



Адрес: София 1000, ул. Алабин 16-20

Тел.: 02 932 09 11, факс 02 987 26 04

E-mail: [office@bia-bg.com](mailto:office@bia-bg.com)Web: [www.aobe.bg](http://www.aobe.bg)

БСК – ротационен председател на АОБР за 2018 г.

Изх. № 17-00-5  
/12.02.2018 г.

ДО

**Г-ЖА ЦВЕТА КАРАЯНЧЕВА  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА 44-ТО НАРОДНО  
СЪБРАНИЕ НА Р. БЪЛГАРИЯ****Д-Р ХАСАН АДЕМОВ  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО  
ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И  
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА****УВАЖАЕМА Г-ЖА КАРАЯНЧЕВА,  
УВАЖАЕМИ Г-Н АДЕМОВ,**

Представителните организации на работодателите на национално равнище изразяват своята убедена подкрепа за предложението (№ 854-04-47 от 09.02.2018 г.) за изменения на приетия на първо гласуване законопроект за ЗИД на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, внесено от н.п. Христиан Митев, Данаил Кирилов, Анна Александрова, Борис Ячев, Калин Поповски, Искрен Веселинов и Петър Петров.

Убедени сме, че с приемането на това предложение ще се облекчи достъпът до пазара на труда на необходими специалисти, за каквито са налице безсъмнени и нереализуеми със собствен ресурс потребности. Икономическото развитие на страната ни изисква приемането на такива мерки. В тях е и шансът за постигане на още по-добър дългосрочен растеж. Особено удачни решения се предлагат по отношение на: - отпадане от националното законодателство на несъществуващото в правото на ЕС 10 процентно ограничение на общия брой на граждани на трети държави, работещи за местния работодател, съчетано с допълнително облекчение за малки и средни предприятия; - отпадане на задължението за работодателя да провежда предварително проучване на пазара на труда при режима "Синя карта на Европейския съюз; - отмяна на специалния ред по чл. 18; - облекчаването на реда за полагане на труд от лица от български произход.

Приемането на посоченото предложение в неговата цялост е изключително важно за страната ни, тъй като натрупването на редица негативни обстоятелства за пазара на труда през последните години доведе до задълбочаване на проблема с липсата на

специалисти с нужната квалификация, а с това и до ограничаване на възможностите за по-интензивно развитие на икономиката.

Същевременно подновяваме предложенията си, целящи постигане на оптималност и ефективност при прилагане на изискванията на ЗТМТМ, както следва:

1. В чл. 7, ал. 3 Изпълнителният директор на Агенцията по заетостта да предоставя писмено решение в 14-дневен срок от подаване на заявлението за разрешаване на достъп до пазара на труда на работници - граждани на трети държави (вместо 30-дневен както е сега);
2. В чл. 7, ал. 4 думите „за не повече от 12 месеца“ да се изменят на „за не повече от 24 месеца“ – тази промяна цели повече ефективност при полагане на труд от чуждестранния работник. В случаите на наемане на лица от отдалечени страни – например от Индия и Виетнам, транспортните разходи до България сериозно влияят на финансовото натоварване на работодателя и за него ще е по-ефективно тези разходи да се разпределят за по-продължителен период от време;
3. В чл. 7, ал. 5 и в чл. 15, ал. 3 думите „три години“ да се променят на „пет години“. Мотивите за това предложение са аналогични на тези по предходната точка;
4. Предлагаме също в чл. 24 ал. 2 думите „в рамките на календарната година“ да се заличат. Сезонът в зимният туризъм се разпростира в рамките на две календарни години. Поради това, със заличаване на текста „в рамките на календарната година“ ще се премахне задължението за работодателите по време на зимния туристически сезон да подават заявление за получаване на решение по чл. 24, ал. 1 за едни и същи работници, за един и същ сезон два пъти, поради изтичане на календарната година.

