиколо
- Охрана

Интервюираните в баровете и ресторантите заемаха следните длъжности:

- Мениджъри
- Бармани
- Сервитьори
- Чистачи
- Готвачи

6.2 Предизвикателства/проблеми

Туризмът е приоритетен сектор с голям потенциал за развитие в България. Слабостите на сектора са свързани главно с ограниченото разнообразие на туристически продукти и свързаните допълнителни услуги; ниското качество на туристическата инфраструктура и нейното небалансирано разпространение из страната; ниска квалификация на персонала; висока сезонност на туризма. Неотдавна имаше някои благоприятни развития в сектора: нарастване на туристическия поток към планинските курорти през лятото и повече туристи в селските райони. Нарастват приходите от специализирания туризъм (селски, религиозен, медицински и екологичен).

Предизвикателствата, които бяха идентифицирани:

Основното предизвикателство след проведените интервюта и срещи с представители на целевите групи е това, че в туристическия сектор в България, за разлика от другите сектори, интеркултурните проблеми и различия са по-силни при противопоставянето чуждестранни туристи – персонал, отколкото сред самия персонал.

Езикови проблеми:

52 % от чуждестранните туристи се оплакват, че персоналят като цяло не владее чужди езици, което е бариера за успешната комуникация с чуждестранните туристи. Единственото изключение са администраторите в хотелите и сервитьорите.

Най-често говореният език е английският, което не отразява етническата/националната принадлежност на туристите/посетителите/клиентите. 74 % от тях (не англоговореци) считат, че е добре да се знаят поне някои съвсем основни фрази на техния език в знак на учтивост и уважение.

По-голямата част от персонала, които са в директен контакт с чужденци (84 %), осъзнават нуждата си от езиково обучение, но мениджърите заявяват, че това не е обичайната политика на собствениците, които предпочитат да наемат хора с достатъчно езикови умения.

Професионално и интеркултурно обучение:

Подобно на положението с езиковото обучение е и липсата на фирмено обучение, въпреки че мениджърите (53%) са заявили, че обучението на практика е “ученето чрез правене”. Няма ясна визия сред различните категории персонал относно интеркултурното обучение, както като нужда, така и като възможност за развитие на по-добро интеркултурно работно място. 88 % от респондентите казват, че може би е добре да има такова обучение, но не са сигурни как точно то ще подобри комуникационните им умения.

Голяма част от администраторите на рецепция (98 %), чиято основна работа е да се грижат за чуждестранните клиенти (резервации, настаняване, запитвания, съвети, оплаквания), от една страна, и голяма част от хотелския персонал, от друга, са убедени в необходимостта да знаят и разбират културните особености на различните етнически общности.

По-възрастният персонал над 45 години считат, че са “твърде възрастни, за да ходят на училище” (73 %).

Персоналът на заведенията за обществено хранене и особено барманите и сервитьорите (81 %) заявяват, че знанието на малко език, колкото да вземеш поръчката, да можеш да обслужиш добре и да бъдеш учтив, е достатъчно за справяне в една интеркултурна ситуация.

Повечето от персонала (78 %) не мислят, че са имали някакви интеркултурни проблеми с колегите си, които да се дължат на етнически или културни различия. Един от тях дори направи следното сравнение: “Ние сме като в Ноевия ковчег тук:

българи, турци, цигани, руснаци, англичани, германци, французи, гърци... Миш-маш... Като във Вавилонската кула... говорят се всички езици ... езика на жестовете... на тялото... всички сме в един куп... много работа, няма време за проблеми...”

Въпреки това 23 % от чуждестранните клиенти заявяват, че са имали случаи на проблеми, породени от културни различия: кимането с глава по противоположен начин за изразяване на “да” и “не”; маниерът на българите да застават на твърде близко разстояние или да докосват, макар и приятелски; бавно или твърде “спокойно” обслужване и т.н.

Други отбелязват, че българите, ромите и другите български малцинства са склонни да говорят твърде високо, дори и когато не се карат, което често смущава северноевропейците. Нормите на обличане също карат чужденците да изпитват неудобство, особено късите поли, носени от сервитьорките.

Скрита дискриминация:

Служителите от малцинствен произход заемат ниски позиции и 21 % считат, че това е нарочно. Дискриминация срещу малцинствата на работното място продължава да бъде проблем, особено за ромите. Работодателите оправдават подобна дискриминация с относително слабата подготовка и образование на повечето роми. Ръководните длъжности като цяло се дават на етническите българи, като етническите турци, българските мюсюлмани и ромите са сред първите уволнявани при съкращения. 3 камериерки от ромски произход и 1 мюсюлманка, както и две чистачки от ромски произход, се оплакаха, че или са им давали повече работа, отколкото на българските, или работата, която трябва да вършат е “по-мръсна”.

Всички мениджъри отрекоха тези твърдения, заявявайки, че решенията им са били продиктувани изцяло от квалификацията и уменията на служителките, включително по въпроса за повишение. Двама имигранти – един от Ирак и един от Русия – заявиха, че са били пренебрегнати, тъй като техните дипломи/сертификати, издадени в родните им страни и съответните квалификации не са били признати от ръководството.

6.3 Отговор/добри практики

Предприемачите и инвеститорите от чужбина навлязоха на българския пазар и допринесоха до голяма степен за възраждането на туристическата индустрия. Много от местните участници извлякоха полза от наличните инвестиционни фондове. Само през 2006 г. бяха подписани договори с 27 общини, бенефициенти по проекти, по проекта “Развитие на българския екотуризм” в рамките на програма САПАРД.

Много е свършено по програма "Фар" за обучението на хора по различни професии, свързани с туризма, като например готвач, помощник готвач, сервитьор, барман, екскурзовод, инструктор по туризъм и спорт, аниматор, администратор на рецепция, туристически агент, масажист, счетоводител, охранител, камериер, маркетинг, планински водач, работник по поддръжка на бойлери и локално парно, портиер, пиколо.

6.3.1 Проекти “Красива България”

Високата безработица сред ромите е един от най-сериозните фактори за тяхната социална изолация. Има редица национални програми за заетост и обучение. Например през 2005 г., 5500 души, включително 1800 роми, бяха наети да работят по програма “Красива България”.

Проектът “Красива България” бе стартиран през 1997 г. от ПРООН и сега в третата си фаза е насочен към проблема с трайната градска безработица. Освен всичко останало проектът осигурява професионално обучение в сферата на туризма с цел осигуряване на постоянна заетост на хората в туристическия сектор.

733 лица са наети през периода между януари и юли 2002 г., като нововключените са над 1654, а обучените – 2636 .

33% от хората, наети в рамките на проекта “Красива България” на МТСП са роми.

Като цяло интеграцията на малцинствата в работната сила помогна за промяна на отношението сред възложителите, другите служители и дори сред хората в местните общности.

