



Адрес: София 1000, ул. Алабин 16-20
Тел.: 02 932 09 11, факс 02 987 26 04
E-mail: office@bia-bg.com
Web: www.aobe.bg
БСК – ротационен председател на АОБР за 2018 г.

Изм. № 17-00-13#1/ 08.03.2018 г.

**ДО
Г-Н РУМЕН РАДЕВ
ПРЕЗИДЕНТ НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

Относно: Ваш изх. № 02-05-45 от 06.03.2018 г. с искане за формулиране на позиция по въпроса за Закона за изменение и допълнение на Закона за трудовата мобилност

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПРЕЗИДЕНТ,

Обръщаме се към Вас във връзка със запитването на Администрацията на Президента на Република България с изх. № 02-05-45 от 06.03.2018 г. относно позицията на българските работодатели по въпроса за Закона за изменение и допълнение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност.

От самото начало ще подчертаем, че позицията на организираниите работодатели в България по отношение на наскоро приетите изменения и допълнения на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност е положителна.

Подкрепата на Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР), включваща четирите представителни на национално равнище организации – АИКБ, БСК, БТПП и КРИБ, чийто членове създават 86% от БДС и дават работа на над 82% от наетите и която е българският член в Международната организация на работодателите (IOE), е изразена в нарочно писмо до министър-председателя г-н Бойко Борисов и вицепремиера Валери Симеонов¹.

Също така, представителите на работодателите пледираха в подкрепа на приетите изменения и допълнения на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност във всички ресорни комисии в Народното събрание, където е обсъждана тази материя.

Бихме искали да подчертаем, обаче, че приетите изменения и допълнения на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност са само една умерено голяма стъпка към решаването на огромните проблеми, свързани с нормативната уредба на ЛЕГАЛНАТА трудова миграция в България.

Излагайки мотивите си в подкрепа на разширяване на достъпа до българския трудов пазар от страна на граждани на трети страни, бихме искали да Ви върнем към голямото разширяване на ЕС през 2004 г. Тогава еврокомисар по разширяването беше г-н Гюнтер Ферхойген. Точно една година след разширяването, вместо да се наслаждава на огромния си политически успех, той публикува книгата си „Европа в криза“, в която присъства следното недвусмислено твърдение: **„Една от основните причини за ниския икономически растеж в ЕС е много ниският ЗАКОНЕН приток на хора с квалификация от трети страни в ЕС“.**

Струва си да се напомнят тези думи на комисаря по разширяването, както и да се подчертае неговата абсолютна правота от гледна точка на днешния ден – 13-14 години след като е направил тази много важна констатация. Напоследък на европейско ниво се дискутира интензивно как да се инвестира в хората. Проблемът, обаче, е в това, че **дефицитът на**

¹ <http://aobe.bg/wp-content/uploads/2018/02/AOBR-pismo-ZTMTM-23.02.2018.pdf>

човешки ресурси расте с такова темпо, че скоро ще размишляваме не как да инвестираме в хората, а има ли изобщо в кого да инвестираме?

Трябва да се подчертае, че това не е афоризъм – това е реалността за много ключови за икономиката специалности и професии в България. Данните сочат, че и в останалите страни на Европейския съюз възникват подобни дефицити. Затова „вносът“ на КВАЛИФИЦИРАНА работна ръка е без алтернатива.

За съжаление, вместо да положим усилия да привлечем по-голям дял от възможните трудови мигранти с висока квалификация, ние реформираме режима за достъп до българския пазар на труда с изключително бавни темпове. И след промените в Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ) Република България остава страната с най-рестриктивен режим за внос на работници и високо квалифицирани специалисти. Остават още много ограничения и препятствия, които изобщо не се изискват от законодателството на Европейския съюз и са напълно наши, доморасли приумици.

Българският пазар на труда губи хора в много по-голяма степен отколкото придобива. Всяка година у нас се пенсионира по около 100 хиляди души. По данни на Националния осигурителен институт за 2016 г. това са 107 хиляди души, а за 2017 г. са 98 хиляди пенсионирани български работници и служители. Според данните, изнесени от Комисията по труда, социалната и демографската политика на Народното събрание, на мястото на всеки 100 души, напуснали пазара на труда, идват едва 63 души. Тук допълнително негативно влияние упражнява и нетната емиграция, която въпреки тенденцията на отслабване, остава на ниво от около 4000 души годишно.

