

ДО
Г-Н ВАЛЕРИ СИМЕОНОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ ЗА
ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

СТ А Н О В И Щ Е

на Конфедерация на труда „Подкрепа“

Относно: Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Правилника за прилагане на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност

УВАЖАЕМИ Г-Н СИМЕОНОВ,

Проектът на Правилника за прилагане на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност прилага на практика приетите на 1 март 2018 г. изменения на ЗТМТМ, с които се облекчава вносът на работна ръка от трети държави. Затова отново ще напомним последователната позиция на КТ „Подкрепа“ против така направените промени, поради направените редица нарушения в процедурата и умишленото заобикаляне от Ваша страна на обсъждането между социалните партньори в рамките на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

а) В чл.7, ал.1, т.2 от ЗТМТМ ограничението за внос на работници до 10% от средносписъчния състав на персонала беше увеличено на 20%, а за малките и средни предприятия на 35%. По данни на Националния статистически институт малките и средни предприятия с персонал под 250 работника са 99,8% от всички нефинансови предприятия на територията на страната – т.е. с тази промяна стандартният лимит не е 20%, а 35%. Подчертаваме, че с това изменение се надскачат дори очакванията на бизнеса, който настояваше за 20-30% ограничение.

За предоставяне на „Единно разрешение за пребиваване и работа“ няма изискване за заплащане, извън минималната работна заплата. Теоретично почти 100% от предприятията могат да внесат работна ръка до 35%, а с изрично разрешение от министъра на труда и социалната политика и над 35%, на която да плащат само минимална работна заплата. И ако това са само законови възможности, то официално заявените намерения на национално представителните работодателски организации са за **внос на**



половин милион чужди работници в следващите няколко години. Което сочи, че те наистина ще се възползват от всички нормативни пробойни, които им осигурява тази поправка.

- b) С изменението в чл.17, ал.2 отпадна изискването по чл.7, ал.1, т. 1 за издаване на разрешението за пребиваване и работа тип "Синя карта на Европейския съюз" да се провежда пазарен тест. Вносът на висококвалифицирана работна ръка до този момент се правеше съобразно състоянието, развитието и обществените интереси на българския пазар на труда след проведено от работодателя предварително проучване на пазара на труда.

Това означава, че вече работодателите няма да са длъжни да търсят първо български висококвалифицирани кадри за свободното работно място. Ще могат направо да внасят чужди такива. Това е не само недопустима допълнителна конкуренция от трети държави, но и **дискриминация** спрямо българските специалисти, които вече няма да имат достъп до такива работни места, тъй като те няма да бъдат обявявани в България.

Фактът, че е предвидено чуждите специалисти да получават брутна заплата в размер на 1,5 пъти средната работна заплата в страната, не е достатъчна защита. Средната работна заплата (СРЗ) се изчислява за всички икономически сектори и квалификационни групи, няма средна за висококвалифицирани кадри. Ако СРЗ на национално ниво в момента, по данни на НОИ, е малко над 1100 лв., изискването гласи на чуждите висококвалифицирани работници да бъде предложена поне **1650 лв.** заплата. Но в икономическа дейност „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения“ или по-популярна като ИТ, средната работна заплата е **2500 лв.** Следователно това изискване не предпазва висококвалифицираните ни кадри от трудов дъмпинг.

Важно е да се подчертае, че за вноса на такава работна ръка **няма никакво ограничение.**

- c) Беше отменен и чл.18 от ЗТМТМ. Това беше направено във връзка и като логично продължение на цялостната отмяна на изискването за провеждане на пазарен тест за висококвалифицирани кадри от предишната точка.

До момента с тези разпоредби се въвеждаше облекчен режим за внос на висококвалифицирани кадри от професии, за които има доказателства, че съществува реален дефицит. Те бяха описани в нарочен Списък на професиите, за които има недостиг на висококвалифицирани специалисти. За тези професии не беше нужно провеждане на пазарен тест, като за компенсация беше въведено изискване за минимално заплащане, което да се предлага на чуждите работници, в размер на два пъти средната работна заплата за страната.

Още с въвеждането му, там бяха включени ИТ специалистите с презумпцията, че дефицитът е толкова видим, че няма нужда от доказване. Опитите за по-сериозно разширяване на списъка в рамките на законово очертания механизъм приключиха без успех, тъй като **бизнесът няма аргументи**, с които да докаже нуждата от подобна стъпка. Дори последното

разширяване през януари 2018 г. беше направено против фактите и данните, които Агенцията по заетостта изпрати в МТСП. Преди отпадането на Списъка той вече даваше възможност за облекчен внос на висококвалифицирани кадри от 13 единични групи професии и за повече от 1000 длъжности.

Така с отпадането на Списъка вече не съществува и допълнителното изискване, което беше извоювано, за заплащане поне два пъти по-високо от средната работна заплата за чуждите работници, което е в защита на висококвалифицираните български кадри.

Българският пазар на труда

Твърденията за тежък дефицит на работници от всички професии и с всякаква квалификация меко казано не кореспондира с фактите. Единствената институция, която разполага с данни за свободните работни места, броят и квалификацията на безработните лица, е Агенцията по заетостта, където броят на регистрираните безработни многократно надскача броя на заявените свободни работни места.

