



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



МИНИСТЕРСТВО НА СЪДЪБНАТА РЕПУБЛИКА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

**Обществена консултация
относно усъвършенстване на регулирането на обществените отношения
и институционалната рамка в областта на миграцията**

ВЪПРОСНИК

Име:	Георги Бояджиев
Организация/институция	„СКЕЙЛ ФОКУС“ АД
Телефон:	+359 2 424 6484
Електронна поща:	legal@scalefocus.com

Информация във връзка с консултацията

Настоящата консултация се провежда като процедурен етап от процеса по извършване на Цялостна предварителна оценка на въздействието относно обмисляна нормативна интервенция на национално ниво за усъвършенстване на регулирането в областта на миграцията, която е част от реализацията на обществена поръчка с предмет: „Предоставяне на консултантски услуги в изпълнение на проект: „Изграждане на капацитет за практическо извършване на оценка на въздействието в държавната администрация“, Обособена позиция № 4: „Предоставяне на консултантски услуги по извършване на оценка на въздействието на нормативни актове в областта социалните дейности“, изпълнявана от Обединение „Евро РИА“.

Консултацията е предварителна по своя характер. Нейната основна цел е на тази ранна фаза от цикъла по формулиране на политики (още преди да е изготвен проект на нормативен акт) да се получи обратна връзка и да се съберат достатъчно предложения, становища, данни и информация от заинтересованите страни относно очакваните ефекти от евентуална публична регулаторна интервенция в областта на миграцията.

Въпроси

1. Считате ли, че уредбата на обществените отношения, свързани с миграцията по действащото българско законодателство отговаря на съвременните условия и по какъв начин, според Вас, тя би могла да бъде подобрена?

Уредбата на обществените отношения, свързани с миграцията, е разпръсната в множество нормативни актове, сред които Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност и Правилника за прилагането му, Закона за чужденците и Правилника за прилагането му, Наредбата за условията и реда за издаване на визи и определяне на визовия режим, Устройствения правилник на Агенцията по заетостта и т.н. Значително улеснение за лицата, за които се прилага описаната уредба, би било кодифицирането на уредбата.



Понастоящем наблюденията ни са, че уредбата на обществените отношения, свързани с миграцията, не съблюдава някои от основните принципи на административния процес, уредени в Административно-процесуалния кодекс. По-специално, това са принципите за бързина и процесуална икономия, достъпност, публичност и прозрачност, последователност и предвидимост, както и възприетия през 2014г. принцип на комплексното административно обслужване на населението.

Съответни промени в метода на получаване и изпращане на информация между държавните органи и заявителите, както и между самите държавни органи в рамките на съгласувателните процедури, значително би повишило ефективността на процесите. Към момента, въпреки че се намираме във силно технологична епоха, комуникацията между различните институции в България все още става на хартия и по пощата. Би могло да се постигне подобряване на обмена на информация чрез въвеждане на единна електронна система за комуникация с възможен достъп от страна на кандидатите, работодателите и всички ведомства, които участват в процеса (Агенция по заетостта/МВнР/МВР/Държавна агенция „Национална сигурност“/Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и т.н.);

Освен това, достъпността на работодателите до образувателните преписки в Агенцията по заетостта е изключително ограничена. Комуникацията на работодателя с конкретния компетентен служител по преписката не е регламентирана, а най-често инициативата за дискусия от страна на работодателя бива отказана. Това създава пречки за навременното актуализиране на предоставените документи и информация.

В допълнение, служителите в Агенцията по заетостта нямат право да информират за статуса на преписките по телефон или електронно, а винаги следва да се изчака получаването на официално писмо по пощата. Това определя зависимостта на процедурата пред Агенцията по заетостта от редица външни фактори като бързината на пощенските услуги, вътрешната структура на работодателя по прием на документи по пощата, почивните дни в периода, в който писмото се намира у пощенския оператор.

На следващо място, наблюдават се чести промени във вътрешните правила на някои от компетентните държавни органи, а това довежда до непредвидимост относно започналите процедури, както и до необходимост от отговор на допълнителни указания по преписките. В тази връзка, би могла да се създаде единна информационна платформа за имиграционните услуги в България. Към момента съществуват отделни източници на информация за процедурите в Агенцията по заетостта, дипломатическите и консулските представителства на Република България, Министерството на вътрешните работи, а това затруднява разбирането на миграцията като последователност от отделни процедури пред различни държавни органи.

