

Сезонните работници в ол-инклузив туризма в България

Неда Денева
Стефан Кръстев



КОЛЕКТИВ ЗА
ОБЩЕСТВЕНИ
ИНТЕРВЕНЦИИ

Изследването е част от проекта *Towards Shared Interests between Migrant and Local Workers*, финансирано от програмата на Европейската Комисия „Европа за гражданите“ и Червената къща за култура и дебат, София.

Изследването бе проведено от Неда Денева и Стефан Кръстев. Възгледите и мненията, изразени тук, принадлежат изцяло на техните автори и не отразяват официалната позиция на Европейската комисия.



Съфинансира се от
програма „Европа за
гражданите“ на
Европейския съюз



The Red House
Centre for Culture and Debate
Червената Къща
Център за Култура и Дебат

Сезонните работници в ол-инклузив туризма в България

**Неда Денева
Стефан Кръстев**



**КОЛЕКТИВ ЗА
ОБЩЕСТВЕНИ
ИНТЕРВЕНЦИИ**

София, 2019

Сезонните работници в ол-инклузив туризма в България

Автори: Неда Денева, Стефан Кръстев

Превод от английски език: Мадлен Николова

Корица: Павел Янчев

Оформление: Мадлен Николова

Колектив за обществени интервенции, София, 2019

ISBN 978-619-7219-24-1, pdf

Съдържание

Въведение	6
I. Характеристиките на сектора	8
1. Туризмът в България и явлението ол-инклузив	8
2. Характеристики на работната ръка в туризма	10
II. Миграция и режими на трудова мобилност	11
1. Промени в законовата рамка	11
2. Заинтересовани страни и различните позиции по въпроса	14
III. Управленски стратегии	15
1. Условия на заетост, договори, заплащане	16
2. Позицията на работодателите и поглед към бъдещето	19
IV. Особенности и опит на работниците мигранти и местните работници	20
1. Особенности на работната ръка	20
2. Рискове и уязвимост	21
3. Мотивациите на работниците	22
V. Споделени интереси и солидарност	25
Заклучение	26

Въведение

Това изследване анализира условията на труд, политиките и обществения дебат относно сезонните работници мигранти от трети страни в България. По-конкретно, то изследва увеличаващия се брой украински мигранти, работещи в туристическия сектор на българското Черноморие. Избрахме да изследваме ол-инклузив туризма в големите курорти на северното крайбрежие, в района на Варна и Добрич, където са съсредоточени повечето ол-инклузив хотели и където работят по-голяма част от украинските сезонни работници.

През 2016 българското правителство въведе мерки, с които облекчи режима на миграция на сезонни работници от трети страни в секторите туризъм и селско стопанство. В следствие на това броят на сезонните работници мигранти в туристическия сектор се е удвоил през 2018 г. в сравнение с 2017 г. и е нараснал десеторно след въвеждането на новия Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност през 2016 г. Основната страна-източник на работници е Украйна, следвана от Молдова, не на последно място и заради специалния безвизов режим за достъп до Европейския съюз на граждани на тези две държави. Въпросът с вноса на чужди работници с цел облекчаване на острия недостиг на местна работна ръка в някои сектори предизвиква разгорещени дебати в публичната сфера. Политици от всички партии, работодатели и бизнес организации гледат на тези мерки като на единственото възможно решение на сегашния недостиг на работна ръка, а представителите на синдикатите са твърдо против тях, наричайки ги „социален дъмпинг“.

Този доклад анализира увеличаващата се миграция на украинци с цел сезонна работа в ол-инклузив туризма в България на три нива: 1. Политическата рамка и регулаторните режими; 2. Условията на труд и управленските стратегии; 3. Особеностите на работниците мигранти и местните работници и техния опит в сектора. След кратко въведение в контекста и особеностите на сектора в част I, в част II описваме трансформациите на политическата рамка и обществените дебати, както и противоположните гледни точки на политици, синдикалисти, работодатели и представители на бизнеса. В част III разглеждаме управленските стратегии, условията на работа и гледната точка на работодателите. Част IV се занимава с характеристиките на работниците, техните мотивации и опит.

Завършваме с част V, в която накратко анализираме възможните споделени интереси между работниците мигранти и местните работници в сектора.

Изследването е част от проекта „Към споделени интереси между чужди и местни работници“, финансиран от програма „Европа за гражданите“ на Европейския съюз и съфинансиран от Червената къща за култура и дебат, София. Проектът цели да представя опита, преживяванията и възможността за солидарност и общи интереси между местни и чуждестранни работници в пет европейски държави – домашни помощници в Испания, чистачи в Италия, служители в супермаркети в Чехия, работници, наети през агенции за временна работа или дигитални платформи в Полша, и работници в туристическия ол-инклузив сектор в България. Фокусът на проекта е върху икономическата и нормативната рамка на трудовите отношения. Този проект обръща внимание на икономическата и на нормативната рамка на все по-гъвкавия и несигурен труд. Докато повечето дебати за интеграцията на мигранти са насочени към социална и културна адаптация, този проект обръща по-специално внимание на икономическата и нормативна рамка. С все по-нарастващата гъвкавост и несигурност на труда, работниците мигранти често се оказват в подобна ситуация с местните работници, които също са изправени пред все повече трудности в намирането на сигурна и достойна работа. Дали все по-гъвкавата и несигурна заетост сближава или напротив – противопоставя едни на други местните и чуждестранните работници? Възможна ли е солидарност между тях, въпреки негативните стереотипи и липсата на комуникация? На базата на събраната информация от интервюта с местни / чуждестранни работници, проектът формулира предложения, които адресират трудовата несигурност и фрагментацията на трудовия пазар и утвърждават социалното гражданство и солидарността между работниците.