В момента у нас безработните не представляват никакъв резерв на пазара на труда. Самата безработица е вече под 6 %, като повечето безработни са без квалификация. Част от безработните демонстративно отказват да си търсят работа. Тук е мястото да отбележим, че аргументът на синдикатите, че в бюрата по труда има много малко обяви за търсене на работници НЕ е състоятелен. Бюрата по труда не са канал за търсене на квалифициран персонал от страна на българските работодатели. Всъщност, ако някой реши да задължи работодателите да обявяват всички свободни места в бюрата по труда (в момента такова задължение няма, за щастие на същите тези бюра), то тяхната работа ще бъде буквално блокирана от истински потоп от работодателски заявления. Бюрата по труда нямат капацитет да издирват дефицитните кадри за пазара на труда и за това никога не им се сърди. Те си имат своите компетенции и умения в менажирането на проекти по активните мерки в подкрепа на заетостта и на субсидираната заетост, където се справят със задълженията си.

Реалното положение с механизмите, по които работодателите търсят работници и специалисти у нас, е, че това става на първо място чрез агенции за подбор на персонал, на второ място - чрез обяви в интернет сайтовете и на трето място - с търсене „от уста на уста“ – с помощта на самите работници и служители в предприятията, чрез роднини, близки и познати.

Според последните данни на НСИ от 13 февруари 2018 г., за края на месец декември на 2017 година, наетите лица са 2 280 хиляди души². Това е намаление с 34 хиляди души спрямо края на септември 2017 година. Намалението спрямо 2008 година е от порядъка на 250 хиляди души за изминалия десетгодишен период. Ако изключим от тях около 500 хиляди души от бюджетната сфера, излиза, че нетни платци са 1780 хиляди души. Срещу тях стоят 2 200 хиляди пенсионери и 500 хиляди бюджетни служители, които общо са нетни бенефициенти от бюджета. Отделно трябва да се имат предвид и голям брой граждани, които образно казано „са на социални помощи“.

Вижда се, че ако се разширява достъпът до пазара на труда, това ще доведе единствено до нарастване на броя на нетните платци и до повишаване на приходите в бюджета. Всякакви други твърдения са недобросъвестни спекулации и защита на съсловни интереси.

Несъстоятелни са и твърденията, че вносът на работна сила ще доведе до социален дъмпинг на пазара на труда. Особено ясно се вижда несъстоятелността на подобно твърдение при синята карта. На първо място, там има изрично изискване за заплащане с 50 % по-високо за „вносите“ специалисти с висше образование в сравнение с българските. Освен това работодателят има неизбежни разходи и ангажименти за заплащане на наем за квартира, за пътни разходи и за различни такси за специалиста със „синя карта“. Вносите специалисти са

² Прессъобщение на НСИ от 13 февруари 2018 г., Наети лица и средна брутна работна заплата през четвъртото тримесечие на 2017 г., http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/EmplsSalary2017q4_LFZ0SQE.pdf

много по-скъпи от местните и при това положение работодателите еднозначно биха предпочели българските специалисти, стига да ги имаше на пазара на труда. Но тях ги няма.

Що се отнася до вноса на работници, така нареченият пазарен тест за тях е запазен. Тоест, за да внесем работници от трети страни, трябва да докажем, че в рамките на ЕС няма достъпни кадри за нашия пазар. За никакъв дъмпинг и за никакво „широко“ отваряне на пазара на труда не може да става дума.

Недостигът на човешки ресурси е главният задържащ фактор за нашето развитие. Той е и без съмнение главната причина за спада на инвестициите. Това се потвърждава от всичките анкети, които правим през последните 2 години. Това го показват данните, които се подават от всички смесени търговски камари в страната. Не достигат хора с всякаква квалификация и за всички икономически дейности: от пастири, камериерки и берачи на плодове и зеленчуци, през заварчици, стругари, медицински сестри и шофьори - до машинни и електроинженери и IT специалисти.

Спогодбите за уреждане на трудовата миграция с Украйна и Молдова се бавят. И след приемането на промените в ЗТМТМ остават много утежнения на законово и подзаконово равнище от компетентността на МВНР, МВР и МТСП, които отново ни правят допълнително неконкурентно способни.

В държави от Централна и Югоизточна Европа като Румъния и Чехия има цели заводи с чужди работници. В Германия 17 % от заетите в икономиката са от трети страни, а ние сме внесли за 2017 г. 177 специалисти със синя карта и 3 500 сезонни работници в туризма за по три месеца работа. И това е при болезнен недостиг на стотици хиляди работници!

На фона на тези ужасни диспропорции, ние продължаваме да спорим трябва ли да остане ограничението за чуждестранни работници от 10 на сто от наличния персонал при положение, че подобно лимитиране в европейското законодателство няма!?

