

## **Списък на мерките за насърчаване на заетостта на граждани на трети страни**

Българската стопанска камара изготви Списък на мерките в отговор на нуждите на пазара на труда за наемане на граждани на трети държави. В рамките на проект "[Recruit4Tomorrow](#)" са изготвени мерки и в другите страни-партньори (Словения, Словакия, Унгария и Хърватия).

По-долу публикуваме обобщение на общия списък с мерки, които бяха идентифицирани и могат да бъдат приложени във всички държави-партньори. Отделно са представени мерките, валидни конкретно за България, съгласувани с националния ни партньор - КНСБ.

*Този списък с мерки е нашата отправна точка за изготвяне на препоръки за политиката по трудовата миграция, което ще се осъществи до края на февруари 2025 година. Препоръките ще бъдат допълнително публикувани на страницата на БСК по проекта.*

### **Обобщение на общия списък на мерките за всички участващи държави**

#### **Предпоставки**

Недостигът на квалифицирана работна ръка в Европа се превръща във все по-труден проблем за държавите-членки. За да се запълни празнината в необходимата работна сила, фирмите наемат все по-голям брой граждани на трети страни, което ги изправя пред многобройни предизвикателства.

За да подобри и ускори процеса на наемане на работници от трети страни, консорциумът по проект [Recruit4Tomorrow](#) изготви настоящия списък с мерки (въз основа на предишната изследователска част на проекта; документално проучване, фокусни групи и проучване сред работодателите), с които искаме да отговорим на установените предизвикателства в процеса по наемане на работа на граждани на трети страни и впоследствие да предложим политически препоръки за опростяване и ускоряване на целия процес. Въпреки че участващите държави (България, Хърватия, Унгария, Словакия и Словения) имат много различни нужди и разпоредби на пазара на труда по отношение на заетостта на граждани на трети държави, има няколко области, в които предизвикателствата и пропуските в законодателството са общи. Затова представяме общ списък с мерки, които биха могли да помогнат на процеса във всички държави.

#### **Подобряване на процесите за наемане на работа на граждани на трети държави (ГТД)**

- Ускоряване на издаването на разрешение за работа
  - Намаляване на административната тежест за работодателите в процеса на наемане на работа на граждани на трети страни. Впоследствие това също ще ускори процеса в административните звена и ще доведе до по-малко забавяния.
  - Повишаване на ефективността на настоящата процедура чрез подсилване на персонала и дигитализация на целия процес.
  - Подобряване на капацитета на представителствата в чужбина (посолства, консулства и др.), което ще ускори и улесни процеса по получаване на визи.
  - По-добро сътрудничество между различните държавни институции, отговорни за издаването на разрешителни и опростяване и унифициране на изискванията между различните институции, така че всички да тълкуват и разбират изискванията по един и същи начин.
  - Премахване на местните ограничения за административните звена за издаване на разрешения за работа. Да се даде възможност на всички административни звена, независимо от района, в който е регистриран работодателят, да обработват заявленията на работници от трети страни (забележка: това вече е в ход в някои държави).
  - Засилване на социалния диалог и по-добро включване на социалните партньори в подготовката на мерки и законодателство в тази област.

Всички участващи държави се нуждаят от по-опростен и по-бърз процес на наемане, който сега е твърде дълъг. Компаниите и работниците могат да изчакат до една година, за да получат всички необходими разрешителни. Освен това, тъй като процесът не е дигитализиран, може да се случи така, че фирмите и работниците да трябва да представят една и съща документация няколко пъти, което допълнително удължава целия процес. Интензивният и съдържателен социален диалог между всички заинтересовани страни е от съществено значение за разработването на подходящо законодателство. Подчертаваме също така, че колективното договаряне и социалният диалог на работното място биха могли да допринесат за интеграцията и задържането на чуждестранни работници, тяхната ефективна интеграция и да подобрят сътрудничеството между работниците на различни работни места и между работодатели и работници.