На последно място, съгласно българското законодателство комплексното административно обслужване е такова, при което административната услуга се извършва без да е необходимо заявителят да предоставя информация или доказателствени средства, за които са налице данни, събирани или създавани от извършващия административната услуга първичен администратор на данни, независимо дали тези данни се поддържат в електронна форма или на хартиен носител. Към момента дори законодателно процедурите са уредени по такъв начин, че заявителят следва да представя идентична информация и доказателствени средства на всяка стъпка от предприетата



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

имиграционна процедура. Това би могло да се избегне чрез установяването на електронен достъп до вече подадените документи по преписката за всички органи с правомощия по миграционната процедура. От друга страна, по отношение на комуникацията между заявителите и държавните органи, създаването на единна точка за комуникация и подаване на документи ще допринесе за бързината на процедурата.

Считаме, че уредбата на обществените отношения, свързани с миграцията, в частност трудовата миграция, може да бъде значително подобрена в посока подобряване на комуникацията между различните държавни органи, отговарящи за съответните процедури, както и в посока намаляване на административната тежест на кандидатите и скъсяване на свързаните с това срокове. Конкретни предложения са изложени допълнително в т. 7 по-долу.

Ако разполагате с конкретни публично достъпни данни или знаете за източници на такива по темата, молим да ни ги предоставите:

може да бъде даден като пример моделът, прилаган от Кралство Нидерландия (<https://ind.nl/en>)

Разрешението за пребиваване и работа тип „Синя карта на Европейския съюз“ е въведено като процедура за достъп до българския пазар на труда през 2011г. Официалната статистическа информация сочи, че до момента броят на издадените разрешения всяка година се покачва, но това се случва в бавни темпове, несъответстващи на нуждите на бизнеса от висококвалифицирани кадри. Това се дължи най-вече на административните затруднения в хода на процеса, непредвидимостта на сроковете, в които окончателното разрешение ще бъде получено, и необходимостта от предоставяне на широк набор от дублираща се документация. Въпреки изтъкнатата необходимост на бизнеса от висококвалифицирани кадри, по данни на Националния статистически институт през 2018г. са издадени общо 285 разрешения тип „Синя карта“, от които само 126 са такива, издадени за първи път през годината.

2. Считате ли, че приложимото европейско право в сферата на миграцията е оптимално имплементирано в българското законодателство? Ако не, какви са основните пропуски, според Вас?

Считаме, че е възможна дерогация на изискването за придобито висше образование по смисъла на Директива 2009/50/ЕО на Съвета и предоставянето на възможност за получаване на Синя карта на ЕС и посредством доказване на пет години професионален опит. Поради все по-широкото навлизане на технологиите в бизнес средата и използването на иновативни подходи дори в класическите професионални сфери традиционното висше образование невинаги е основният критерий в подбора на кадри. Следва да се вземе предвид, че бизнесът се насочва към по-актуално от застъпеното в българския ЗТМТМ разбиране за „висока професионална квалификация“, а именно, че професионалният опит на равнище, сравнимо с придобито висше образование, може да замести формалното изискване по българския закон за преминат курс на висше образование с продължителност най-малко 3 години. В този смисъл, подобна дерогация позволява и Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост (вж. чл. 2, б. „ж“ от Директивата). Поради това, подкрепяме инициативата в националното законодателство да бъде създадена възможност за избор между двете изисквания, с оглед на новите тенденции в профила на най-търсените от бизнеса таланти.



Ако разполагате с конкретни публично достъпни данни или знаете за източници на такива по темата, молим да ни ги предоставите:

https://www.nsi.bg/bg/content/16337/издадени-разрешения-тип-синя-карта-съгласно-директива-200950ec-по-години?qt-statistical_domain=2&page=8

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex:32009L0050>

Чл. 2, б. „ж“, „висока професионална квалификация“ означава квалификация, която е удостоверена посредством доказателство за придобито висше образование или чрез дерогация, когато такава се предвижда от националното право, от поне пет години професионален опит на равнище, сравнимо с придобито висше образование, и която има отношение към професията или сектора, уточнени в трудовия договор или обвързващото предложение за работа;

3. Считате ли, че някои или всички производства по Закона за чужденците в Република България, Закона за убежището и бежанците, Закона за влизането, пребиваването и напускането на Република България на гражданите на ЕС и членовете на техните семейства и Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност биха могли да бъдат оптимизирани, с оглед постигането по-голяма тяхна ефективност и бързина? Ако да, по какъв начин?