Методологията, използвана за изследванията включва качествени интервюта с работници мигранти и местни работници в съответния сектор, експерти, представители на бизнес сектора, мениджъри, синдикалисти от различни синдикати. В допълнение бяха разгледани нормативните документи, регулиращи достъпа на мигранти до пазара на труда, условията и различните ограничения. Резултатите от проекта са обобщени в три документа с препоръки на следните теми: социално гражданство и несигурност, конкуренция и трудови стандарти, и солидарност във фрагментирани работни места. В допълнение, всеки от петте екипа подготви и подкаст върху конкретния случай. Повече информа-

ция и документите на английски могат да бъдат намерени в [Migration Online](#). Подкастите на английски могат да бъдат слушани в [CEU Podcast Library](#).

I. Характеристиките на сектора

1. Туризмът в България и явлението ол-инклузив

Туристическият сектор в България постоянно расте както в морските, така и в планинските курорти. Според данни на Министерството на туризма, през първата половина на 2018 г. броят на международните туристи е 2 436 394, бележейки ръст от 11.1% в сравнение със същия период на предната година. Според БНБ, печалбите от международен туризъм за първата половина на 2018 също са се увеличили с 10.8% в сравнение с 2017 г.

Ол-инклузив хотелите са най-популярната дестинация за международни туристи и все по-популярно място за българските туристи. Докато повечето хотели работят сезонно, все повече компании в сектора се опитват да предлагат услуги през цялата година в хотелите си в планините и на морето. Тези хотели са построени през социализма, от 1960-те години нататък, с идеята да са независими курорти с мрежа от огромни хотели, всеки със свои собствени ресторанти. Също така, много от хотелите са били собственост на държавни предприятия и са функционирали като „почивни станции“, до които са имали достъп само служителите на предприятията. Моделът на почивните станции с регулирани почивни периоди на смени и предварително изготвено меню тип „стол“ реално функционират на принцип подобен на ол-инклузив курортите и бързо се адаптират към тази система. В другите големи градове на Черноморието - Варна и Бургас, както и в по-малките градове, туризмът функционира и чрез по-малки хотели и ресторанти.

Въпреки че целият сектор страда от недостиг на работна ръка, ол-инклузив курортите са ударени по-тежко от тази криза. Работниците мигранти са съсредоточени тъкмо в тези курорти. Ол-инклузив курортите предлагат специфични условия на труд. Анализът на ол-инклузив туризма в други части на света показва, че повечето служители в курортите заемат най-ниските позиции, изискващи ниска квалификация. Те работят при по-лоши условия на труд и имат по-малко права, получават по-ниско заплащане, подложени са

на повече стрес и работят по-дълго от работниците в други хотели.¹ Ол-инклузив туризмът задълбочава проблемите със загубата на квалификация и обезстойностяването на местната работна ръка.² Лошите условия на труд и ниското заплащане допринасят за вече съществуващия недостиг на работна ръка в сектора из целия свят. Повечето страни от ОИСР признават, че структурните предизвикателства и сезонните колебания в туризма ще продължават да насърчават операторите да прибегват до по-евтини работници мигранти, за да запълват по-ниските позиции.³ Това са основните причини, поради които местните работници отказват да работят в този сектор на туристическата индустрия.

В това изследване се фокусираме върху един курорт, условията на труд за работници мигранти и местните работници там, както и взаимоотношенията между тях. Избрахме най-големия ол-инклузив курорт на северното Черноморие - Албена. Целият курорт е собственост на една компания и се управлява централно. Има 36 хотела и ресторанта. Независимите фирми са много малко - предимно малки павилиони за напитки или сувенири, няколко бара по брега и малки магазини. Почти всички работници в курорта са наети от акционерното дружество Албена. Албена е смятана за един от добрите работодатели в сектора по отношение на условията на труд и управлението на човешки ресурси. Това е мнението на експерти от различни сфери - бизнес организации, представители на синдикати, Агенция по заетостта. Въпреки репортажите за злоупотреби в сектора като цяло, избрахме да се съсредоточим върху Албена, тъкмо защото се дава за пример по отношение на редовните договори, справедливите условия на труд и минималния брой нарушения на правата на работниците. Така искаме да избегнем фокуса върху отделни нарушения и случаи на крайна експлоатация от най-големите нарушители на трудовото законодателство в сектора, а вместо това целим да идентифицираме структурните условия, които предопределят условията на труд и трудовите отношения.

1 Tourism Concern. "Tourism Concern Annual Report," 2014. Достъпно на: <https://www.tourismconcern.org.uk/about/annual-reports/tourism-concern-2014-final/>.

2 Cabezas, Amalia L. "Tropical Blues: Tourism and Social Exclusion in the Dominican Republic." *Latin American Perspectives* 35, no. 3 (2008): 21–36.

3 Joppe, Marion. "Migrant Workers: Challenges and Opportunities in Addressing Tourism Labour Shortages." *Tourism Management* 33, no. 3 (2012): 662–671.

2. Характеристики на работната ръка в туризма. Местни граждани срещу мигранти

Въпреки че броят на туристите се увеличава и се наблюдава икономически растеж в сектора, той страда от краен недостиг на работна ръка. В област Варна има 3% безработица при 5.7% за страната. Повечето работодатели в ол-инклузив сектора намират работници изключително трудно въпреки усилията да привличат нискоквалифицирани работници от цялата страна. Експерти и работодатели от областите Варна и Добрич споделят трудностите при намирането на работници за ниски позиции. Председателят на областната Браншова асоциация на хотелиерите и ресторантьорите Димитър Димитров твърди, че всяка година работодателите се изправят пред все по-голям недостиг. Това потвърждават и двама от най-големите работодатели в областта, както и директорът на Бюрото по труда във Варна.

