



промяната на приетия на първо гласуване текст на параграф 22 от ЗИД на ЗТМТМ се налага, защото така разписан текстът ограничава какъв да е видът на правоотношението, което гражданите на трети държави, бидейки приемани като научни работници научноизследователската организация в България, следва да имат. Вносителите на промяната на §22 считат, че не може да бъдат задължени тези лица да бъдат назначавани само на трудов договор и според тях с този текст се допуска нарушение на чл.10 от Директива (ЕС) 2016/801 на ЕП и на Съвета.

Ние смятаме, че **§22 от предложението ЗИД на ЗТМТМ правилно определя вида на правоотношението между научния работник и научноизследователската институция като трудово и изисква за него да се сключи трудов договор.** Нещо повече след като именно в ЗТМТМ, където по правило се уреждат отношенията на полагане на труд от лица, граждани на трети страни, трябва ясно да се определи какъв ще е вида на отношението по което се полага труд, включително и от научния работник. Следва да се има предвид и абзац 37 от преамбюла на Директива (ЕС) 2016/801 на ЕП и на Съвета, според който „Целта на директивата не е да регулира приема и пребиваването на граждани на трети държави за целите на трудовата заетост. Възможно е обаче в някои държави членки конкретни категории граждани на трети държави, попадащи в обхвата на настоящата директива, да се считат за намиращи се в трудово правоотношение съгласно националното право, колективните трудови договори или практики...“

Абзац 40 от преамбюла на Директивата¹ е важен да бъде взет предвид на новото предложение за редакция на параграф 22 на Директива, защото дава яснота, че става въпрос за наемане по „трудово правоотношение“ на научния работник, а не за някакъв друг вид правоотношение.

Ние държим приема на научен работник да става въз основа на трудов договор, защото по време на научноизследователската дейност се полага труд за определена организация. В този смисъл е нормално приемащата държава да предвиди как и при какви условия ще се изпълнява научноизследователската дейност, както и условията за прием на работа на научни работници, граждани на трети страни на ЕС.

В чл.10 параграф 1 от Директивата, който урежда „ Споразумение за прием“ ясно е определено, че договори, които съдържат елементите посочени в параграф 2 от същия член и ако е приложимо-параграф 3, се считат за равностойни на споразумения за прием за целите на настоящата директива.

С други думи трудовият договор по Кодекса на труда, ако съдържа всички данни по чл.10 параграф 1 от Директивата е еквивалентен на „споразумението за прием“. Както е

¹ (40) Когато, след като е бил приет на територията на съответната държава членка, научен работник, доброволец, стажант или работещ като „au pair“ кандидатства за подновяване на разрешението, за да встъпи или продължи работа по трудово правоотношение в съответната държава членка, следва да е възможно държавата членка да приложи тест, с който да бъде доказано, че работното място не може да бъде заето в рамките на националния пазар на труда, освен в случая на научен работник, който продължава да работи по трудово правоотношение със същата приемаща организация.



известно трудовият договор има съдържание, определено в чл.66 от КТ. В неговите елементи задължително се посочва наименованието на работодателя - това е научно изследователската институция. Целта на научноизследователската дейност - това е характерът на работата или предмета на трудовия договор, по който ще се престира работна сила в конкретна научноизследователска област. В трудовия договор задължително се определя срок и този срок съответства на изискването да се определи срока на ангажимента на гражданина на третата страна за какъв период ще приключи научноизследователската дейност, както и началната и крайна дата или очакваната продължителност на научно изследователската дейност.

В чл.10 параграф 3 Директивата говори за това, че споразумението за прием съдържа информация за правоотношението между научноизследователската организация и научния работник, както и за условията на труд.

Всичко това навежда на извода, че при сключен редовен трудов договор по Кодекса на труда между научноизследователска организация и научен работник, гражданин на трета страна се изпълняват всички изисквания на чл.10 от Директивата и не представлява никакво противоречие, направеното предложение за промяна. Напротив с него се дава по-голяма яснота при какви условия ще бъдат наети научни работници за конкретна научноизследователска дейност и че през време на тази дейност ще има създадено трудово правоотношение въз основа на разпоредба от Кодекса на труда, което ще позволи на граждани на трета страна легално да полага труд и да пребивава в Република България.

По предложението на вносителите относно понятието „стажант“ и неговото определение в § 43, т.1, б.ж, където се създават т.28а и т.28б, КНСБ потвърждава своето становище, че **определението „стажант“ трябва да се разглежда в пряка връзка с §25 от ЗИД на ЗТМТМ** и да се даде ясна дефиниция по кой и какъв вид трудов договор могат да бъдат приемани на работа граждани на трети страни като стажанти в България.