“Красива България III” е насочен към проблема с трайно безработните в градовете. Проектът действа основно в многоетническите и многокултурни градски центрове,

характеризиращи се с високи нива на безработица и западна градска среда. По “Красива България” се осигурява професионално обучение по строителни специалности за безработните, регистрирани в дирекциите “Бюро по труда” на градовете-бенефициенти. На тези безработни впоследствие се предлага работа във фирмите, които сключват договори с проекта за строително-ремонтни дейности по предварително подбрани обекти – сгради, паркове, площади. По този начин проектът:

- Осигурява нови умения и квалификация за трайно безработните, увеличавайки шансовете им да си намерят постоянна работа;
- Осигурява трудова заетост и доходи за хора, останали дълго време без работа, като ги реинтегрира в редиците на икономически активната работна сила;
- Засилва малките и средни строителни предприятия, сключващи договори по проекта;
- Подобрява градската среда на целевите градове;
- Повишава туристическата привлекателност на българските градове, като по този начин създава условия за устойчиво развитие в туристическия сектор.

Накрая, “Красива България III” изгражда местния капацитет за реализиране на политики за насърчаване на заетостта и засилване на партньорството между централните и местните държавни институции за реализиране на такива политики.

6.3.2 Перспективи за алтернативния туризъм

Това е един пример за добра практика в областта на екотуризма в Котел планина, регион с много висок процент малцинствено население.

Проектът “Екотуризъм в Котел планина” е насочен към постигане на устойчив растеж в туристическия сектор в Котелския регион, подобряване на неговите международни пазарни позиции чрез създаване и насърчаване на интегриран туристически продукт, основан на природните ресурси на Котел Планина, които не са били използвани в пълния им потенциал. Постигането на устойчив растеж в туристическия сектор на регионалната икономика на Котел чрез разширяване на пакета туристически услуги и подобрене на тяхното качество, както и удължаването на туристическия сезон в община Котел и увеличението на постъпленията от туристически услуги са сред

основните цели на проекта. Уникалната околна среда, включително водните ресурси, пещерите, флората и фауната, както и богатото културно и историческо наследство на района на Котел планина ще бъдат използвани за разширяване на пакета на туристически услуги в района, създавайки интегриран туристически продукт. Той ще се базира на уникалното взаимодействие между човек и околна среда, което отговаря на ръководните принципи в екотуризма и Националния план за екотуризъм в България.

Проектът предвижда внимателно и отговорно използване на българската природа чрез инвестиции за подобрения в инфраструктурата. Тези подобрения включват реконструкция на общинската сграда и нейното преобразуване в Туристически информационен и образователен център, с модерно оборудване, както и реконструкцията и преустройството на Природонаучния музей в Котел. Трите екопътеки, планирани по проекта, ще бъдат обезпечени с модерни туристически удобства.

Развитието на устойчив туристически продукт, който да стимулира търсенето в сектора в региона, ще гарантира правилното отношение и съхранение на българската природа. Продуктът е основан на наскоро създадения Туристически информационен и образователен център. Уникалните природни ресурси на Котел планина, възможностите за различни видове екотуризъм като например скално изкачване, спелеология, селски туризъм, колоездене и други, както и разширеното обучение на местното население, включително малцинствата в региона.

6.3.3 Проект на община Каварна за развитие на туристическия сектор, обучение и заетост на малцинствата (2005)

Каварненският регион се характеризира с големи малцинствени групи, отдалечени и недоразвити общини с потенциал за развитие на туристически дейности за специализирано комплексно обучение по предприемачество в туризма на основата на проучване. Регионът от Каварна има голям потенциал за развиване на туристически дейности. Все още обаче отдалеченото местоположение, липсата на подходяща реклама и добър маркетинг, както и липсата на подходящо професионално обучение на хората, работещи в местния туристически сектор, не са позволили на региона да развие пълния си потенциал досега. Има голям брой туристически организации, чиито

служители биха могли да имат голяма полза от правилно насочено и проведено комплексно обучение по туризъм.

Проектът адаптира и разработи обучителни модули на английски и български език със следното съдържание:

Модул 1: Основни бизнес умения

Добрите бизнес умения са сърцевината на всеки успешен бизнес. Повечето от стартиращите предприятия се провалят поради лош управление, не поради липса на добри идеи. За осъществяването на добрите идеи и реализирането на печалба за бизнеса са необходими минимум две условия:

- да са налице необходимите предпоставки в бизнес средата;
- да са налице уменията на ръководния, административния и техническия персонал за реализиране на корпоративните цели и задачи.

Основната цел на този модул е да представи основните бизнес умения, необходими на работещите в туристическия сектор, както и да им предостави възможност да оценят собствените си умения и насоки как да подобрят работата си. Модулът съдържа:

1. Умения за междуличностна комуникация
2. Маркетингови умения
3. Управленски умения

Модул на 2: Селски туризъм

Състои се от следните два подмодула:

Подмодул 2.1: Екотуризъм

Провеждането на екотуристически дейности с изцяло положително въздействие върху местната общност и икономика е голямо предизвикателство, изискващо партньорство и сътрудничество между туристическата индустрия, правителствата, местните жители и самите туристи.

Този подмодул предлага кратко въведение в екотуризма, разглеждайки развитието му през последните две десетилетия, както и стъпките, необходими за да се развива устойчиво и за в бъдеще..

Модулът съдържа:

1. Екотуризм – основи и местни ресурси
2. Знания и умения за провеждане на екотуристически бизнес дейности
3. Екотуристическа анимация

Подмодул 2.2: Агротуризм

Тенденцията на бързи промени в селскостопанския сектор започна през 1980 г. и продължава с пълна сила и през 21-ви век. Земята започва да се използва за жилищни и други нужди с обезпокоително темпо. Някои селскостопански сектори преминаха в това, което някои наричат фаза на индустриализация, което всъщност представлява масово и концентрирано производство на храна и влакна. Много от земевладелците не желаят да разширяват обхвата на дейността си. За онези, които решават да запазят размера на своите ферми съществува възможността да преминат към алтернативни предприятия и агро-туризм.

Този подмодул има за цел да помогне на местния административен персонал, местните лидери и фермери да насочат усилия към идентифициране и развиване на алтернативни предприятия и агро-туризм. За едно фермерско семейство обикновено е трудно да предприеме тази първа стъпка само. Модернизирането с цел ново начинание изисква различни производствени техники, методи за обработка и маркетингови дейности, които могат да представляват силен шок за традиционните фермери.

Този модул ще ви помогне да направите инвентаризация и да осъзнаете възможностите на наличните ресурси на стопанството ви, да мислите открито, креативно, да мислите за необикновеното, но най-важното, да проучите вариантите за алтернативни начинания и агро-туризм.

Модулът съдържа:

Основни познания за местното селско стопанство – оценка на вашите ресурси;

Знания и умения за провеждане на природосъобразни и безопасни агро-туристически дейности;

Агротуристическа анимация

Модул 3: Алтернативен туризъм

Състои се от следните на два подмодула;

Подмодул 3.1: Културен туризъм

Туризмът трябва да се счита като една от основните причини за съхраняване на културното и историческо наследство. Всъщност, опитът показва, че културни и исторически обекти, които остават затворени за туризъм и посещения от широката публика, имат тенденция да западат. Те са изоставени, плячкосани и повредени; климатичните условия и други природни явления им въздействат разрушително; липсата на всякаква икономически приходи от тяхното съществуване не позволява да се осигурят средства дори и за минимална поддръжка и ремонт.