### **Улесняване на достъпа до пазара на труда за работници от трети държави**

- Създаване на по-добра система за идентифициране на нуждите на пазара на труда и нуждите на работодателите от работници от трети държави
- Реформиране на идентифицирането на дефицитните професии и по-редовно и по-бързо актуализиране на списъка на дефицитните професии, което би улеснило заетостта на чужденците, тъй като тези професии не изискват проверка ("тест") на местния пазар на труда.
- Увеличаване на квотите за визи и % на чужденците, допуснати да работят във фирми, където това е регулирано от държавата във връзка с идентифицирани нужди на пазара на труда или бранша.
- Идентифициране на организации в чужди държави, които са проверени като законосъобразни и компетентни/надеждни партньори за подбора на чуждестранни работници в чужбина.
- Разрешаване на агенциите за временна заетост да могат да наемат чуждестранни работници, които след това се насочват към предприятия. В страните, където това е възможно, по-добро регулиране и надзор на тези агенции, така че да бъдат спазени всички изисквания на трудовото законодателство.
- По-голяма активност на държавата за намиране на кадри в чужбина под формата на организиране на трудови борси в чужбина, популяризиране на държавата и др. Не само в близките страни, но и по целия свят (в региони, където се генерират най-много работни места).

### **Опростяване и ускоряване на признаването на образованието и квалификацията**

- Единно и дигитализирано национално звено за контакт, което да подпомага чужденците в процеса на заверка на чуждестранни дипломи, сертификати и др.
- Разширяване на международните споразумения за взаимно признаване на дипломи и сертификати с ключови държави, от които идват повечето граждани на трети страни.
- Въвеждане на система за сертифициране, която да признава опита, придобит в чужбина, както и неформално придобитото образование и опит в областите, където професиите не са регулирани.

### **Образование и обучение**

- Разширяване на програмите за обучение за дефицитни професии, които включват и граждани на трети държави.
- Сътрудничество с държавите, откъдето произхождат чуждестранните работници, за установяване на предварително обучение на кандидатите преди пристигането в страната на местоназначение.
- Насърчаване на обучението на чужденци с акцент върху нуждите на пазара на труда и дългосрочната интеграция на пазара на труда.
- Засилване на сътрудничеството между образователните институции и фирмите за адаптиране на образователните програми към нуждите на пазара на труда.
- Преодоляване на разликата в езиковите умения и затрудненията в общуването. Държавата може да разработи и въведе онлайн образователна система или приложение, където чужденците да

научат основите на националния език и по този начин да имат поне основни езикови умения, когато пристигнат в страната.

## Списък на мерките

### в отговор на нуждите на трудовия пазар и насърчаване на заетостта на граждани от трети страни в България

#### Мотиви:

От [Доклада за въздействието на демографските промени в ЕС](#) е видно, че населението в Европа намалява и застарява и че трябва да бъде намерено решение във връзка с недостига на умения.

Въпреки че институциите полагат усилия да подобрят процеса, процедурата по внос на работници от трети страни продължава да е твърде бюрократична, необходима е дигитализация на процеса, както и промени в нормативната уредба – и на европейско, и на национално ниво, ако искаме Европа да участва в световната надпревара за привличане на таланти.

Наемането на работници от трети държави на пазара на труда предлага значително конкурентно предимство на световната сцена. От съществено значение е политиките да подкрепят фирмите при наемането на работници, които не са на разположение на вътрешния пазар на труда.

## ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА МЕРКИ

- ❖ Предприемане на навременни законодателни мерки за предлагане на промени в действащото законодателството, насочени към ускоряване на процедурите и подобряване условията за достъп на пазара на труда на граждани на трети държави, при отчитане интереса на българския пазар на труда и интереса на българските работници, в т.ч.:
  - Създаването на законодателна основа за функционирането на вече изградената **електронна платформа за производство и издаване на разрешения за работа** - централизирана уеб-базирана система, предвиждаща: електронно движение и разпределение на досиетата и възможност за едновременна работа с тях; автоматизирани проверки в други системи; изцяло електронна комуникация на работодателите в администрациите (създаване на единен профил на работодателя); възможност за колективно подаване на заявления, за наемане на цели екипи и т.н. Дигитализацията на процесите ще допринесе чувствително за оптимизиране на процедурите, проследяване на преписките, съкращаване на сроковете за обработка на документите за издаване на разрешение за работа на работници от трети страни, както и създаване на условия за по-лесна обратна връзка от институциите в процеса на издаване на разрешително за работа.
  - Преразглеждане, по отношение на **приоритетни сектори и/или професии**, на изискванията за процентно съотношение на чужденците спрямо общия брой наети лица (не повече от 20 на сто от средносписъчната численост на наетите по трудово правоотношение, а за малки и средни предприятия - 35 на сто).
  - Транспониране на **Директива (ЕС) 2024/1233** на Европейския парламент и на Съвета от 24 април 2024 г. относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка, като се въведе възможност **притежателите на единно разрешение да сменят работодателя си след определен срок**, както и **установяването на правила, приложими, в случай, че притежател на единно разрешение загуби работата си**. Законодателният акт, с който се преработва и актуализира действащата понастоящем директива от 2011 г.<sup>1</sup>, има за цел да привлече и задържи уменията и талантите, от които се нуждае ЕС, и да отстрани недостатъците по отношение на законната миграция към ЕС.

<sup>1</sup> Директива 2011/98/ЕС относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава-членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава-членка.

- Осигуряване на възможност за здравно осигуряване на притежателите на „Единно разрешение за пребиваване и работа“.
  - Премахване на задължителното условие за предварително предоставяне на доказателства за осигурено жилище, както за кандидатстващите за Синя карта на ЕС, така и за тези, които кандидатстват за еднократно разрешение за пребиваване и работа<sup>2</sup> (ЕРПР). Това ще доведе до намаляване на разходите и административната тежест за работодателите.
  - Регламентиране на възможността и процедурата за промяна на длъжността<sup>3</sup> в рамките на съществуващото трудово правоотношение за притежателите на „Синя карта на ЕС“, в съответствие с чл. 15, пар. 2 и 3 от Директива (ЕС) 2021/1883. Липсата на изрично уредена процедура за промяна на заеманата позиция в рамките на фирмата (израстване в кариерата), е проблем за работодателите, свързан както с привличането на висококвалифицирани и мотивирани кадри, така и с отлив на такива.
  - Облекчаване на възможността за доказване и удостоверяване на професионален опит и умения за висококвалифицираните специалисти – премахване на изискването за представяне на официален документ, издаден от компетентен орган (Директивата не изисква доказването на професионалния опит да става с официален документ<sup>4</sup>).
  - Предвиждане на възможност за предоставяне на разрешение за достъп до пазара на труда на чужденец от трета държава, сключил трудов договор с предприятие за осигуряване на временна работа<sup>5</sup>, регистрирано по българското законодателство.
  - Предприемане на съответните институционални мерки, свързани с прилагане на политиките в тази област, а именно подобряване на координацията и взаимодействието на компетентните държавни структури, унификация на сходни изисквания при различните процедури, увеличаване на административният и експертен капацитет на администрациите в компетентните държавни и местни структури, както и да се установи лидерство на процеса.
- ❖ Предприемане на мерки, свързани с подобряване на капацитета и качеството на обслужване в задграничните представителства на България в трети страни, идентифицирани като приоритетни за бизнеса, за да се избегнат зачестилите напоследък случаи на **значително забавяне при насрочването на интервюта за виза**. Отлагането във времето на провеждането на интервюта за виза създава предпоставки за изтичане валидността на документи, както и забавянето на процеса по легализирането им, а оттам цялостно удължаване на процедурите.
  - ❖ Засилване на ролята на Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност (НСТМТМ), като **орган на социалния диалог**, по ключови въпроси, свързани с: режима за достъп до българския пазар на труда на ГТС, подобряването на нормативната уредба в тази област, спогодбите за регулиране на трудовата миграция, инициативи и споразумения на ЕС в областта на трудовата миграция, възможностите за привличане на таланти (вкл. Проекта на регламент на Европейския парламент и съвета за създаване на резерв на ЕС и останалите предложения на ЕК в рамките на пакета за мобилност на умения и таланти).
  - ❖ Предприемане на мерки за създаване на единна система за **проучване на потребностите на бизнеса от работници ГТД**, която да отчита различните видове заетост, от които има нужда бизнеса, както и времевия хоризонт и продължителност на заетостта.
  - ❖ Идентифициране на трети страни, чиито работници са подходящи за българския трудов пазар (на база на обратна връзка от компаниите) и договаряне на годишни квоти за внос на работна сила.
  - ❖ Предприемане на мерки, свързани с по-бързото признаване и валидиране на умения, дипломи и квалификации.