Агенцията по заетостта е издала 6 700 разрешения за сезонни работници от трети страни за периода от януари до юни 2018 г. За същия период през 2017 г. е издала по-малко от 3000 разрешения. В момента само два сектора могат да се възползват от облекчаването на режима за сезонни работници от трети страни - туризма и селското стопанство. За Албена, делът сезонни работници-мигранти се очаква да се равнява на една четвърт от общия брой служители, или 1000 работника от 4000 общо в пика на сезона. Мигрантите заемат основно ниски позиции като камериери, помощник-готвачи, сервитьори и бармани. Управленските и административни позиции са заети от български граждани, но българи има и на ниските позиции като камериери, чистачи, помощници в кухнята и др.

Миграционни вълни на работниците: Експерти разглеждат сегашния недостиг на работна ръка като част от миграционните вълни на работниците в региона. Според представителя на Автономния работнически синдикат, Евгени Никитин, туризмът е сектор с тежки работни условия и обикновено с лошо заплащане. Той описва вълни от работници от определен регион, които продължават не повече от две до три години. Първо, повечето работници в туризма са били млади хора от големите градове Варна и Бургас, които владеят чужди езици. След това много от тях си намират по-добра работа в София, а после и в чужбина. Втората вълна са хора от по-малки градове и села в региона. След тях идва третата вълна български работници, които идват от Северозападна Бълга-

рия, област Монтана - един от най-бедните райони с най-висока безработица. Но дори тези работници вече не идват да работят в туризма. Сегашната ситуация на краен недостиг на работна ръка е резултат от лошите условия на труд, които не задоволяват даже работниците от най-бедните райони на страната. Така единственият изход за работодателите е наемането на мигранти, които са съгласни да работят при условия, смятани за незадоволителни от всички останали. Никитин смята, че това също ще продължи само няколко години, преди секторът да бъде ударен от следващата криза. Разбира се, в случай, че условията на труд не бъдат подобрени, а заплатите не бъдат увеличени.

II. Миграция и режими на трудова мобилност

1. Промени в законовата рамка

Законът за трудова миграция и трудова мобилност задава рамката, която регулира сегашната миграционна вълна на сезонни работници от трети страни.⁴ Рамката е приета през 2016 г. като стъпка към хармонизацията с Директива 2014/36/EU на Европейския парламент и засяга наемането на работници от 2017 г. нататък. Законът регулира влизането и пребиваването на граждани на трети държави, които ще бъдат наети като сезонни работници за кратки периоди от време (до 90 дни или до 9 месеца). Условията и правилата за кандидатстване към този закон са уточнени в Правилника за прилагане на ЗТМТМ /ППЗТМТМ от октомври 2016 г. Законът е част от по-широка стратегия на правителството да направи работните места по-гъвкави, позволявайки краткосрочни трудови договори в някои сектори. Този процес беше отлично онагледен от въвеждането на едnodневни договори в селското стопанство. Някои твърдят, че тези стъпки целят да изкоренят нерегулирания труд и да позволят на работодатели и работници да встъпват в договорни отношения, които пасват на характеристиките на сезонната работа.⁵

4 Агенция по заетостта. Наемане на сезонни работници от трети държави. Достъпно на: <https://www.az.government.bg/pages/sezonni-rabotnici-ot-treti-strani/>.

5 Industry Watch. Икономически ефекти от едnodневните трудови договори. Достъпно на: <http://www.iwatchbulgaria.com/икономически-ефекти-от-едnodневните>.

Същевременно, критиките към този тип гъвкава работа посочват изместването на риска и несигурността от работодателя към работника и свиването на доходите на работниците, които са наемани, само когато има нужда от тях.⁶ От май 2018 насам, даже не на пълен работен ден, а на 4-часов ден.⁷

Преди въвеждането на закона за сезонна мобилност на граждани от трети държави, единственият начин работниците да бъдат наети на нискоквалифицирани позиции в рамките на сезона беше чрез договори за стаж. Малък брой работници са се възползвали от тези договори поради утежнената бюрокрация, краткия период на наемане и ниското заплащане. В момента сезонните работници мигранти се възползват от по-облекчен трудов режим в сравнение с останалите сектори и постоянните трудови договори. Основните постановления в закона за сезонните работници са следните:

- Сезонни работници могат да бъдат наемани в туризма (хотели и ресторанти) и в селското стопанство.
- Сезонните работници могат да бъдат наемани за 90 дни, с възможност този период да се удължи до 9 месеца в рамките на една календарна година при определени условия.
- Процедурата е регистрационна - работодателите трябва да уведомят Агенцията по заетостта за нуждата от работници мигранти и да вписват всеки договор при тях.
- Агенцията по заетостта не издава разрешения.⁸ В този смисъл, Агенцията по заетостта не може да ограничи броя или да откаже искане от работодател; тя само следи броя на сключените договори.

6 Григорова, Ваня. 2016. „Реформатори: „Не“ на постоянните, „Да“ на едnodневните трудови договори!“. Достъпно на: <http://solidbul.eu/?p=5516>.

7 Николова, Венета. 2018. БНТ2-Русе Все повече работодатели наемат работници с едnodневни трудови договори. Достъпно на: <http://news.bnt.bg/bg/a/zasilen-interes-ot-rabotodateli-km-ednodnevните-trudovi-dogovori-v-rusensko>.

8 За по-дълги договори работодателите в двата сектора, също както работодателите в останалите сектори, трябва да кандидатстват за разрешение за работа за работника и имат определени ограничения - те не могат да наемат повече от 30% чужди работници и трябва да извършват „пазарен тест“, за да докажат, че няма достатъчно местни работници за тези позиции.