Тъй като пътешествията и туризмът стават все по-конкуренти в световен мащаб, представителите на индустрията търсят всякакви предимства, които да разграничат техния продукт от хилядите други, измежду които туристите могат да избират, а културният туризъм със сигурност предоставя на някои общности това предимство. Всеки град може да построи голям търговски център, и те всички вероятно ще изглеждат еднакво, но историята на всеки град се различава от тази на съседите му, и разликата ще става все по-важна в конкурентния туристически пазар.

Модулът съдържа:

Основни познания за местното културно наследство;

Фестивален туризъм:

Специфични умения за разработване на дейности свързани с фестивален туризъм (концерти, изложения, фестивали и т.н.);

Туристическа анимация – фестивален туризъм.

3. Туризъм, свързан с историческото наследство

3.1 Специфични умения за разработване на туризъм свързан с историческото наследство;

3.2 Туристическа анимация – Туризм свързан с историческото наследство

Подмодул 3.2: Спортен туризъм

Възможностите, които предоставя спортният туризъм, и особено ползите за туризма, понякога са пренебрегнати или не са максимизирани, тъй като липсва връзка между спортния и туристическия сектор. Спортните дейности и по-специално спортните събития винаги са се организирани от спортни организации с чисто спортни цели. Максимизирането на туристическия потенциал на спортните събития в повечето случаи не е основна грижа на организаторите. Още повече, спортните организации често разчитат на доброволци, и може да нямат организационни и бизнес умения и опит. Комбинацията от тези два фактора води до загуба на туристически възможности.

Спортният туризъм е пазарна ниша, която най-общо може да бъде описана като туристическа дейност, провокирана от участието в спортно събитие. Това събитие може да бъде спортно събитие или състезание или тренировъчен лагер. Участието може да се изразява в участие като състезател/участник, официално лице или зрител. Спортният туризъм създава нови парични потоци за местните организатори на събития, за спортните институции и за спорта като цяло.

Съдържанието на модула е както следва:

1. Основни познания за местните спортове и тяхната връзка с туризма
2. Селекция на спортовете, във връзка с които ще се разработва спортен туризъм
3. Туристическа анимация – спортен туризъм.

6.4 Препоръки

Подпомагане на желаещите да развият местен и селски туризъм, притежателите на семейни хотели, развиване на умения за предприемачество.

Разширяване на инициативата на Интеграционния център за бежанци за професионална квалификация на чужденци, което търси или са получили убежище, със специален фокус върху работните места в туристическия отрасъл (администратор

на рецепция, камериерка, портиер, пиколо) чрез бюрата по труда и чрез обучение в професионалните офиси на центъра.

Програма за грамотност, квалификация и наемане чужденци, които търсят или са получили убежище.

Изучаване на чужд език.

Професионалното и интеркултурното обучение трябва да бъде разгледано с фокус върху борбата с расовите, етническите и религиозните предразсъдъци.

Професионална квалификация и преквалификация. Образование и обучение по български език за възрастни. Езиков курс за бежанци, също така професионално ориентиран.

Подпомагане на чужденците, получили статут на бежанци или хуманитарен статут в намирането на работа чрез бюрата по труда.

Организиране и провеждане на дейности за културна адаптация на чужденците.

Признаване на придобитите умения и сертификати на чужденците.

Публикация на информационни материали относно правата и задълженията на чужденците.

Консултации по въпроси на социалното подпомагане и насочване към общинските служби за социално подпомагане.

Необходимо е специално обучение на чужденците за намаляване на стреса.

Привличане на всички ключови участници в тази сфера с цел осигуряване на по-широко:

- Участие
- Сътрудничество
- Партньорство
- Интеграция
- Подкрепа

7. РАЗРЕШАВАНЕ НА КАЗУС: ТРАНСПОРТ

7.1 Въведение

Подобно на туризма и строителството транспортът е многокултурно и интеркултурно място и това изисква реализация на административна политика, която да обединява многоетничност и интеретничност, изискващи хората да бъдат етнически и културно сензитивни, за да съзнават различията на интеркултурното работното място.

Настоящото проучване ще разгледа сектора като интеркултурно работно място и ще цитира някои добри практики в развитието на сектора.

За проучването са използвани персонални интервюта и въпросници с представители от целевите групи в София, Пловдив, Русе, Плевен, Варна, Бургас, и Шумен. Свързаните с темата публикации също бяха изследвани.

Участници: представители на Министерството на транспорта; Бултрансавто, Софийски градски транспорт, Съюз на таксиметровите шофьори, Вили Бетц Ко., самонаети таксиметрови шофьори и водачи на маршрутни таксита.

Респонденти:

	Мениджъри или самонаети		Служители		Клиенти	
	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци	Домакини	Чужденци
Въпросници	10	10	10	10	10	10
Интервюта	5	5	5	5	5	5

7.2 Предизвикателства/проблеми

Езикови бариери с чужденците срещат особено таксиметровите шофьори в страната.

Чуждите езици са необходими за работа в чужбина или за работа като шофьори на TIR.

Езикът (акцент, лекота на изказа, стил на писане, дискуссионни и аргументационни стилове) е предмет на предимно несъзнателна оценка (благоприятна или

неблагоприятна) подобно на външния вид и поведението. Много недоразумения са в следствие на недостатъчни познания по български език (малцинства, имигранти, търсеци убежище и бежанци с работно разрешение); диалектите и употребата на идиоми. Особен случай е професионалният език или работният жаргон, който затруднява правилното/ефективно изразяване.

Източните български диалекти са обект на подигравки.

Други диалекти, които водят до недоразумения и са обект на подигравки: шопският диалект

Идиомите и идиоматичните изрази винаги са били проблем за не-носителите на езика, както мениджъри, така и служители.

Идиомите и идиоматичните изрази също водят до недоразумения или изобщо неразбиране.

Идиомите също така понякога се неправилно възприемат като

- негативно отношение вместо шега, например
- опит за присмиване на човека, който не разбира за какво става дума
- чуждестранните мениджъри понякога са склонни да мислят, че служителите използват диалекти или идиоми за да кажат нещо, което чуждестранните мениджъри не трябва да разбират

Професионалното обучение, особено на мигрантите, трябва да бъде разгледано.

Според мюсюлманските стандарти българските християни са твърде директни, когато например говорят за лични неща и задават лични въпроси. Някои българи се обръщат към ромските си колеги с “цигани”, което е обидно. Българите са считани по-скоро за разговорливи и малко избухливи от чуждестранните мениджъри и клиентите, които намират таксиметровите шофьори за твърде фамилиарни.

Усещане за себе си и пространството; език и комуникация; храна и хранителни навици; време и усещане за време; ценности и норми; вяра и възгледи; работни навици и практики; и т.н., всичко това може да доведе до напрежение на работното място.

Понятието да “бъдеш навреме” винаги е било проблем дори на монокултурното работно място, в зависимост от собственото възприятие на мениджърите за неговото значение. Да бъдеш навреме не се одобрява от българите, макар че те се придържат към правилата. Закъснение за среща с 10-15 минути се счита за нормално – и макар че може би е типично за Южна Европа, в България това се счита и се нарича “ориенталщина” (термин с най-различни, но и доста отрицателни съпътстващи значения), което от друга страна е обидно за мюсюлманите и другите от такъв произход.

