

КОМЕНТАРИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ¹

НА БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА – СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС ПРИВЛИЧАНЕ НА РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ

1. България се нуждае от **проактивна политика** за привличане на работници от трети страни. Законодателната рамка се подобрява през последните години, но компаниите не усещат реално и чувствително облекчаване на процеса, поради което темата остава чувствителна и от особена важност за бизнеса. Съществуването на законова рамка е важна, но недостатъчна предпоставка за промяна в позициите на България в конкуренцията за привличане на работна сила, със страните напр. от Централна и Източна Европа.
2. Липсва припознаване на темата за трудова миграция като стратегическа за държавата от страна на държавните институции и политическите партии. В резултат, липсва лидерство на процеса, намален е административният и човешкият капацитет на администрациите в различните държавни структури. Различни органи работят по проблематиката (понастоящем междуведомствена работна група към МВР, проект на МЕУ, [законопроект](#) на група народни представители).
3. Дигитализацията на процеса и създаване на one-stop-shop, както за работодателите, така и за търсещите работа, ще допринесе чувствително за оптимизиране на процедурата. БСК приветства и поддържа [работата](#), стартирана от Министерство на електронното управление за дигитализиране на процеса по издаване на разрешение за работа на работници от трети страни.
4. България може да обърне в своя полза изоставането си по отношение на рекламиране на страната. Съществуват различни примери на водещи икономики, които могат да се заимстват и подобрят в българския контекст. Такъв например е германският портал <https://www.make-it-in-germany.com/en/> БСК изразява удовлетвореност, че екипът на МЕУ припозна германския пример и планира да проучи възможностите да го използва при разработване на националната платформа.
5. Подкрепяме идеята за създаване на **Национална програма за популяризиране на България като добра дестинация за работа**, както и изразените виждания, че тя следва да обхваща различни аспекти, необходими за задържане на работната сила на българския пазар на труда – условия за отглеждане на деца, достъп до различни услуги, свързани с осигуряване на нормални условия за живот за работниците и техните семейства.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. Изграждане на *институционална* система за **проучване на потребностите на бизнеса от внос на работна сила**, съобразена с (1) отделните видове заетост: сезонна (туризъм, селско стопанство), висококвалифицирана (ИКТ сектор, преработвателна промишленост и други), технически специалисти и нискоквалифицирани специалисти (2) времеви хоризонт и продължителността на заетост, които ще обезпечат нуждите за работна ръка на бизнеса. *Тази система може да бъде допълнителен модул от бъдещата система, разработвана от МЕУ* (вж. т. 3 по-горе)

Мотиви: Подобна система е необходима за създаване на системност и предвидимост за бизнеса, съпроводени от ясен ангажимент от страна на държавните институции. На държавата това би позволило по-лесно да формира политика и да взема решения, базирани на данни.

¹ Представени на работна среща в Министерство на икономиката и индустрията на 22.08.2023 г.

2. Идентифициране на третите страни, чиито работници са подходящи за българския трудов пазар (на база на обратна връзка с компаниите) и договаряне на **годишни квоти за внос на работна сила**. България трябва да се възползва от държави, идентифицирани на ниво ЕС, които активно изнасят работна сила (**напр. Пакистан**) и да договаря конкретни условия на годишна база, в сътрудничество с бизнеса (чрез работодателските организации) Така например, в рамките на новият Пакт за миграция и убежището на ЕС, в частта привличане на таланти се предвижда² след обсъждания на високо равнище се предвижда Комисията да стартира първите партньорства в подкрепа на талантите с партньори от Северна Африка, по-специално **Египет, Мароко и Тунис**, така че тяхното изпълнение да започне до края на 2022 г. „Работата по партньорствата в подкрепа на талантите ще се основава на успешни пилотни проекти, разработени с тези партньори, като ще се разширят техният обхват и степен на амбиция и същевременно бъдат придружени с по-широка рамка за сътрудничество, която ще бъде определена съвместно с държавите членки и съответните държави партньори, и като се мобилизират всички заинтересовани страни в процеса. Като част от **поетапния подход започването на партньорства в подкрепа на талантите с други партньорски държави в Африка и Азия** ще бъде естествена следваща стъпка в процеса на засилено сътрудничество в областта на управлението на миграцията. По-специално от есента на 2022 г., успоредно с изпълнението на партньорствата в подкрепа на талантите, които ще бъдат започнати с Египет, Мароко и Тунис, се предвижда да започне оценка на осъществимостта на започването на **партньорства в подкрепа на талантите с Пакистан, Бангладеш, Сенегал и Нигерия** като един от ключовите компоненти на засилено сътрудничество с тези държави в областта на управлението на миграцията.“
3. Отпадане на изискването общият брой на гражданите на трети държави с разрешено продължително пребиваване, работещи за местния работодател, в предходните 12 месеца не надвишава 20 на сто от средносписъчната численост на наетите по трудово правоотношение, а за малки и средни предприятия по смисъла на чл. 3, ал. 1, т. 1 от Закона за малките и средните предприятия - 35 на сто (*чл. 7 на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност*).
4. Оптимизиране на законовата рамка (*прилагаме предложенията на БСК, на база предложения на наши членове, изпратени до междуведомствената работна група към МВР. Значителна част от тях са възприети и в законопроекта за изменение на закона за чужденците, внесен в Народното събрание (вж. т. 2 по-горе)*).
5. Предоставяне на регулярна информация на бизнеса за **инициативи** и споразумения на ЕС в областта на трудовата миграция, както и възможностите за привличане на таланти, както и своевременно консултиране със социалните партньори на позициите на българското правителство тези въпроси преди представянето им на ниво ЕС. България трябва да се стреми да участва и в доброволни пилотни проекти на ЕК в областта на трудовата миграция (напр. България не участва в пилотния проект EU Talent pool³, който след стартиране на войната в Украйна е разработен специално за украински бежанци, но предстои пълно мащабно разгръщане на програмата и отваряне към трети страни. Участието в пилотния проект е доброволно.)

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022DC0657>

³ https://eures.ec.europa.eu/eu-talent-pool-pilot_en