Приемането и влизането в сила на Закон за изменение и допълнение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност е значителна стъпка към подобряване на пазара на труда в Р България, но следва да се има предвид, че не е единствената законодателна промяна, която следва да бъде предприета. На дневен ред е назрялата необходимост от изготвянето и внасянето на промени в Закона за професионалното образование и обучение, Закона за признаване на професионални квалификации и съответните подзаконови нормативни актове включително чрез ангажиране на компетентните държавни органи – МОН, МТСП, НАПОО, ДАТМН и др. По такъв начин ще бъдат преодоляни пречки пред наемането на търсени специалисти от трети държави, ще се подобри ефективността на пазара на труда, което би било от огромна полза за цялото общество.

Във връзка с изложеното дотук, ние се обръщаме към Вас, г-н Президент, с молба за среща в удобно за Вас време, на която още един път да обсъдим проблемите на трудовата мобилност и трудовата миграция в страната ни. Ние разчитаме на държавническото Ви отношение към проблема.

С УВАЖЕНИЕ,



БОЖИДАР ДАНЕВ

*Изпълнителен председател на БСК
и председател на АОБР за 2018 г.,
по поръчение на АИКБ, БСК, БТПП и КРИБ*



Web: www.aobe.bg

БСК е ротационен председател на АОБР за 2018 г.

Адрес: София 1000, ул. Алабин 16-20

Тел.: 02 932 09 11, факс 02 987 26 04

E-mail: office@bia-bg.com

Изх. № 17-00-8/23.02.2018 г.

ДО
Г-Н БОЙКО БОРИСОВ,
МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

КОПИЕ:
Г-Н ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ
ЗАМЕСТИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ
ПО ИКОНОМИЧЕСКАТА И ДЕМОГРАФСКА
ПОЛИТИКА

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,

Представителните организации на работодателите на национално равнище изразяваме своята удовлетвореност от приетите от Комисията по труда, социалната и демографската политика промени в Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (второ гласуване 21.02.2018 г.). За нас с тези промени ще се осигури достъп до пазара на труда на необходими специалисти, за каквито са налице безсъмнени и непреодолими със собствен ресурс потребности.

Пазарът на труда в България изпитва остър недостиг, както на специалисти на практика за всички икономически дейности от реалния сектор, на квалифицирани работници с годишна заетост, така и на сезонни работници. Причините за това са най-вече отрицателният приток - на 107 хиляди пенсионирали се имаме 54 хиляди завършили средно образование за миналата година. На 100 излезли от пазара на труда имаме едва 63-ма влезли. Ситуацията се утежнява допълнително от отрицателната нетна миграция – през последните години, макар и намаляваща, разликата между напусналите и завърналите се е около 4 хиляди души годишно. От друга страна, имаме ръст на икономиката от порядъка на 4% и работодателите прогнозираят ръст на необходимата численост на персонала. Недостигът на човешки ресурси се изтъква като главната пречка от инвеститорите (наши и чужди) и е главният задържащ по-бързия икономически растеж фактор. Това води и до реализиране на БВП и Бюджет под потенциала на икономиката, както и до по-бавен процес на конвергенция. Затова е фундаментално важно да се премахнат ненужно създадените и в противоречие с европейските изисквания и практики в другите страни ограничения и тежести при трудовата имиграция.

Позитивното икономическо развитие на страната ни и целта за постигане на още по-добър растеж обуславят необходимостта от най-важните приети изменения, сред които:

1. По §3 – ограничението, предвидено в чл. 7, ал. 1, т. 2 (*в предходните 12 месеца общият брой на гражданите на трети държави, работещи за местния работодател, не надвишава 10 на сто от средносписъчната численост на наетите по трудово правоотношение български граждани, граждани на други държави - членки на Европейския съюз, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария*), е всъщност самоограничение, тъй като не се изисква по европейските регулации. Това е обективна пречка за наемане на необходими работници. Приетото облекчаване на този режим, съответно - чрез

възможността общият брой на гражданите на трети държави, работещи за местния работодател, да е ограничен до 20 на сто и до 35 на сто за малките и средни предприятия, **решава едновременно два проблема – липсата на подходящи работници и тромавото администриране** при надвишаване на настоящия праг. Ограничение от 10 на сто пречи основно на малките и средни предприятия да наемат нужното им количество работници, особено в случаите на микро-предприятията. Приетата промяна в размера на ограничението ще намали значително броя на случаите, в които се налага разглеждането и разрешаването индивидуално на всеки конкретен казус. И в действащата, и в приетата редакция на тази норма Министерът на труда и социалната политика може да разрешава достъп до пазара на труда в отделни случаи извън ограниченията по чл. 7, ал. 1, т. 2, едва след като изиска становища от съответните държавни органи, както и от представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище, от творчески съюзи, спортни федерации и национални спортни организации, от органите на местното самоуправление. Така ще е и занапред, но вместо при надвишаване на 10 на сто, вече ще се прилага при надвишаване от 20 на сто, респективно (при малки и средни предприятия) - при надвишаване на 35 на сто от средносписъчната численост на наетите. Освен процесуална и времева икономия, подобно изменение ще представлява намаляване на административната тежест, както за бизнеса, така и за държавата в лицето на МТСП.