Разпространена практика е хората да хапват сандвичи на обяд, донесени от къщи, така че храната на работното място не е голям проблем.

Расовите, етническите и религиозните предразсъдъци все още съществуват.

Чужденците и хората от малцинствата настояват, че НЯМАТ същите възможности за издигане като българските служители в организации, управлявани от българи, а това е проблем.

От друга страна българите в организации, управлявани от небългари (особено турци, гърци, роми) настояват за същото.

Дискриминация срещу малцинствата на работното място продължава да бъде проблем, особено за ромите. Работодателите оправдават подобна дискриминация с относително слабата подготовка и образование на повечето роми. Ръководните длъжности като цяло се дават на етнически българи, като етническите турци, българските мюсюлмани и ромите са сред първите уволнявани при съкращения.

7.3 Отговор и практики

България направи голяма крачка напред по отношение на инфраструктурата, оказвайки пряк ефект върху контактите и интеграцията на малцинствата, живеещи в отдалечените райони, и. Сред тях са:

Развитието на междуселищния транспорт е извънредно важно за осигуряване на достъп на жителите на отдалечени населени места до стоки и услуги. През 2005 г. 123 общини са получили субсидии за междуселищни превози в слаборазселени и гранични зони. През 2005 г. 3 милиона лева от държавния бюджет са преведени за покриване на транспортните разходи за снабдяване на населението с хляб и

хранителни продукти: 1 300 000 лева за хляб и хлебни изделия и 1 700 000 лева за стоки от първа необходимост. Мярката е обхванала жителите на около 3 900 селища.

В изпълнение на Националната програма за по-пълно обхващане на учениците в задължителна училищна възраст (Модула “Оптимизиране на училищната мрежа чрез осигуряване на превоз до държавните и общинските училища”) Министерството на образованието и науката подписа договори за доставка и закупи 219 автобуса, необходими за реализиране на програмата. Автобусите са разпределени между общините в страната в съответствие с броя на пътуващите ученици и разпръснатостта на училищната мрежа. По-късно собствеността на автобусите бе прехвърлена на общините въз основа на заповед, подписана от министъра на образованието и науката.

Конфликтите на интеркултурното работно място в транспорта се разрешават по различни начини:

- Между самите страни, намиращи се в конфликт
- Между страните в конфликт след намеса или посредничество на друг колега(-и)
- От ръководството
- В съда (рядко)
- От другарски съд, където такъв все още съществува

Хората, изпитващи трудности в комуникацията, обикновено търсят помощ от:

- Доброжелателен колега (колега-работник, чуждестранен мениджър)
- Прекия началник
- Мениджъра

Все още голям проблем е липсата на интеркултурно обучение.

7.3.1 Министерството на транспорта открива гореща линия

Министерството на транспорта откри гореща линия за сигнали за корупция и некоректност при обслужване на граждани. Линиите са отворени всеки делничен ден от 9 до 17 часа. На 29 ноември 2005 г. в Изпълнителната агенция “Автомобилна администрация” беше отворена гореща линия за сигнали на граждани при нередности

в обслужването на маршрутните таксите. Изпълнителната агенция “Железопътна администрация” също отвори гореща телефонна линия за сигнали при оплаквания и нередности в железопътния транспорт. И двете железопътни компании БДЖ ООД и НК “Железопътна инфраструктура” също публикуваха телефонни номера. Хората сега могат да изпращат информация като попълнят специален електронен формуляр за корупция или нарушения до Министерството на транспорта. Съобщенията за нарушения от страна на служители на министерството или негови агенции ще бъдат изследвани от специализираното звено “Инспекторат”. Съобщенията свързани на корупция в търговските предприятия са изследвани от дирекция “Концесии и контрол върху дейността на търговските дружества”. Хората се поощряват да приложат доказателства за установените от тях нарушения, тъй като това би увеличило възможността за ефективно действие за проучването на техните съобщения.

Резултатите до тук:

Железопътен транспорт: 161

Въздушен транспорт: 28

Пътен транспорт: 133

Морски транспорт: 10

Български пощи: 24

7.3.2 Обучение & квалификация: Проект на Авто-Мотор Център

Проектът за Учебно-квалификационен авто-мото център бе инициран от сдружение “Автопрестиж”. Той бе разработен в рамките на програма SMAEP (Фар) през 2002 г., достигайки следващите цели:

- Изграждане на учебно-квалификационен център
- Провеждане на курсове за професионална квалификация (60 лица)
- Осигуряване на постоянна и временна заетост на участниците в обучението
- Подобряване на инфраструктурата в региона.

60 лица преминаха курсове за професионална квалификация в сферата на транспорта:

- тролейбусни шофьори;
- монтьори на електроконтактни мрежи;
- машинисти на пътностроителни машини;
- монтьори на МПС.

7.3.3 Авангардна идея за използване на наличните превозни средства

Авангардна идея за използването на наличните превозни средства за почистването и извозването на боклука на най-голямата ромска махала в страната "Столипиново" представи фирмата за комунални услуги "Еко Глобал".

Почистването и извозването на боклука е възложено на 20 каруцари. Тяхната месечна заплата е 200 лева и отделно 150 лева наем за коня. На ден те трябва да извозват минимум по 5 кубика боклуци. Наетите работници са регистрирани в бюрата по труда и получават допълнително работно облекло.

От години гетото Столипиново е най-мръсната част на Пловдив. Сега с помощта на каруцарите ще се създаде временно депо за битови отпадъци. От там боклуците се извозват с коли на комуналната фирма "Еко Глобал" на сметицето до с. Цалапица.

Експериментът привлече внимание и успехът му ще предизвика мултиплициращ ефект, т.е. практиката ще бъде приложена и в другите ромски гета на Пловдив. Новият кмет на район "Източен" Красимир Кузманов вече обяви, че за да получат социални помощи повечето от жителите на "Столипиново" ще бъдат насочвани към дейности, свързани с хигиенизиране на гетото.

7.4 Заключение и препоръки

Подкрепа на лица, които биха желали да работят като самонаети таксиметрови шофьори, шофьори на микробуси и монтьори.

Подкрепа на лица, които биха искали да разработят собствени автосервиси.

Разширяване на инициативата на Интеграционния център за бежанци за професионална квалификация на чужденци, които търсят или са получили убежище, със специален фокус на работните места в транспортния сектор (шофьор, монтьор) чрез бюрата по труда и чрез обучение в професионалните офиси на центъра.

Програми за ограмотяване, квалификация и заетост на чужденци, които търсят или са получили убежище.

Образование и обучение по български език за възрастни.

Езиков курс за чужденци, също професионално насочен.

Професионална квалификация и преквалификация.

Подпомагане на чужденци, получили статут на бежанци или хуманитарен статут, за намиране на работа чрез бюрата по труда.

Организиране и провеждане на дейности за културна адаптация на чужденците.

Признаване на придобитите умения и сертификати на чужденците.

Публикуване на информационни материали по правата и задълженията на чужденците.

Консултации по въпроси на социалното подпомагане и насочване към общинските служби за социално подпомагане.

Необходимо е специално обучение на чужденците за намаляване на стреса.