<sup>2</sup> Позиция на българския синдикат - За притежателите на синя карта изискването може да бъде премахнато, други работници от трети страни трябва да получат жилище.

<sup>3</sup> Позиция на българския синдикат - Смяната на длъжността е възможна след изтичане на определен срок и в рамките на периода, за който лицето има разрешение за работа.

<sup>4</sup> Позиция на българския синдикат - трябва да се спазва нормата за равенство и равно третиране, ако същото се изисква за български работник.

<sup>5</sup> Позиция на българския синдикат - КНСБ, а и синдикатите в Европа не са съгласни с това.

- ❖ Мерки, свързани с повишаване на осведомеността относно програми за обучение и квалификация, курсове по езикова подготовка, професионална ориентация, консултантски услуги на държавни институции (АЗ) и /или по проекти на различни организации.
- ❖ Насърчаване наемаването на работа на бежанци с предоставен хуманитарен статут. Мерки за повишаване на мотивацията на бежанците и на лицата с предоставена международна или временна закрила в България за бързо приобщаване към пазара на труда. Предприемането на мерки, свързани с ранна интеграция и приобщаване на бежанците и лицата с предоставена закрила на пазара на труда е ключово за постигането на самостоятелност, включително и финансова, на тези уязвими групи лица.
  - Осигуряване на данни и информация за профилите на мигрантите, които са на територията на Р България: образование, квалификация, умения, за да се свържат по-лесно работниците с подходящата заетост.
  - Подпомагане на работодателите при подбора на работници мигранти и придобиване на умения за межкултурно общуване.
  - Повишаване на информираността на настоящите и потенциалните заинтересовани страни (както на самите мигранти, бежанци и лица със закрила или търсещи закрила, така и на работодателите) по отношение на възможностите за интеграция на пазара на труда в България. Работодателите нямат и достатъчно информация за процедурите по наемане на работа на най-уязвимите категории чужди граждани, спрямо техния статут - търсещите закрила, с хуманитарен или бежански статут – кой и кога има право на работа, какви документи се изискват. Това често ги демотивира да наемат такива лица, макар те да са на територията на страната и да имат много по-лесен достъп до тях, като те предпочитат да се възползват от другите възможности за легално наемане на граждани на трети държави, по които процедурите са по-ясни, макар и по-скъпи.
  - Насърчаване на сътрудничеството между бизнеса и неправителствените организации, занимаващи се с мигранти, както и отговорните държавни институции, за да се улесни максимално наемаването на работа на мигрантите и тяхната успешна интеграция на работното място.
- ❖ Мерки, способстващи за промяна на обществените нагласи към чужденците. Негативните обществени нагласи срещу мигрантите, са проблем за работодателите, особено при наемане на квартири, достъп до различни услуги, свързани с осигуряване на нормални условия за живот за работниците и техните семейства, настаняване в ясли, детски градини, училище.
- ❖ Организиране на информационни кампании за популяризиране на България като привлекателно място за работа.