2. По §4 - лица от български произход да могат да упражняват заетост без разрешение по чл. 7, ал. 3, след регистрация от работодателя в Агенцията по заетостта при условия и по ред, определени в правилника за прилагане на закона. Тази промяна ще облекчи достъпа до пазара на труда на лица от български произход, а с това ще ги мотивира да търсят своите перспективи за развитие в България. Допълнителен аргумент за подкрепа е, че хората от български произход следва да бъдат насърчени за интегриране у нас, а не както е в действащата редакция на закона – да са поставени при равни условия с всички граждани на трети страни, независимо от произхода.

3. По §11 - добавя се 20-дневен срок за издаване на Единното разрешение за пребиваване и работа. В действащата редакция на закона няма предвиден срок, а с промяната ще се постигне времева стегнатост и повече ефикасност в работата на администрацията, което е в подкрепа на бизнеса.

4. По §12 - създава се §12а, като формално отпада изискването за предварително проучване на пазара на труда (т.нар. „пазарен тест“). Тази промяна е изключително важна. Тя превръща формалния пазарен тест, провеждан понастоящем в рамките на чисто административна процедура (проверява се има ли български граждани, които да отговарят на условията за определена работа), в реален пазарен тест – ако работодателят реши да назначи чужденец на свободната позиция, то ще трябва да заплаща най-малко 1,5 пъти по-висока от средната работна заплата в Република България, плюс допълнителни разходи за транспорт, настаняване, разрешения и пр. Накратко - назначаването на чуждестранен работник ще е съпътствано с поне 2 пъти по-големи разходи за работодателя, в сравнение с тези за български работник (ако за позицията има такъв). Следователно, предпочитанието на работодателя ще е обусловено от изцяло обективни и прагматични предпоставки – производствена потребност, подходяща квалификация и опит на кандидата, разходи за труд. Няма причина да бъде предпочетено драстично по-скъпото и сложно решение за внос на специалист, ако търсеният специалист може да бъде намерен на местния пазар на труда.

В момента наблюдаваме следната картина: има крещящ недостиг на специалисти с висше образование в ИТ сектора, машиностроенето, електротехниката и електрониката и др. от порядъка на десетки хиляди от една страна и едва 177 внесени за цялата 2017 г. специалисти със синя карта. Причините за това се коренят в тежките и скъпи процедури и ненужни ограничения, част от които отпадат с тази и следващата разпоредба.

5. По §13 – отменя се чл. 18, в който са Списъкът на професиите, за които има недостиг на висококвалифицирани специалисти, и изискването брутна работна заплата, посочена в трудовия договор на работника - гражданин на трета държава, да е най-малко два пъти по-висока от средната работна заплата в Република България. Този ограничителен списък не показва никаква пригодност за времето на действието си. Обратно – представляваше реална пречка пред упражняване на

висококвалифицирана заетост от работник - гражданин на трета държава, чиято професия не попадеше във въпросния списък (а в него до месец януари на настоящата година попадаха само специалисти от сферата на информационните и комуникационните технологии). Освен това, изискването за минимално възнаграждение в двоен размер спрямо средната работна заплата е поредното наше самоограничение, каквото не се изисква от нормите на ЕС, които и в този случай сме надскочили.

За да произведе положителен ефект, това важно предложение трябва да се разглежда в единство с предходното предложение (§12). Иначе казано, необходимо е двете да бъдат приети като пакет.

Разчитаме, че тези промени ще бъдат приети на второ гласуване и в пленарна зала, за да бъде облекчен достъпът на работници от трети страни до българския пазар на труда – решение, изцяло в подкрепа на родната икономика и основа за по-висок растеж, както и на Вашата държавническа ангажираност с този процес.

С УВАЖЕНИЕ,



БОЖИДАР ДАНЕВ

*Изпълнителен председател на БСК
и председател на АОБР за 2018 г.,
по поръчение на АИКБ, БСК, БТПП и КРИБ*