Привличане на всички ключови участници в тази сфера с цел осигуряване на по-широко:

- Участие
- Сътрудничество
- Партньорство
- Интеграция
- Подкрепа

ОБОБЩЕНИЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

1. ОБЩИ НАБЛЮДЕНИЯ

Като цяло трудностите са в 4 сфери:

- Езикова компетентност
- Комуникация
- Културни кодове и практики
- Отношения между колеги

1.1 Езикови проблеми

Езикът е истинско предизвикателство!

Човек трябва да е наясно, че езикът (акцент, лекота на изказа, стил на писане, дискуссионни и аргументационни стилове) е предмет на предимно несъзнателна оценка (благоприятна или неблагоприятна) подобно на външния вид и поведението.

Трудности в разбирането:

акцент: ни най-малко (когато хората на работното място говорят стандартния език)

лекота на изказа: може да представлява проблем в зависимост от нивото в йерархията

недоразуменията са в следствие на:

- недостатъчни познания по български език (малцинства, имигранти, търсеци убежище и бежанци с работно разрешение);
- различни диалекти
- употреба на идиоми

Източните български диалекти са обект на подигравки.

Други диалекти, които водят до недоразумения и са обект на подигравки: шопският диалект

Идиомите и идиоматичните изрази винаги са били проблем за не-носителите на езика, както мениджъри, така и служители.

Идиомите и идиоматичните изрази също водят до недоразумения или изобщо неразбиране.

Идиомите също така понякога се разбират неправилно като

- негативно отношение вместо шега, например
- опит за присмиване на човека, който не разбира за какво става дума
- чуждестранните мениджъри понякога са склонни да мислят, че служителите използват диалекти или идиоми за да кажат нещо, което чуждестранните мениджъри не трябва да разбират

Особен случай е професионалният език или работният жаргон, който затруднява правилното/ефективно изразяване.

1.2 Хумор

Хуморът също трудно се интерпретира правилно от двете страни. Понякога той се възприема като намек за нещо неприлично. Разказването на шеги, свързани с политиката и националните различия, може да бъде много обидно.

Друг случай би било да се правят шеги с външния вид и специфични отличителни черти, като например плешивост, височина, и т.н. която се възприема твърде лично от по-чувствителните хора.

Някои други теми в хумора също са неприемливи в зависимост от етноса и религията: свободомислещи жени, животни, които може би са важни/уважавани от дадена религия или страна (слона за индийците).

1.3 Комуникационни стилове

Културните комуникационни стилове определено са проблем.

Западните европейци са твърде директни според българските стандарти, задавайки лични въпроси относно семейните отношения, например.

Българските християни са твърде директни, когато говорят за лични неща според мюсюлманските стандарти, като задават лични въпроси, например.

Някои българи се обръщат към ромските си колеги с “цигани”, което е обидно.

Българите са считани по-скоро за разговорливи и малко избухливи от чуждестранните мениджъри.

По-възрастните българи не обичат да говорят открито на работното си място, което се дължи на бившата комунистическа “етика” да не се обсъждат работните условия, заплащането, и т.н., а вместо това просто трябва да бъдеш доволен.

Конфликтите се разрешават по различни начини:

- Между самите страни, намиращи се в конфликт
- Между страните в конфликт след намеса или посредничество на друг колега(-и)
- От ръководството
- В съда (рядко)
- От другарски съд, където такъв все още съществува

Хората, изпитващи трудности в комуникацията, обикновено търсят помощ от:

- Доброжелателен колега (колега-работник, чуждестранен мениджър)
- Прекия началник
- Мениджъра

Когато се стигне до оскърбление, те се обръщат към:

- Съответното гражданско сдружение, представляващо/защитаващо техните права (БХК, ромски и други фондации, Хелзинкски наблюдател)
- Съответната институция представляваща/защитаваща техните права (омбудсман, правителствени институции, Президентството, съда, депутатите, Движението за права и свободи - ДПС)
- Международна институция (Европейския съд в Страсбург)

Хората от различен културен, религиозен и етнически произход имат различно разбиране за вежливост.

Един от проблемите, отбелязани по-рано и потвърждавани през цялото изследване на ЕИРР, е тенденцията на служителите да избягват да гледат техните чуждестранни мениджъри в очите. Другият голям проблем за чуждестранните мениджъри е обратният начин на кимане с глава за “да” и “не”.

Когато хора от мюсюлманското общество основно се сблъскат с проблем, те предпочитат да го запазят за себе си, вместо откровено да изразят несъгласие, например. Това е много типичен проблем с жените от тази общност (поради техния статут там), когато дори запитани от доброжелателен шеф или колега, опитващ се да помогне, те запазват нещата за себе си. Често срещано явление е, ако те споделят проблема въщи (което също може да е проблем), техните съпрузи или другите роднини от мъжки пол да поемат нещата в свои ръце.

Такива случаи на открито НЕизразяване на несъгласие са отбелязани и при студенти във висши заведения от Индия например, докато, напротив, студентите от Гърция го правят през цялото време.

Запазването на проблема за себе си има също така ясно изразен йерархически аспект, дължащ се на бившата комунистическа етика и норми на работното място. Хората, осмеляващи се да изразят публично мнението си по всякакви проблематични въпроси, бяха считани за НЕЛОЯЛНИ към системата и в частност организацията, за която работят, където партийните представители и ръководителите (същите), т.е. Големите братя, бяха винаги прави.

1.4 Културни норми и практики

Освен визуалните или физическите характеристики на интеркултурното работно място като раса, възраст, пол, облекло/аксесоари и език са отбелязани и други невербални комуникационни характеристики, които е важно да се разбират, както и да бъдат съзнателни:

- Жестове: българите, ромите и другите български малцинства жестикулират много, когато говорят
- Зрителният контакт също трябва да бъде съзнателен, тъй като той може да бъде възприет като сексистки или като изразяващ подозрение.

- Докосване: често смуцаващо за северноевропейците.
- Изражение на лицето: някои хора са склонни да правят гримаси, които може да бъдат разбрани неправилно или просто да са неприемливи на работното място.
- Поза на тялото: друг важен въпрос на възприятието
- Глас (сила, височина, мълчание): българите, ромите и другите български малцинства са склонни да говорят силно и тогава, когато не се карат - често смуцаващо за северноевропейците.
- Пространство: стоенето на твърде близко разстояние е често смуцаващо за северноевропейците.

Време:

Съществуват различни понятия за време на интеркултурното работно място. Да бъдеш навреме не се одобрява от българите, макар че те се придържат към правилата. Закъснение за среща с 10-15 минути се счита за нормално – и макар че може би е типично за Южна Европа, това се счита и се нарича “ориенталщина” в България (термин с най-различни, но и доста отрицателни съпътстващи значения), което от друга страна е обидно за мюсюлманите и другите от такъв произход.

Понятието да “бъдеш навреме” винаги е било проблем дори на монокултурното работно място, в зависимост от собственото възприятие на мениджърите за неговото значение. Разговорът за време често е придружен от пояснение, напр. “9 часа българско или английско време?”

На практика въпросът “да бъдеш навреме” е свързан с типа институция: частна срещу публична.

Вършенето на много неща едновременно е друг културен аспект, специално отбелязан от западните работодатели. Според тяхното собствено възприятие нещата би трябвало да са правят едно по едно. Въпросът бе поставен на обсъждане и беше направено сравнение с устния превод: кой преводач би се справил по-добре – който прави симултанен или консекутивен превод?