- При сезонни договори до 90 дни работодателят не може да бъде сменен. А работниците не могат да бъдат наемани на втори договор с различен работодател. Българските граждани обаче могат да бъдат наемани на договор на 4-часов работен ден, в допълнение към договора им на пълно работно време.
- Няма изисквания за признаване на дипломи или сертификати за професионална квалификация, когато договорът е до 90 дни. Ако е между 90 дни и 9 месеца в рамките на една календарна година, то работниците трябва да предоставят доказателства за професионална квалификация и преминати обучения, изисквани за работата, за която са наети. Сертификатите трябва да бъдат признати и легализирани от Министерство на външните работи.
- Условието на труд (включително условията за прекратяване на трудовото правоотношение) и възнаграждението за граждани от трети държави трябва да са същите като тези за български граждани.
- Работодателят трябва да подsigури жилище и храна на служителите. Тези разходи не могат да бъдат удържани от заплатата на работника.
- Транспортът от и до страната по произход трябва да се покрие от работодателя.
- Социалните осигуровки се покриват от работодателя според българското законодателство.

Най-важната промяна, която отваря вратите на пазара на труда, е регистрационният характер на заетостта. Това прави процедурата по внос на работници по-проста и по-бърза. Друга важна промяна е премахването на изискванията за признати дипломи и сертификати за професионална квалификация, което разширява значително контингентът от чужди работници, които могат да бъдат наемани в този сектор. Въвеждането на закона отваря вратите на пазара на труда за граждани на трети държави, основно украинци и молдовци. Те се възползват от облекчен визов режим и нямат нужда от виза, за да бъдат наети на сезонна работа. Също така, работниците пътуват до курорта с автобус и разстоянията са сравнително къси в сравнение с други потенциални дестинации, което още повече улеснява българските работодатели.

Друг структурен макро фактор, който допринася за динамиката на трудовия пазар, е членството на България в Европейския съюз и свързаните с това условия за свободно движение на европейски работници, които регулират

движението на българските граждани от 2007 г. насам. Свободното движение на българите и острата нужда от техния по-евтин труд на европейските пазари усилват емиграционните вълни и силно допринасят за острия недостиг на работна ръка в България при сегашните неблагоприятни условия.

2. Заинтересовани страни и различните позиции по въпроса

Законът за миграция и мобилност на сезонните работници е част от пакет с регулаторни механизми за вноса на повече граждани на трети държави в българския пазар на труда. От 2016 г. насам различните заинтересовани страни лобират в полза на или се противопоставят на тези промени. Ще опишем накратко позицията на работодателите и бизнес асоциациите, която беше подкрепена от тогавашния заместник министър-председател Валери Симеонов, както и позицията на двата големи работнически синдикати, които се противопоставят на тези мерки.

Работодателските организации и бизнес асоциации се оплакват от недостига на работна ръка в страната и агресивно настояват за улеснен внос на работници. С решаващата подкрепа на тогавашния крайнодесен заместник министър-председател Валери Симеонов и националистическите формации, парламентът облекчи вноса на работници с или без квалификация, под претекст, че недостигът на работна ръка пречи на икономическото развитие.

Двата най-големи синдиката, Подкрепа и КНСБ, се обявиха против облекчаването на миграционния режим за работници от трети държави. Ваня Григорова, икономически съветник на КТ Подкрепа, и Атанаска Тодорова, експерт по пазара на труда в КНСБ, твърдят, че отварянето на вратите на българския трудов пазар за граждани на трети държави по този начин означава „социален дъмпинг“ за работниците в България. Те са обезпокоени от вредите, които улесненият достъп до пазара на труда в България ще причини. Първо, вносът на евтина работна ръка може да дестабилизира пазара на труда и да задържи заплатите ниски, подсигурявайки евтина алтернатива на българските граждани, въпреки факта, че има икономически условия за повишаването на заплатите. Второ, липсата на добри работни места и достойно заплащане на хоризонта води до плачевното демографско положение в страната. Трето, синдикалните експерти се притесняват от евентуалната ксенофобска реакция в случай на внос

на голям брой работници мигранти в страната.⁹

От Автономния работнически синдикат са също така обезпокоени от социалния дъмпинг, за чиито цели работодателите използват работниците мигранти. Въпреки това, Евгени Никитин от Варненската секция на синдиката гледа на облекчения режим като на факт и подчертава нуждата от синдикализиране и организиране на работниците мигранти, заедно с местните работници. Той е особено обезпокоен от трудностите пред синдикализирането на работниците мигранти и местните работници в туристическия сектор и отбелязва, че лошите условия на труд за местните работници неизменно се отразяват и на работниците мигранти. Въпросът за организирането на работниците и споделените интереси между мигранти и местни работници се разглежда по-подробно в последната част на доклада.

III. Управленски стратегии

Въпреки че фокусът на доклада е върху Албена, говорихме и с управители в други ол-инклузив курорти в региона, които имат подобен подход към наемането на работници и предлагат подобни условия на труд. През 2017 г. в Албена са наети 750 украински работници, а през 2018 г. се очакваше да достигнат до 1000 от общо 4000 работници в целия курорт. Втора година поред Албена използва български агенции за временна заетост, но само за да набира украински работници. От агенцията се свързват с университети в Украйна, рекламират свободните позиции и се занимават с документите, изисквани от работниците преди да пристигнат в България. Също така, те организират транспорта на работниците до България. Отдел Човешки ресурси в Албена поемат работата по регистрационната процедура към Агенция по заетостта в България, трудовите договори, здравните и социални осигуровки на всички работници. След пристигането си в България работниците повече не се обръщат към агенцията за набиране на персонал по въпроси, свързани с работата им. Работниците са наети директно от българския работодател и са в трудово правоотношение с него.