Особено внимание бихме искали да Ви обърнем за **общото предложение** внесено от депутатите **Христиан Радев Митев от ПГ „Обединени патриоти“, Данаил Димитров Кирилов от ПГ на ПП ГЕРБ** и група депутати от двете парламентарни групи с вх. № 854-04-47/09.02. 2018г. за изменение на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност от група народни представители.

Промените в §3 в ЗИД на ЗТМТМ и създаването на нова т.1 в него, с която се увеличава процента на наетите работници, граждани на трети държави от 10% на 20% за големите предприятия, а за малки и средните предприятия на 35 %, липсва доказана необходимост. Статистиката показва, че **през последните 18 месеца само 10 работодатели са поискали да наемат граждани от трети държави над законите 10 %** и тези запитвания са от **9 микро фирми** (под 10 работника), а една е малка фирма с персонал от 40 лица. Следователно за **увеличаването на процентите особено на големите и средни**



предприятия не основателни. Намираме за важно да споделим, че тези проценти не важат за „Синята карта на ЕС“ (висшисти), вътрешнокорпоративен трансфер (ръководен персонал и стажанти), сезонните работници до 90 дни и до 9 месеца, както и за научните работници. През 2017 година процентните ограничения за били само за 312 работници от общо **5 156 чужденци** получили достъп до българския пазар на труда.

Тези, а и останалите, предложения на вносителите не са обсъждани в Националния съвет за тристранно сътрудничество, които са от изключителна важност за обществото. Сигурен съм, че освен КНСБ и Подкрепа не биха подкрепили подобни промени в българското законодателство.

Създаването на **нов §12а**, чрез който се **премахва пазарният тест в чл.17, ал.2** от ЗТМТМ, ще постави както българските, така и европейските² висококвалифицирани граждани в по-неблагоприятни условия спрямо гражданите на трети държави. **Пазарният тест е показател за състоянието и развитието на пазара на труда** и за икономическата активност на българските граждани. В рамките само на 15 календарни дни работодателят обявява свободната позиция и поставя своите изисквания към служителя/работника, който ще бъде назначен. Под формата на уеднаквяване на режима за кандидатстващите за „Синя карта на ЕС“³ ще навредят на българския пазар на труда, в т.ч на бизнеса и на наетите.

С изменението на **параграф 13** и отмяната на **чл.18** от ЗТМТМ се **премахва Списъкът на единичните групи професии**, който се утвърждава от министъра на труда и социалната политика въз основа на мотивирано предложение на национално представителните организации работодателите. Само преди 13 дни, на 30 януари Министър на труда и социалната политика по предложение на АИКБ утвърди нови три единични групи професии - **Инженери в промишленото производство, Инженер химици и Електроинженери**. В настоящия момент Списъкът на единичните групи професии, за които има доказан недостиг на работна ръка има 13 единични групи професии, по които се дава възможност да бъдат наети без пазарен тест по повече от 1 000 различни длъжности работници, граждани на трети държави. КНСБ настоява тази постановка да се запази. Такава е и практиката на много държави-членки.

От друга страна промените в §11 и §16 от ЗИД на ЗТМТМ и създаването на т.1 с ново съдържание е рисково за изпълнение с оглед наличния персонал, зает в държавните

² Регламент (ЕС) №492/2011

³ „Синята карта на ЕС“ е много специално и дава допълнителни права на притежателите ѝ. Например притежателят на „Синята карта на ЕС“:

1. В случай, че остане без работа има право първите три месеца да остане в страната и да търси работа. През тази година в поделенията на АЗ вече имаме случаи на регистрирани безработни, граждани на трети държави притежаващи „Синята карта на ЕС“.

2. Може да смени еднократно работодателя си.

3. Може да упражнява дейност в рамките на Европейския съюз.

4. Членовете на семейството на притежателя на „Синята карта на ЕС“ имат право да го придружат и да работят по трудово правоотношение и да осъществяват дейност на свободна практика.



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

1010 София, ул. "Македония" № 1, www.knsb-bulgia.org

институции и липсата на електронен обмен на документи. В случаите на подаване на документите в Дирекции „Бюро по труда“ по месторабота в страната и придвижването им до столицата, извършване от четири институции на паралелни проверки и обратното им връщане до работодателите ще доведе до допълнително недоволство и напрежение.

КНСБ си запазва правото да сезира Европейската комисия за евентуалните несъответствия на текстовете на ЗТМТМ с европейското законодателство.

С УВАЖЕНИЕ,

ПЛАМЕН ДИМИТРОВ
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ



AT/VM