Другите чуждестранни работодатели (италианци, гърци, турци) го считат за нормално предвид натиска на времето, който често съществува в частния бизнес.

Беше подчертано, че “вършенето на много неща едновременно” често се дължи на променящите се приоритети (шефът иска някаква информация, чек, или доклад да бъдат свършени незабавно, без да удължава времето за приключване на текущата задача, което често се случва със споменатите по-горе чуждестранни мениджъри, но и с български работодатели). Това се случва и в частния, и в общественния сектор.

Въпреки това мнозинството респонденти не виждат проблема за “вършенето на много неща едновременно” като проблем. Повечето казват, че са свикнали с това, някои по-млади хора заявяват, че им харесва да работят под натиск (това би могло да бъде проблем на възрастта), разбира се, не прекалено много. Други казаха, че липсата на време им помага да се концентрират по-добре или са просто работохолици. Някои признаха, че често гледат на това като на възможност да покажат на началниците способностите и развитието си в кариерата.

Мениджърите бяха съгласни, че би било по-добре този принцип да не се прилага, тъй като вършенето на нещата едно по едно ще означава повече концентрация и финално по-добро изпълнение на задачата.

Храна:

Българската кухня е била винаги много интернационална поради исторически фактори и културни влияния.

Храната може да бъде проблем в институции, които имат столови, особено когато не се предлага никакво друго месо освен свинско. Вегетарианската храна не е проблем. Халал храна обикновено няма, макар че кухнята ни има силно ориенталско влияние и много ястия се считат подходящи за мюсюлмани (баклава, сърми, и т.н.). Пилешкото, агнешкото и телешкото месо са много популярни и харесвани от всички. Днес дюнери и храна за вкъщи могат да бъдат намерени навсякъде. Има също така огромен брой Китайски ресторанти. Съществуват и много ресторанти, кръчми и места, предлагащи храна за вкъщи на различни международни кухни като италианска, френска, гръцка, ирландска, индонезийска, руска, сръбска (Srpska Skara), и т.н.

Разпространена практика е хората да хапват сандвичи на обяд, донесени от вкъщи, така че храната на работното място не е голям проблем.

Религия:

На практика няма стаи за молитва на работното място. Това не се счита за проблем от българските православни християни, които не са много религиозни, или поне не до степен да се молят на работното място. Представителите на българското католическо общество считат, че това е добра идея. Представителите на другите християнски църкви (арменско-григорианска, протестантска, руска и гръцка православна) не го възприемат като важен въпрос. Респондентите от мюсюлманските общности считат, че би трябвало да им се даде време особено през религиозните празници да отидат в джамия и да се молят, и особено когато работните часове съвпадат с времето за молитва.

Облекло:

Формално на хората в България се позволява да носят религиозно облекло на работното място. Това е особено важно за мюсюлманските жени, които трябва да бъдат забулени не само на работа, но и навсякъде извън домовете им.

Мюсюлманските жени, криещи лицата си (част от нормите на обличане според религията им) също могат да бъдат причина за проблеми в комуникацията. Такъв случай бе докладван от един мениджър, който не е могъл да проведе интервю за работа по очевидни причини.

1.5 Отношения на работното място

Повечето респонденти описват отношенията с техните колеги, подчинени и ръководители като добри и толерантни.

Всички респонденти считат поддържането на добри отношения с колегите като много важно както от лична гледна точка, така и от организационна. Все още обаче това не е лесна задача.

Свършването на работата, а не добрите отношения на работното място са по-важни за мениджърите, отколкото за служителите.

Твърде често се съобщава за проблеми, свързани с пола. Лицата от ромски и мюсюлмански произход намират за трудно да се подчиняват на заповедите на мениджъри от женски пол, докато за българите това е нормално.

Специфични въпроси, които могат да причинят проблеми, макар не винаги свързани с вече споменатото индивидуално възприятие:

- Усещане за себе си и пространството (стоене твърде близко)
- Комуникация (докосване на другия)
- Език (Кодове и съобщения)
- Облекло и външен вид (цветове, религиозно, официално или всекидневно облекло, силни парфюми)
- Храна и хранителни навици (мляскане по време на ядене)
- Време и усещане за време (закъсняване за работа)
- Отношения
- Ценности и норми
- Вера и възгледи (религия, пол, политика)
- Умствени процеси и учене
- Работни навици и практики (повече внимание на контекста на ситуацията, кой го е казал, и при какви обстоятелства, отколкото казаните думи)

1.6 Дискриминация

Чужденците и хората от малцинствата настояват, че НЯМАТ същите възможности за повишение като българските служители в организации, управлявани от българи, а това е проблем.

От друга страна българите в организации, управлявани от небългари (особено турци, гърци, роми), настояват на същото.

Необразованите хора с ниско социално положение са все още склонни да коментират културата, външния вид и навиците на другите.

Всички са съгласни, че съществува нужда от някакво обучение, което да подобри работата им на разнообразното работно място, въпреки че хората са скептични, че то може да бъде твърде теоретично.

Като цяло дискриминация срещу малцинствата на работното място продължава да бъде проблем, особено за ромите. Работодателите оправдават подобна дискриминация с относително слабата подготовка и образование на повечето роми. Ръководните длъжности по правило се дават на етнически българи, като етническите турци, българските мюсюлмани и ромите са сред първите уволнявани при съкращения.

Примери на дискриминация:

- По време на търсенето на работа и процеса на наемане;
- На работното място, например равенство между местни и чуждестранни служители във връзка с условията на работа, работната среда, работните часове, заплащането; и също така видовете работа, достъпни за чужденци; перспективите за повишение; равни възможности за напредък или личностно развитие;
- Дискриминация или ограничителни практики, които пречат на фирмите, собственост на лица от малцинствата, да правят оферти за работни договори, независимо дали частни или публични;
- Дискриминационни практики, прилагани от “пазачите на входа” на пазара на труда (хора с ключови роли на трудовия пазар в процеса на намиране и наемане на работа, като например служители в бюрата по труда, персонал в частни служби за намиране на работа и мениджъри на персонала), чиито действия имат за цел да откажат на лица от малцинствата достъп до вакантни работни места и информацията относно наемащи фирми.
- Нужда от пълно разбиране от страна на обществените администратори и работодателите за природата на дискриминационното отношение в областта на заетостта, с което се сблъскват малцинствата.
- Нужда от антидискриминационни политики и активни мерки за изравняване на възможностите в различните сектори, които понастоящем са недостатъчно разработени и понякога срещат силната съпротива на различни обществени фигури.

Необходими са два вида действие:

а) застъпничество на национално и международно равнище с цел оказване на натиск върху правителствата да пристъпят към задълбочен анализ на изключването от трудовия пазар на всички уязвими етнически малцинства и да осъществяват политики, които да противодействат на тези тенденции; и

б) обучение на държавните служители и работодателите с фокус върху реализацията на механизми за следене и противопоставяне на модели на изключване и дискриминация на етническите малцинства на работното място. .