⁹ Todorova, Anastaska and Vanya Grigorova. "More Social Dumping Comes to Europe through Bulgaria's Door." *Euractiv* (blog), March 20, 2018. Достъпно на: <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/opinion/more-social-dumping-comes-to-europe-through-bulgarias-door/>.

Албена, подобно на много други ол-инклузив курорти, държи ниски заплати за ниските позиции и позициите, изискваща ниска квалификация. Мениджърите от отдел Човешки ресурси твърдят, че ниските заплати са справедливи, тъй като трудът е нискоквалифициран, а смените са редовни (не предполагат извънреден труд). От тяхна гледна точка, работниците получават това, което заслужават. В същото време, всички мениджъри, с които говорихме, признават, че заплащането е по-скоро ниско и за работниците е трудно да се издържат с такава сезонна работа.

1. Условия на заетост, договори, заплащане

По закон, условията за работници от страни извън Европейския съюз трябва да са същите като тези за граждани от страни от Европейския съюз и от България, наети на същата позиция. Единствената разлика е в продължителността на договора. Мигрантите могат да подписват договори само до 3 месеца, които могат да бъдат удължени,¹⁰ а за българските работници няма ограничение. Според българския закон, всички служители са наети на договор с изпитателен срок от 6 месеца. Това означава, че всички сезонни работници са в изпитателен срок по време на целия си престой, което позволява на работодателя да прекрати договора във всеки един момент, без да мотивира решението си. Това също така позволява и на работниците да напуснат ефективно и без предупреждение.

Заплатите за ниски позиции като камериери, чистачи, миячи и помощник-готвачи са между 500 и 600 лева нето, малко над минималната за страната заплата от 400 лева нето. Възнаграждението за по-високи позиции като бармани, готвачи и мениджъри може да достигне до 1200-1500 лева. Бакшишите тук са изключение, за разлика от останалата част от туристическата индустрия.

Всички работници са настанени на територията на курорта и се хранят безплатно. Те са настанени в различни сгради, но обикновено в рамките на курорта. В Албена повечето украинци са настанени в малки отделни хотели в

¹⁰ Поправката на закона, която предлага удължаване до 9 месеца, още не е гласувана в парламента.

по-високата част на курорта (по-далеч от брега). Най-забележимият хотел е Хотел Днепър, където мигрантите са настанени в двойни хотелски стаи с баня. Във всяка стая има климатик, но като цяло е с много базови условия. Работниците имат достъп и до общите пространства в хотела и около него. Друга част от работниците мигранти са настанени в малки бунгала с подобни условия. Трети са настанени в хотелите за туристи. Там са разпределени повечето български работници, а условията са по-лоши - те са настанени на подземните етажи, в помещения с много влага и много скромно обзавеждане. Работниците се хранят на работните си места и храната е същата, която се предлага и на гостите на хотела, но е поднесена в друго помещение.

Транспортът до и от основната дестинация се покрива и организира от работодателя. Украинските работници са превозвани от големите градове в Украйна - Киев или Одеса - с автобус. Работниците покриват разходите си за транспорт от родния си град до тези по-големи градове. Транспортът на българските работници от родните им места до курорта също е осигурен, ако изминават по-големи разстояния.

Някои български работници, в зависимост от позицията, могат да подпишат повече от един договор и да работят повече от 8 часа. Например, един от нашите респонденти работеше като транжор в ресторанта на един от хотелите на договор за 8-часов работен ден, а в друг ресторант като пицар на договор за 4 часа. Камериери, чистачи и миячи обаче не могат да си позволят това, заради застъпващите се смени. От една страна, съчетавайки две работи, работниците успяват да изкарват малко по-висока заплата, дори на цената на много дълги работни дни. От друга страна, подписването на два различни договора означава, че допълнителните часове не се броят за извънреден труд и съответно за тях работниците не получават допълнително заплащане.

Сезонните мигранти, както споменахме, не могат да имат повече от един договор (за 8-часов работен ден) със същия или с друг работодател. Това на практика означава, че има неравнопоставеност между тях и местните работници - доходите на мигрантите са ограничени до заплатите им в първоначалния договор, даже да имат желание да работят извънредно. От една страна, тази неравнопоставеност означава, че доходите на мигрантите работници са ограничени до основната заплата. От друга страна, същественото в случая е, не

просто да бъдат изравнение правата на работници мигранти и местни работници по отношение на правото на извънреден труд, но преди всичко, извънредният труд да бъде заплащан като такъв, вместо по схема с втори трудов договор.

Друг аспект на неравностойни трудови отношения е фактът, че сезонните работници мигранти нямат право да сменят работодателя си през първите 90 дни. Това ги прави изцяло зависими от единствения им работодател и ги поставя в по-уязвима позиция и по отношение на договоряне на по-добри условия на труд и заплащане, и на възможност за протест и оплакване при нарушаване на правата на работника от страна на работодателя, от страх, че могат да загубят не просто работата си, а и правото си на пребиваване в страната.

В рамките на тази схема за трудова мобилност, не открихме случаи, в които да се работи без договор, или на граждански (а не трудов) договор, нито пък да се полага нерегламентиран извънреден труд. Нашето изследване показва, че условията на труд в ол-инклузив курортите, за разлика от тези в други сектори в туризма, отговарят на законовите изисквания. Разговаряхме по този въпрос както с работници мигранти, така и с български работници, но и с представители на синдикатите, Бюрото по труда и със самите работодатели. Трудът в останалата част от сектора е крайно нерегламентиран, както научихме от синдикалисти и местни работници. Дребните предприемачи, самостоятелните хотели и ресторантите в други курорти предлагат съвсем различни условия на труд. Ако работниците имат договори, те са за 4 часа (половин работен ден) и получават минимална заплата. Останалата част от работния ден, който може да продължи 12 до 14 часа, се заплаща след устна договорка. Социалните осигуровки не се заплащат, а работниците не могат да разчитат на никаква защита от експлоатация, неправомерно прекратяване на договора им или други нарушения. Работниците често не получават заплатите си навреме и при нужда са принудени да работят по-дълго от уговореното. Все пак, на някои позиции, като сервитьори и бармани, работниците получават бакшиши към основната заплата. В сравнение с тези условия, условията на труд в ол-инклузив хотелите са по-регламентирани и ясни от самото начало.