Считаме, че би могла да бъде въведена единна електронна система за обработка на заявления за издаване на визи/получаване на разрешения за пребиваване (и работа), която позволява осъществяване на комуникация по електронен път както между съответните кандидати и държавни органи, така и между самите държавни органи, включително подаване на документи по електронен път, съхраняване на обща база данни и документи за съответния кандидат, достъпна за всички участници в процеса (като по този начин се избягва дублиране на документи на всяка фаза от процедурата за получаване на разрешение за пребиваване /и работа/ и значително скъсяване на свързаните с това административни срокове).

Считаме, че скъсяването на сроковете за издаване на разрешения в трудовата миграция не е трудно постижимо и това ще доведе до чувствително положително въздействие за бизнеса. С оглед оптимизиране на процесите, предлагаме мерки, които целят намаляване на административната тежест за бизнеса и за участващите държавни органи:

- Въвеждане обвързващо действие на решението на Агенцията по заетостта по предоставените документи и обстоятелства за служителите, разглеждащи заявлението на следващи стъпки от процедурата;
- Проверката на конкретен документ да се извършва централизирано и да няма необходимост от повтаряне на действия пред различните компетентни органи (към момента следните документи се предоставят повече от веднъж в хода на процедурите до окончателното издаване на съответното разрешение за пребиваване: копие от паспорт, сключен трудов договор, медицинска застраховка, доказателства за осигурено жилище, свидетелство за съдимост);



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

- Създаване на отделно звено в специализираната администрация на Агенцията по заетостта или МВР, което да се занимава със заявленията за разрешение за пребиваване и работа, както и да ръководи и осъществява координацията между всички ведомства, участващи в процеса, а не само да приема документите, каквото е лансираното от правителството предложение;
- В продължение на отпадналата необходимост лицето да бъде извън територията на страната по време на кандидатстването за разрешение за пребиваване и работа тип „Синя карта на Европейския съюз” - отпадане и на процедурата по издаване на виза за дългосрочно пребиваване в някои специфични хипотези, когато лицето има право да влезе на територията на Република България на друго основание (безвизов режим, шенгенска виза, издадена краткосрочна виза „С“);
- Алтернативно, възможно е лицето, което има право на престой в България, да не излиза от страната с цел кандидатстване за виза, а да бъде регламентирана възможност, при която лицето кандидатства и получава визата си в създаденото за целта звено на консулския отдел към МВНР в гр. София.
- Ограничаване броя на необходимите документи и уреждане на възможност за предоставянето им на електронен носител;
- Облекчаване на режима за деклариране на промени в заетостта на лицето;
- Законодателно уреждане на възможността процедурата за събиране на семейство да стартира веднага след получаване на разрешение за достъп до пазара на труда и др.
- Процедурата пред Агенция по заетостта за командировани работници да довежда до издаване на единно разрешение за пребиваване и работа, чийто картон носител да бъде издаван от Дирекция Миграция. Към момента, след взето решение за издаване на разрешение за достъп до пазара на труда и след заплащане на дължимата такса започва да тече 30-дневен срок за издаване на картон носител на разрешението за работа. При обединяване на разрешенията, този срок би бил премахнат.
- Към момента изобщо няма регламентирана процедура по записване на часове в Дирекция „Миграция“ за приемане на документи и обработка на биометрични данни. Създаването на такава възможност може да ограничи времето за изчакване на място от страна на заявителите. Освен това, ще се избегне натрупване на хора в определени часове от деня.

Конкретни недостатъци на производствата и предложения за отстраняването им са изложени и допълнително в т. 7 по-долу.