По отношение на квалификацията разполагаме с данни за няколко инженерни специалности. За първите 9 месеца на 2017 г. не са били заети 409 вакантни позиции за такива специалисти, същевременно 2880 регистрирани безработни са с подходящо образование и квалификация. Причините за незаемането им, според Агенцията, са следните:

- На първо място, лицата не са удовлетворени от възможностите, които предлагат работодателите, като заплата и условия на труд!
- Второ, деквалификация с годините
- И трета причина, лицата не отговарят на поставените от работодателите критерии за подбор на персонал (трудов стаж, владееене на чужд език, нови програми за работа и др.). Впрочем работодателите не са длъжни да имат същите изисквания към работници от трети държави.

Препоръката на Агенцията гласи: *"При условие, че работодателят предложи допълнително обучение, при постъпване на работа, ще се даде възможност на повече лица да бъдат насочвани към съответните позиции."* Т.е. ако работодателят има специфични нужди, то няма никакъв проблем да обучи вече квалифицирани кадри и да ги наеме. Но българският работодател отказва да инвестира в работната ръка, която иска само да ползва.

Агенцията по заетостта посочва също, че за почти две години са дадени 11 разрешения за достъп до българския пазар на труда и едва 3 отказа. Данните не доказват, че настоящата процедура е някаква пречка изобщо, както твърдят вносителите на поправките. Същинското им искане е да отпадне изискването за двойна средна работна заплата за тези специалисти.

В допълнение свободните работни места се заемат изключително бързо – в рамките на месец или два. За тези, които се задържат по-дълго, обичайно предлагат много ниско заплащане, лоши условия на труд или е известно, че работодателят е некоректен към служителите си.

Оценка на въздействието

За разглежданият тук проект на Постановление е публикувана частична оценка на въздействието, изготвена от МТСП. Тази оценка следва да бъде придружена от становище на дирекция „Модернизация на администрацията“. Такова становище липсва. Очевидно с надеждата никой да не чете придружаващите документи, проектът е публикуван с две стари становища на дирекция „Модернизация на администрацията“, които са изработвани през ноември 2017 г. и януари 2018 г. Въпреки това ще Ви обърнем внимание на някои части от тези становища, които са принципни:

- *„съгласно чл. 20, ал. 2 от Закона за нормативните актове извършването на частична предварителна оценка на въздействието предхожда изработването на всеки проект на закон, кодекс и подзаконов нормативен акт на Министерския съвет. Извършването на оценка на въздействието на вече изготвен проект на нормативен акт обезсмисля основните ѝ цели, а именно избиране на най-ефективен и ефикасен вариант за действие въз основа на оценяване на въздействията върху заинтересованите страни и съответно след това пристъпване към неговото изпълнение“* – днес ние обсъждаме законови промени, които бяха направени без обсъждане в НСТС и без изготвяне на оценка за въздействието. Поради което трудно може да се твърди, че сме избрали най-ефективния вариант за решаване на проблемите. Просто не сме избрали, те бяха наложени силово.
- *„При извършването на частична предварителна оценка на въздействието следва да се използват конкретни данни и статистики, които са съществена част от дефинирането на проблемите и обосновката на избрания вариант. Данните ще създадат реална представа за мащаба на предлаганите промени и действия и дават възможност за остойностяване на ползите и разходите при различните варианти на действие.“* – частичната оценка, извършена от Министерството на труда и социалната политика не съдържа никакви данни и статистики, които описват проблема. Не съдържа данни за очакваните резултати и за негативните последици.

Г-Н СИМЕОНОВ,


Оценка на въздействието означава оценка на резултатите от прилагането на така предвидените промени. Няма нужда да се описва броят на дадените до момента разрешителни за работа в България. След като и Вие, и работодателските организации бяхте толкова убедени, че са ни нужни 500 хиляди работници от трети държави, запишете го. Уточнете какъв е броят на предприятията, които ще имат възможност да внесат чужди работници, в кои сектори и с какво образование. Прогнозирайте как това ще се отрази на трудовия пазар. Създават ли се условия за трудов и социален дъмпинг? Как евентуален масов наплив на чужди работници ще се отрази на нивата на заплащането? На демографската картина?

Вече бяха получени поредица заявки за внос на масажистки от Тайланд. Част от аргументацията се състоеше в това, че редица политици се възползват от предлагания от СПА салоните тайландски масаж. Какъв е общият брой на тайландски масажистки, от които се нуждае българската икономика?

КТ „Подкрепа“ отдавна настоява, че е крайно време да бъде проведен открит разговор за българския пазар на труда, с факти и официални данни, не с внушения и неистини. Коментираният тук промени бяха направени въз основа на „усещания“ на работодателите. А техните усещания сочат също, че минималната работна заплата трябва да се премахне, защото вреди на икономиката. Напомняме, че докато у нас работниците са заклеявани като „търтеи“ с ниска производителност, когато заминат в чужбина те работят и пълнят бюджетите на други страни с данъци и осигуровки.

КТ „Подкрепа“ не може да подкрепи нормативен акт, за който не са изпълнени всички законови изисквания и процедури.

С УВАЖЕНИЕ:


ИОАНИС ПАРТЕНИОТИС
ВИЦЕПРЕЗИДЕНТ НА КТ „ПОДКРЕПА“