2. Позицията на работодателите и поглед към бъдещето

Работодателите смятат, че предлагат добри условия, които съответстват на натовареността и уменията, изисквани от позициите. Те признават, че заплатите са ниски, но твърдят, че по-високо заплащане за тази натовареност и тези умения би било икономически неизгодно. Представители на бизнес асоциациите коментираха ефективността на разходите за труд - нивото на заплатите отговаря на пазарната логика. Туристическите пакети, които ще предлагат, са с много ниска стойност, за да продължат да са конкурентни на други курорти и на туристическия сектор в Гърция, Турция и Египет. Това не им позволява да харчат повече за труд. Тази пазарна логика обаче води до недостиг на работна ръка и ги принуждава да наемат при същите неизгодни условия работници мигранти. Представителите на бизнес асоциациите потвърдиха, че са наясно, че трябва да увеличат заплатите, за да привлекат местни работници, но за момента не смятат да го правят.

Има няколко алтернативни визии за бъдещето, щом става въпрос за кризата с недостига на работна ръка. Всички в сектора смятат вноса на работници от трети страни за краткосрочна стратегия, която ще продължи само няколко години. Големият проблем, който стои пред тях обаче, е, че предлаганите в България заплати скоро няма да привличат дори украински работници - те също ще предпочетат да емигрират в държави от Европейския съюз с по-висок стандарт.

Някои работодатели обмислят да променят категорията на хотелите си като ги направят по-луксозни, което ще позволи повишаването на заплатите на работниците. За тази цел, консорциум от няколко големи хотела в курорта Св. Константин и Елена решават да затворят за ремонт три от хотелите си през 2018 г. и още два следващата година, за да ги превърнат в петзвездни хотели, които да предлагат по-скъп туристически продукт. Втора стратегия за подобрене на условията на труд е възприета от хотели, които се опитват да останат отворени целогодишно и така да осигуряват постоянна заетост на обслужващия персонал, вместо сезонна. Засега тази стратегия работи само при няколко хотела и е малко вероятно да е успешна за много други. Някои работодатели обмислят местенето на сезонните работници към други курорти за зимния сезон, или договарянето с други компании, извън туристическия сектор, които да наемат

работниците през зимните месеци. Например, в момента се водят преговори между Албена и захарна фабрика в Добричка област, за да уредят работни места през зимата за някои от сезонните работници.

IV. Особености и опит на работниците мигранти и местните работници

В тази част са описани основните характеристики на двете категории работници и основните рискове и уязвимостта, на която са изложени. Завършваме с мотивациите на работниците зад избора им на работа.

1. Особености на работната ръка

Българските работници в ол-инклузив сектора заемат както управленски и административни позиции, така и по-ниски позиции като камериери. Тук ще се фокусираме само върху нискоквалифицираните позиции, където недостигът на работници е най-осезаем и където местните работници се срещат с работниците от Украйна. Българските работници на това ниво обикновено са камериери, чистачи или помощник-готвачи - позиции, смятани за нискоквалифицирани и нископлатени. Повечето работници са на средна възраст и обикновено са жени. Те са наети чрез Бюрата по труда и чрез работнически мрежи. Повечето живеят в курорта и се възползват от предоставените жилища и храна. Всекидневното пътуване до работните места не е реална възможност за тях, тъй като разстоянието до местата, на които живеят, е твърде голямо. Както показваме в един от примерите по-надолу, българските работници не са доволни от условията на труд заради ниското заплащане, но въпреки това работят там, защото смятат, че нямат други възможности. Хората едва свързват двата края заради сезонния характер на работата - те не успяват да спестяват за останалата част от годината. Недостатък на работата в тези курорти е и ограниченото пространство, в което работниците прекарват дните си, големите разстояния и изолацията от други сфери на техния социален живот. В този смисъл възпроизводството на живота на работниците е нарушено от сезонния характер на работата и от недостатъчното заплащане, което да покрие целогодишните им разходи. Показваме това в случая на българската работничка Невена, описан по-надолу.

Украинските работници са граждани на трети страни, за които има специален режим на мобилност - те нямат нужда от виза. Сезонните работници нямат нужда и от разрешение за работа или за престой, а само от договор с работодателя. Обикновено са между 20 и 30-годишни. Повечето от тях учат в бакалавърски или магистърски програми в Украйна и са осъществили контакта с работодателя през университетите си. Те често не са семейни и нямат деца или роднини, които да разчитат на тяхната финансова помощ или грижа. Някои идват за втора година подред и са наети при същия работодател, а други идват за първи път. С някои изключения, те не остават в България след изтичането на договора си. Позициите, на които са наети, се водят ниско нискоквалифицирани - камериери, сервитьори и бармани. Езиковите им умения нямат значение за работата. От работниците не се очаква да говорят български, а руският и английският не са смятани за важни. При ол-инклузив услугите, сервитьорите сервират и почистват, без да комуникират с туристите. Ако има въпроси или проблеми, клиентите са насочени към конкретен човек - мениджъра на залата за хранене, например, който има нужните езикови умения и е там, за да комуникира с клиентите. Работниците са набирани чрез агенции за временна заетост, но сключват договори директно с работодателя, така че всички оплаквания относно условията на труд трябва да бъдат отнасяни към работодателя, а не към агенцията.