2. ДРУГИ НАБЛЮДЕНИЯ

Интеркултурното срещу монокултурното работно място

Предимства на интеркултурното работно място:

- Повече предложения, различни ъгли и оспорване на мненията
- Откриване на повече варианти
- Откриване на повече решения
- Нестандартно мислене (“извън кутията”)
- Лично и професионално културно обогатяване и интеркултурна осведоменост

Недостатъци на интеркултурното работно място:

- Може да не е много сплотено особено от началото
- Проблеми, които трябва да се решат: отношение, антипатия, предубеждения, липса на толерантност, рутинни практики, поведение
- Разлика в работните стилове, възможно недоверие
- Комуникационни проблеми: езикови бариери, неточност, неправилно разбиране, безрезултатност
- Нужда от справяне/облекчаване на стреса, породен от проблеми поради несходства и различия

3. ОБЩИ НАБЛЮДЕНИЯ

Предизвикателства

Българското работно място става глобално, което води до разнообразие, както на местно, така и на международно ниво; увеличава се броя на международните екипи екип и възлагането на външни изпълнители; увеличена необходимост от интеркултурни умения и необходимост от културна изтънченост.

Необходимо е хората, които са обучени да различават социално и културно желателното (или нежелателното) поведение да не действат различно в реалността (така наречения хамелеонов тип ученик).

Образованието и обучението са ключът и идентифицираните чести проблеми са:

- Липса на съществена правна база, както и финансова и материална недостатъчност.
- Липса на съответни управленски стандарти и програми;
- Недостиг на квалифициран персонал и липса на стратегия в областта на образованието за квалификация и преквалификация на учители и административен персонал, които да работят в многоетническата среда и особено персонал, който да работи с деца билингвисти.
- Липса на подходящ специализиран организационно-административен механизъм за започване, координиране и контрол на ефективна образователна политика за равна интеграция на деца и студенти от етническите малцинства.
- Липса на условия, необходими за получаване на качествено образование в малките селски училища в общини със смесено етническо и религиозно население.
- Историята и културата на малцинството са недостатъчно застъпени в училищната програма. Фундаментални елементи от културната идентичност са сведени най-често до традиционния фолклор, без да се взема под внимание останалата част от културните постижения на етническите малцинства, и още по-малко техния принос за националната култура и развитието на обществото.

- Липса на подходящо обществено-психологично отношение на обществото, което да осигури образователни права на деца и студенти от етническите малцинства за тяхната равна интеграция и развитие на културната им идентичност.
- Недостатъчна мотивация на децата и родителите да учат майчиния си език.
- Липса на организационни условия за изучаване на майчиния език в населените места, където броят на учениците не е достатъчен, за да се сформира група.
- Ниският жизнен стандарт е съществен фактор за нередовното присъствие в училище и незадоволителното участие в образователния процес.

Други предизвикателства

Професионалният път/повишението на малцинствените групи и имигрантите може да доведе до интеркултурно напрежение на работното място и дори извън него.

Цитира се Рогоф, който разглежда културата като динамична и променяща се; хората, допринасят за създаването на културни процеси и културните процеси допринасят за създаването на хора. Научете хората да гледат на нея като на взаимодействие, не като разделяне и опит за асимилиране, който води до маргинализация.

Основен въпрос е как да се изгради приятелство на работното място.

Чувствителността към културния произход на другите е също така от изключителна важност.

Сред другите предизвикателства са способността да приспособиш целите и намеренията си в съответствие с ограниченията

Емпатия или способност да виждаш проблемите по начина, по който ги виждат другите.

Разбиране: да разбираш поведението на другите от тяхната гледна точка.

Подкрепа: способност не просто да разбираш, но да признаваш гледната точка на другия, както и да накараш останалите да се поставят на мястото на другия, и, ако трябва, да промениш гледната им точка.

Способност да се справяш с напрегнати ситуации и интеркултурни недоразумения и негативно отношение

Способност да изразиш себе си ясно, така че всички напълно да разберат какво имаш предвид

Други практики в бизнес организациите:

- Дейности за културна осъзнатост (етнически обеда, забавления, описания на пътешествия, разговори за историята, изложби). Основната цел е да се помогне на хората да започнат да признават различията.
- Изтъкване на общи културни факти и кое е положителното във всички култури.
- Демонстрирайте как поведението може да бъде интерпретирано различно.
- Акцент върху общото (прилики), не различното.
- Другарски съд (полуофициално обсъждане, когато нещо се обърка).

Наблюдения на чуждестранните мениджъри и инвеститори:

- Обикновено, поведението в деловите среди в България е подобно на това в останалата част на Европа: в началото и края на среща е прието да има ръкостискане. Трябва да се внимава да се стиснат ръцете на всички присъстващи.
- Незабавно след ръкостискането в началото на срещата е обичайно да се разменят визитни картички. Погрижете се да имате достатъчно визитни картички у себе си.
- При обръщане към нови бизнес познати, не е обичайно да се използват собствени имена.
- Облекло, което е прието за работни срещи, е делови костюм за мъжете, а за жените се препоръчва да се облекат модерно, но не крещящо.
- Повечето делови хора в България владеят английски език добре, въпреки това няколко думи на български език лесно ще разбият леда и ще създават приятелска атмосфера. Присъствието на преводач ще помогне на деловата среща.

- Приемливи подаръци за делови срещи са артикули за офиса, качествени писалки (включително писалки със символа на вашата фирма), както и специално подбрани вина.
- Уреждането на среща изисква доста дълго време. Отчитайте факта, че висшите ръководители често са с навици от комунистическата ера. Уверете се предварително с факс или писмо, че срещата действително ще се състои.
- Препоръчва се да избягвате делови срещи през юли и август или около националните празници.
- Важно е да се отбележи, че в България, кимването на главата означава “не”, докато клатенето означава “да”.

Препоръки

Необходимо е обучение за:

- Повишаване на толерантността към различията
- Преподаване на търпимост
- Разбиране на различието
- Различни, но заедно, вместо заедно, но различни
- Не просто обучение, а съвместни учебни дейности в реална житейска среда
- Съвместно обучение в групи (на равни)
- Обучение на работното място и извън него

Общи нужди, на които трябва да се обърне внимание:

- Социална и икономическа интеграция
- Интеркултурна осъзнатост
- Интеркултурно образование
- Разбиране на природата на културните различия и интеркултурните контакти, както и различните езикови кодове и другите форми на човешка комуникация и взаимодействие

- Интеркултурно решаване на конфликти. Контекстът на социалните срещи между членовете на различни култури.

Специфични потребности (на работното място), на които трябва да се обърне внимание:

- Интеркултурни отношения на работното място
- Интеркултурни различия
- Ефективност в интеркултурната среда
- Културен шок и културна аклиматизация
- Интеркултурен бизнес/работен етикет

Задължително обучение по български език на чужденците, получили закрила, за по-добрата интеграция на бежанците в българското общество. Участието в курсове за обучение по български език да бъде условие за получаване на помощи за жилище, социално подпомагане, здравно осигуряване в едногодишен срок след получаването на решението за статут.

Задължителни курсове по социално и културно ориентиране като част от дейностите за интеграция на чужденците.

Обучение на преподаватели с цел усъвършенстване на знанията и уменията за работа в многокултурна среда.