Ако разполагате с конкретни публично достъпни данни или знаете за източници на такива по темата, молим да ни ги предоставите:

може да бъде даден като пример моделът, прилаган от Кралство Нидерландия (<https://ind.nl/en>)

4. Кои според Вас са водещите държавни институции, които следва да отговарят за приложението на нормативните актове, уреждащи миграцията? (допустимо е посочването на повече от един отговор)



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

- а/ ☐ Държавна агенция за бежанците
б/ ☐ Държавна агенция „Национална сигурност“
в/ ☒ Министерство на външните работи
г/ ☒ Министерство на вътрешните работи
д/ ☐ Министерство на труда и социалната политика
е/ ☐ всички заедно
ж/ ☐ други (моля посочете):.....

5. Считате ли, че съществуват недостатъци в съществуващата институционална рамка, действаща в областта на миграцията? Ако да, какви?

Считаме, че основните недостатъци в съществуващата институционална рамка, действаща в областта на миграцията, са изложени коректно във Въведението на Консултацияния документ, а именно: разпокъсаност (включително във вътрешни и противоречащи си една с друг инструкции на отделните органи), липса на ефективност, недостатъчно добро взаимодействие между отделните институции (понякога изразяващо се в абсолютна липса на координация); Липса на централизиран орган за комуникация и подаване на документи (комуникация по линията гражданин(организация) – държавен орган); Липса на ефективна комуникация и вземане на централизирани решения от институциите (комуникация по линията държавен орган – друг държавен орган); Липса на орган, намиращ се на територията на България, компетентен за издаването на визи за дългосрочно пребиваване за лица, които имат право на престой в страната на друго основание..

Ако разполагате с конкретни публично достъпни данни или знаете за източници на такива по темата, молим да ни ги предоставите

6. Считате ли, че производствата, свързани с въпросите на миграцията и съответно компетентните органи работят по един синхронизиран, удобен и лесен за участниците в производствата начин? Защо?

Във връзка с гореизложените отговори на предходните въпроси, считаме, че производствата, свързани с въпросите на миграцията и съответно компетентните органи, не работят по един синхронизиран, удобен и лесен за участниците в производствата начин и се нуждаят от подобряване. Впечатленията са придобити предимно в хода на производствата по издаване на Синя карта на ЕС за упражняване на висококвалифицирана заетост и последващото „събиране на семейства“ на получилите Синя карта на ЕС лица. Конкретни недостатъци на производствата и предложения за отстраняването им са изложени допълнително в т. 7 по-долу.

Ако разполагате с конкретни публично достъпни данни или знаете за източници на такива по темата, молим да ни ги предоставите

7. Имате ли допълнителни предложения, мнения или коментари темата:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

7.1. Предложение за съкращаване на срока за получаване на Синя карта на ЕС на висококвалифициран гражданин на трета страна до максимум 8 седмици (считано от подаване на първоначално заявление – до получаване на самото разрешение).

В тази връзка (при съществуващата правна уредба) е възможно прилагане на мерки като осъществяване на комуникация по електронен път с Агенция по заетостта (относно необходимостта от предоставяне на допълнителни документи, изпращане на уведомления за взето решение и издаден документ, предварително заплащане на дължимата се такса и др.). В противен случай иначе кратките нормативни срокове за разглеждане на заявлението от Агенция по заетостта (15 дни) се удължават прекомерно поради размяна на писмена кореспонденция, забава с пощенски пратки и др. Допълнително предложение е да отпадне нуждата от представяне на „частни“ документи, т.е. такива, които не са издадени от официален орган на власт, снабдени единствено със съответната заверка (от нотариус, с апостил и т.н.) и легализация.

Сроковете могат да бъдат допълнително скъсени при въведена **единна система за обмен на информация между компетентните органи по електронен път**. По този начин би могло да се избегне дублиране на едни и същи документи (до степен пълното им припокриване при подаване на съответните заявления пред българско посолство/консулство – за издаване на виза „Д“ и последващото кандидатстване пред Дирекция „Миграция“ към МВР – за издаване на разрешението за пребиваване), изисквани от кандидата/работодателя; извършване на служебни проверки за наличие или липса на обстоятелства; улеснение при даването на съвместни становища; ускоряване на процеса по съгласуване; създаване на възможност за проследимост на процеса от съответните заявители и т.н.