2. Рискове и уязвимост

Основните рискове, които идентифицирахме, се отнасят и за местните работници, и за работниците мигранти. Тук ги изброяваме и уточняваме, когато се отнасят само за едната категория:

- Сезонен характер на работата и липса на алтернатива за работа през останалата част от годината (с изключение на някои местни работници).
- Ниски заплати (по-голям проблем за местните работници, потенциален бъдещ проблем за работниците мигранти).
- Краткосрочно социално осигуряване с прекъсвания, поради сезонния характер на заетостта и временните договори.
- Изолиран начин на живот в курортите, големи разстояния до обичайното място на живот, в ущърб на възпроизводството на семейния и социален живот.

- Невъзможност за професионално развитие в курортите - по-голяма част от предлаганите работни места са нискоквалифицирани, без възможност за израстване в йерархията.
- Липса на организация или синдикализация на работниците поради временните договори и присъствие в курортите.
- Трудности за преговаряне за по-добри условия на труд и заплащане тъй като двете категории работници могат да бъдат използвани едни срещу други - работниците мигранти са използвани срещу българските работници, за да може заплатите да останат ниски.

3. Мотивациите на работниците

Българските работници виждат работата в ол-инклузив курортите като неустойчив вариант в дългосрочен план поради ниското заплащане и сезонния ѝ характер. Въпреки това, българите, с които говорихме, изброиха няколко причини за решението си да започнат или да се завърнат на работа на ниските позиции:

- Няма друг избор поради крайна бедност и дългосрочна безработица, имат тежко семейно положение и няма възможност да емигрират в чужбина.
- Правят услуги на колеги или на шефа си, за да помогнат в ситуацията на недостиг на работна ръка.
- Ученици (16-18-годишни), които трупат трудов стаж, докато са на морето.
- Комбинират две работи и така изкарват малко повече пари.

За украинските работници основната мотивация е финансова - заплащането е по-високо в сравнение със средната заплата в Украйна. Други фактори са регулираните и ясни трудови условия, нормалното работно време, пълният пансион, местоположението на морето. Тъй като повечето украинци са около 20-годишни и са наети през университетите, те сравняват модела на сезонна работа в България със студентските бригади в САЩ. Мениджърите Човешки ресурси и самите украински работници имат подобни представи за младите украински студенти, които искат да прекарат лятото на морето и заедно с това да изкарат малко пари.

Пример I, Невена, България

Една от нашите ключови респондентки беше жена от ромски произход на средна възраст, от село в Североизточна България. През последните 15 години тя разчита ту на социални помощи, ту на работа или обучения към Бюрото по труда, но не е имала постоянна работа. Тя едва оцелява със заплатата на съпруга си. През последните две години тя работи в Албена като чистачка на басейна в един от хотелите. Заета е от май до септември. Предишната зима ѝ предложили работа в зимен курорт на другия край на страната, притежаван от същия собственик. Работила е там няколко месеца през зимата, преди да се завърне на морето през май. Благодарна е на собственика, че е уредил по-постоянна заетост за нея. Въпреки това, нейният живот се разпростира из цяла България, далеч от селото ѝ, където е нейният съпруг. Въпреки че работата и трудовите условия са приемливи за нея, заплащането е недостатъчно за да се издържа през цялата година, ако прекъсне работа за няколко месеца. Същевременно, при заетост през цялата година на две различни места, и двете далеч от дома ѝ, възможността за нормален семеен и социален живот е сведена до минимум. Това е и основната трудност за Невена и тя не вижда как може да работи по този начин дългосрочно, без да има възможност да се грижи за семейството си, за къщата си и за градината си. Тази несъвместимост между продуктивен труд и възпроизводство на живот е основен проблем за много от българските работници.

Пример II, Митко, България

Мъж на близо 50 години. Работи на две места - месар на пълно работно време и пицар в ресторант на един от хотелите. Работеше по 12 часа на ден с малки прекъсвания. Трябвало е да замества някого в началото на сезона, когато в курорта е имало недостиг на работници. Това е втората година подред, в която той идва в Албена, но твърди, че е просто услуга към шефа му. Заплатата му от двете работи е 800 лв нето (1000 лв бруто). Казва, че условията не биха били толкова лоши, ако всички хотели и ресторанти имат повече служители, но на много места броят на служителите бил намален сериозно, а наетите работници трябва да компенсират и са по-натоварени за същите заплати. Той е от Добрич, но не пътува до там, а се възползва от предоставената квартира

в курорта. За него пътуването до Добрич няма смисъл заради дългото работно време. През останалата част от годината има нестабилна работа в строителна фирма, която поставя изолации и гипсокартон, основно във Варна. Митко не е доволен от условията, тъй като смята заплащането за твърде ниско. Това че работи на две различни позиции и по 12 часа на ден за него е възможност да изкара малко повече пари от останалите работещи в курорта, но същевременно е изключително натоварващо и уморително физически. Той, също като Невена, няма възможност за семеен и социален живот в месеците, в които е на работа и отчита това като голям недостатък на този тип сезонна работа. Към това се добавя и невъзможността да изкара достатъчно доходи за цялата година. В този смисъл силно натовареният режим по време на сезона не е оправдан финансово, тъй като Митко продължава да търси работа и извън сезона в други сектори.