Признаване на придобити степени на образование и професионална квалификация на чужденци.

БИБЛИОГРАФИЯ

Агенция за бежанците. “Национален доклад за бежанците и търсещите убежище и техните потребности от езиково обучение” 1998/1999. София, 2005.

“Аспекти на етнокултурната ситуация”. (1995) София: Асоциация АКСЕС.

А. Гълъбов, (2004) “Културна политика и културно разнообразие: национален доклад – България”. Council of Europe Transversal Study Project.

А. Желязкова (2003) Ситуация на ромската общност в България и Рамковата програма за интегриране на ромите, 2001/2002. Управителен съвет, ИМИР.

А. Желязкова, Б. Алексиев и Ж. Назърска, (1997) “Мюсюлманските общности на Балканите и в България”, София: Международен център за изследване на малцинствата и културните взаимодействия

А. Кръстева (2004) “Българският имиграционен феномен”. Седмичник “Капитал”, брой 42, Октомври 26-28.

А. Кръстева (ред), (2005) “Имиграция в България” София: IMIR (на български език).

А. Кръстева, (ред.) (2004) “От етничност към миграция”. София: Нов Български Университет (на български език).

Bureau of Democracy, Human Rights, and Labour. Country Report on Human Rights Practices: 2004. 28 February, 2005.

Bureau of Democracy, Human Rights, and Labour. Human Rights Report Practices: 2003. February, 2004.

CountryWatch: Bulgaria: Cross-Cultural Issues and Information. CountryWatch.com. April, 2001

Д. Бойчева, (1999) “За добродетелите и пороците от гледна точка на различните религии”. София: Etnoreporter. №. 6, стр. 26.

Д. Костова, (2000) Политика за малцинствата в Югоизточна Европа: България, програма Етнобарометър, София: Институт по социология към Българската академия на науките, 11-31

Д. Михайлов, А. Желязков, (2004) "Оценка на съществуващите образователни политики и практики за предоставяне на равен достъп до обучение на деца от малцинствата и за разработване на препоръки за устойчиво решение на образователните проблеми на малцинствата". София: Международен център за изследване на малцинствата и културните взаимодействия.

Е. Маринова, "От социална помощ към заетост: нови тенденции в прилагането на Закона за социално подпомагане в България на семействата с ниски доходи и потребителите на социални услуги от ромски произход. CARE International Bulgaria

Е. Гюрова, (2001) "Възникване на многоетнически политики в България: централна – местна перспектива". В Anna-Mária Bíró And P. Kovács (Eds.), Diversity in Action Local Public Management of Multi-ethnic Communities in Central and Eastern Europe, Budapest: Open Society Institute, 97-135

"Една трета от отпадащите ученици напускат училище преди 4-ти клас". Социални права България. Analysis, 28 Ноември 2006. <http://www.socialnoprava.info/rubrique26.html>

Emerson, M. (1999) Roma Education in Eastern and Central Europe: Some Personal Reflections', European Journal of Intercultural Studies, Vol. 10, No. 2, p. 202.

Etnoreporter (1998) Номер 1.

European Commission Against Racism and Intolerance (ECRI): Third Report on Bulgaria. Council of Europe. Strassbourg, 27 January 2004.

Gallie d. , D. Kostova , P. Kuchar , M. Thomlinson (1996) Условия на заетост,

Закрила на малцинствата в България. Оценка на Рамковата програма за равна интеграция на ромите в българското общество и компонента "Интеграция на малцинствата" на програма "Хората са богатството на България". Институт "Отворено общество", 2002

И. Томова (1995) "Циганите в преходния период", София: Международен център по проблемите на малцинствата и културните взаимодействия.

Insight: but what about the Roma in Bulgaria? Sofia Echo. 11 Dec 2006

International Editing Group. ed. (2003) Best Practices Of Roma Projects In Central And Eastern Europe. Partners Hungary Foundation: Janos Wagner

К. Събева, М. Радева (2005) Практически аспекти на заетостта в България на чужденци, получили статут на бежанец или хуманитарен статут. Работна група по трудовата заетост, София

Министерски съвет. "Национална програма за подобряване жилищните условия на ромите в Република България за периода 2005-2015". София, 2005.

Министерски съвет. "Хората са богатството на България" - управленска програма на правителството на Република България. София, 2004.

Krasteva, A. (2006) Post-communist discovery of immigration: the case of Bulgaria. South-East Europe Review, 2, 25-34.

Labour Market Insecurity and Work Motivation, Project Report, Oxford: Nuffield College

Lenkova, M. (1999) Minorities In Southeast Europe - Turks of Bulgaria. Centre for Documentation and Information on Minorities in Europe - Southeast Europe (CEDIME-SE).

Министерство на образованието и науката. "Стратегия за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства". София, 11 Юни 2004

Министерство на правосъдието. "Кандидатстване за получаване или отказ от българско гражданство". Дирекция "Българско Гражданство и осиновяване". София, 2004.

Министерство на труда и социалната политика.

www.mlsp.government.bg/bg/ministry/index.htm

Министерство на вътрешните работи, Годишен доклад, София 2003

Министерство на вътрешните работи, Годишен доклад, София 2004

Министерство на вътрешните работи, Годишен доклад, София 2005

Министерство на вътрешните работи. Миграция. София, 2004

Министерството на вътрешните работи. Регламент за работа на чужденци. София, 2004

Международен център за изследване на малцинствата и културните взаимодействия.

Национален съвет по етнически и демографски въпроси: “Редовен доклад за напредъка на България в процеса на присъединяване. София 2004.

Национален статистически институт, Статистически годишник, София, 2002.

Национален статистически институт, Статистически годишник, София, 2003.

Национален статистически институт, Статистически годишник, София, 2004.

Национален съвет по етнически и демографски въпроси: Доклади (2003-2005).

<http://www.ncedi.government.bg/en/index.html>

Национален съвет по етнически и демографски въпроси: Основни документи (2003-2005). <http://www.ncedi.government.bg/en/index.html>

Национална агенция по заетостта, Министерство на труда и социалната политика: Заетост на чуждестранни граждани. София, 2004.

Правителство на Република България, Министерството на труда и социалната политика. Европейска комисия. “Съвместен меморандум по социално включване на Република България”. София –Брюксел, 3 февруари 2005.

ПРООН, Доклад за човешкото развитие 2003, София, 2004.

“Осигуряване достъп на малцинствата до здравеопазване в България”, Ивайло Търнев, Фондация “Здравни проблеми на етническите малцинства”, София, България
Република България Народно събрание. Закон за етническото равенство България
София, 2004.

Република България Народно събрание. Закон за българското гражданство София, 2004.

Република България Народно събрание. Закон за защита от дискриминация. София, януари 2004.

Shöpflin, G. (1998) Citizenship, Ethnicity and Cultural Reproduction, Sofia: Etnoreporter, No. 1, p. 37.

Фондация на етническите малцинства. <http://www.emhpf.integro-bg.org>

U.S. Library of Congress. Country Studies: Bulgaria. Minorities.

<http://countrystudies.us/bulgaria/25.htm>

Vassilev, R. (2003) The Roma of Bulgaria: A Pariah Minority. The Global Review of Ethnopolitics, Vol. 3, no. 2, January 2004, 40-51