Остротата и значимостта на проблемите, свързани с липсата на работници с подходяща квалификация е видна от следните неблагоприятни тенденции и данни:

1. 107 078 е броят на лицата, които са се пенсионирали през 2016 г., по данни на НОИ;
2. 54 346 са младежите, които са завършили средно образование през 2017 г., като през последните пет години има трайна тенденция за намаляване на завършващите средно образование;
3. Около 4 000 души средногодишно формират т.н. „нетна емиграция“ за всяка от последните 5 години по данни на институт „Отворено общество“;
4. 45% от работодателите, на база проведена в края на 2017 г. анкета, посочват че планират да назначат нови работници, а 29% посочват че има такава вероятност в зависимост от развитието на пазара;
5. Недостигът на човешки ресурси се посочва като най-остър проблем от бизнеса през последните две години;
6. Само за десет работни дни (02 – 16.01.2018 г.) в ДБТ българските работодатели са обявили 9511 свободни работни места, като повечето работодатели за целта все по-често и повече ползват частни агенции и други способности за подбор на персонал.

Тези безспорни факти показват необходимостта от по-ефективна намеса на пазара на труда за облекчаване на достъпа до работа в България. Горните данни дават убедителен отговор на въпроса дали за развитието на българската икономика са необходими работници, в това число и от трети страни, и възможно ли е друго решение. В

допълнение, без внос на работници развитието на икономиката ще спре като се ограничи до днешните ограничени възможности. Като краен резултат ще се наложи да обсъждаме намаляването на публичните разходи, както и замразяване или намаляване на пенсиите поради настъпването на деня, в който (не само по демографски причини) един работник в реалния сектор ще трябва да изработва дължимото за двама пенсионери.

Абсурдната синдикално популистка теза, че с вдигане на заплащането проблемът с липсата на кадри ще се саморазреша е крещящо несъстоятелна – и най-високата цена на труда не може да създаде или „върне“ български специалисти с нужната квалификация, още по-малко – веднага. По-високото заплащане в Румъния, още по-високото в Полша и в пъти по-високото в Германия не се оказа пречка пред това да изпитват същите проблеми като тези в България, с намирането на хора с подходяща квалификация. Но за разлика от нас те ги решават - Румъния с цели заводи с чуждестранни работници, Полша, където само работещите украинци са над 1 милион, Германия, където над 17 на сто от работната сила е от чуждестранни работници извън ЕС!

Българските работодатели имат повече ограничения и по-високи разходи, когато наемат чуждестранен работник, тъй като освен разходи за заплата и осигуровки, са длъжни да осигурят и квартира, транспорт за отиване и връщане до страната на произход, извършват разходи по издаване на разрешението за работа, за работна виза, за пазарно проучване, разходи за легализации и др.

Очевидно е, дори за предубедени анализатори, че при равни други условия, всеки работодател ще предпочете да наеме български работник. Истинският проблем, на който трябва да намерим решение са случаите, когато български работник с търсена от работодателите квалификация в страната ни просто НЯМА. И тук дори не става дума за необходимите минимални трудови навици, трудова и технологична дисциплина, и трудолюбие. Българските работодатели предпочитат да наемат български работници, но същевременно си дават сметка, че раждането, отглеждането, обучението, квалификацията и преквалификацията на един работник е продължителен процес, а производството не може да спре и да изчака десетилетия бъдещо несигурно развитие на демографското състояние, на системата за образование и квалификация и квалификация, на приемане на съвременен, ефективен и гъвкаво трудово законодателство. Наивно до глупост е да се очаква, че затварянето на пазара на труда за внос на работници и специалисти от трети държави ще ускори ръста на доходите в страната.

Ако искаме да има развита българска икономика, трябва незабавно да облекчим режим за внос на работници от трети държави.

**БОЖИДАР ДАНЕВ**



**ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ПРЕДСЕДАТЕЛ НА БСК  
И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА АОБР,  
ПО ПОРЪЧЕНИЕ НА АИКБР БТПП И КРИБ**