Пример III, Олена, Украйна

Олена е на 25 години от Мелитопол, Украйна. Тя е наета чрез агенция за временна заетост, която работи в сътрудничество с нейния университет, където тя е студентка в магистърска програма по туризъм. За първи път е в България, но нейният съпруг е бил на същото място миналата година и ѝ препоръчва да кандидатства за работата. Тя работи като камериерка на две смени - рано сутрин или следобед. Настанена в един от малките хотели, заедно с други работници мигранти и споделя стая с още една млада украинка. Тя е доволна от условията, квартирата и храната. В Украйна се е издържала, работейки като готвачка в ресторант на 14-часови смени. Взима тримесечен отпуск, за да дойде в България. Заплатата ѝ в България е четири пъти по-висока от това, което изкарва в Украйна. Още повече, че в България тя не плаща наем, храна, комунални услуги. Доволна е и от факта, че е на морето през лятото. Натовареността за нея не е голяма и харесва това, че смените са с редовна продължителност. Тя е платила такса, за да бъде „включена в програмата“ и да кандидатства за работата. Предполагаме, че това е таксата за агенцията за временна заетост. Олена беше покрила и пътуването си от Мелитопол до Одеса, откъдето има организиран транспорт с автобуси до Албена. Омъжена е, но няма деца. На този етап от живота си, тя вижда смисъл да идва до България заради заплащането, но и защото не пречи на личния ѝ живот толкова, че да се оплаква. Като цяло, Олена беше доволна от работата и условията на труд. Разбира се, трябва да отбележим,

че говорихме с нея в началото на сезона. Въпреки това, говорихме и с други хора, които се връщат за втори път и те потвърдиха, че условията отговарят на заявените и не са чували за случаи, в които работниците не са получили последна заплата или са били измамани по друг начин от работодателя - проблемза който се твърди, че съществува в други курорти с работници мигранти.

V. Споделени интереси и солидарност

Изследването не откри открити конфликти или конкуренция между работниците мигранти и местните работници на работното място или в социалния им живот. Доколкото работниците комуникираха, те потвърдиха, че имат приятелски отношения и не споменаваха конкуренция, завист или други неразбирателства. Същевременно, работниците са много индивидуализирани по отношение на работата си и на трудовия процес. Сред работниците, които интервюирахме, нямаше никакви сигнали за споделен опит и за възможна мобилизация за споделени искания за подобряване на условията на труд или по-високо заплащането. Всеки от работниците мислеше работата си единствено в контекста на собствения си личен живот, а не като част от обща група хора, работещи заедно. Синдикализация под каквато и да е форма липсва. Солидарност има само на всекидневно ниво, но се изразява не толкова в подкрепа на другите, а в участието в работния процес, когато има недостиг на работници. Извън работа, те си комуникират рядко, основно заради разликите във възрастта (по-млади мигранти, по-възрастни местни работници), както и заради езиковата бариера.

Синдикатите разбират правата и солидарността като предопределени от сектора, когато става въпрос за условията в туризма и при сезонната работа като цяло. От Автономния работнически синдикат са обезпокоени от трудностите при организирането на работниците в туристическия сектор като цяло, но отчитат, че организирането на мигранти, които работят само през лятото, представлява допълнителна бариера пред солидаризирането. В същото време, традиционните синдикати КНСБ и Подкрепа се интересуват повече от условията за местните работници и преговорите за увеличаването на минималната заплата в страната. Синдикатите залагат повече на работата си на национално ниво заради ниските нива на синдикализация във всички

сектори и трудностите пред синдикализирането на работниците в малките частни предприятия. Интересуват се от ролята, която вносът на работници мигранти играе в преговорите на национално ниво относно условията на труд и заплащането. Техните позиции не са против мигрантите въобще, но в някаква степен отделят интересите на работниците мигранти от тези на местните работници. Според синдикатите, местните работници биха били в много по-добра позиция, ако работниците мигранти не заемат свободните позиции. От друга страна, синдикатите смятат, че подобряването на условията за местните работници ще е от полза и за работниците мигранти.

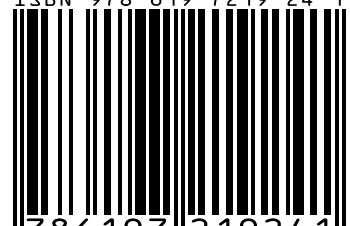
Заклучение

„Няма недостиг на работници в България, има недостиг на добри условия на труд“, според Евгени Никитин от Автономния работнически синдикат. Някои политици обвиняват бедните, че не искат да работят, или че пътуват в Западна Европа, за да живеят на социални помощи там. Но всички останали респонденти смятат, че условията са неприемливи за българските работници - както поради сезонния характер на работата, така и поради заплащането. В същото време, все повече българските работници работят в страни от Европейския съюз на подобни ниски позиции, изискващи ниска квалификация, често сезонни, но много по-добре платени. В този смисъл, няма конкуренция за работни места между местните работници и работниците мигранти. По-скоро работниците мигранти заемат свободните работни места. Крайният резултат е, че няма причина работодателите и бизнесът да подобрят условията на труд. В същото време, работниците не са организирани и е изключително трудно да бъдат мобилизирани за обща борба. Ключов фактор е това, че България е полу-периферна страна с ниски стандарти на живот и ниски заплати, но с улеснен достъп до общия европейски трудов пазар. Миграционните и трудови режими в Европейския съюз превръщат България в източник на евтина работна ръка за по-богатите северно- и западноевропейски страни. Паралелно с това, граждани на трети страни пристигат в България, благодарение на облекчения трудов режим. Двата процеса са взаимосвързани и взаимозависими. Връзките между тези две тенденции в трудовата миграция обуславят макрорамката на описаните случаи на трудова миграция в ол-инклузив туризма.



**КОЛЕКТИВ ЗА
ОБЩЕСТВЕНИ
ИНТЕРВЕНЦИИ**

ISBN 978-619-7219-24-1



9 786197 219241