Отпадане на част от изискваните в процеса по издаване на Синя карта на ЕС документи, така например „обосновка“ от работодателя, в условията на доказан недостиг на висококвалифицирани кадри и предвид факта, че голяма част от съдържащата се в нея информация е видна в други документи, прилагани към заявлението; „доказателства за осигурена издръжка, настаняване и транспорт“ по смисъла на чл. 20, ал. 1 от Наредба за условията и реда за издаване на визи и определяне на визовия режим“ единствено при условията на т. 4 от същата алинея (изискваща извършването на редица служебни действия от четири различни органи) и др.

Отпадане на изискването за предоставяне на доказателства за осигурено жилище за период от 6 месеца/1 година на етап кандидатстване за виза „Д“, включително нотариално заверена декларация от наемодател. Честа практика е за първоначалния период от престоя кандидатите да бъдат настанявани в хотел или временно осигурен (от работодателя) имот, като в първите дни/седмици осигурят и жилище за дългосрочен период, след като имат възможност да посетят имота лично и да сключат съответния договор за наем. Сегашното изискване поставя кандидати (особено тези, които нямат право на безвизов престой) в позиция да сключат обвързващ договор за наем (като включително заплащат депозит) за дълъг период, без възможност да посетят имота лично и да извършат оглед на същия, като изискат от съответния наемодател (който също няма възможност да се срещне с наемателя) да декларира, че предоставя имота си на съответния гражданин на трета страна за срок от една година, без никога да го е виждал. Подобна практика реално води до заобикаляне на разпоредбите и търсене на алтернативни начини (сключване на фиктивни договори за наем с роднини/приятели/познати и т.н.).



Отпадане на необходимост от издаване на виза „Д“ за граждани на трети страни, получили достъп до пазара на труда за целите на издаване на Синя карта на ЕС, които имат право на безвизов престой в Република България и осъществяване на процедура единствено пред Дирекция „Миграция“.

7.2. Предложение за въвеждане на единна електронна система (портал) за работодатели, която да се ползва от всички ведомства, които участват в процеса по издаване на Синя карта на ЕС (АЗ/МВнР/МВР/ДАНС), интегрирана със съответните релевантни системи, като визов контрол и т.н.

ИТ бизнесът в България се развива с бързи темпове и внедряване на подобна система съобразена с всички изисквания за сигурност и защита на съответната информация и лични данни не би следвало да представлява трудност от гледна точка на технологична, ноу-хау и ресурсна обезпеченост, като самият ИТ бизнес в България има стимул за сътрудничество за разработването на такава система с оглед преодоляване на недостига на висококвалифицирана работна ръка. Обработката на информация следва да бъде извършвана единствено посредством тази система, без изпращане на хартия на документи, уведомления, известия, съгласувателни процедури и т.н. между различните органи. Системата би позволила и иницирането на процедурата по кандидатстване по електронен път, с възможност за изпращане на електронни документи (като по възможност отпадне и изискването за прилагане на хартиени такива, а ако няма възможност за отпадане, то алтернативно документите да бъдат предоставяни на етап проверка за съответствие електронно, а на хартиен носител да бъдат предоставени при получаване на съответното разрешение). Разработването внедряването и пускането в експлоатация на подобна система напълно кореспондира и със Стратегия за развитие на електронното управление в Република България 2019 – 2023 г.

7.3. Предложение за въвеждане единна процедура за издаване на Синя карта на ЕС и паралелно обработване от всички компетентни органи, завършваща с едновременно издаване на Решение на Агенция по заетостта, Виза „Д“ (ако е необходима) и Синя карта на ЕС. Въвеждането на подобна процедура би скъсило значително сроковете за издаване на Синята карта на ЕС, но предполага значителни законодателни промени в тази връзка.

7.4. Създаване на механизъм за регистрационен режим за издаване на Синя карта на ЕС (заместващ даването от Агенция по заетостта разрешение за достъп до пазара на труда) в случаи на кандидатстване от предварително сертифицирани работодатели. По този начин, след преминаване на еднократна процедура по сертифициране (и подлежащи на последващ контрол) работодателите биха могли самостоятелно да определят годността на техните кандидати за получаване на Синя карта на ЕС, съответно да носят отговорност за тяхната преценка и прилагане на законовите изисквания към съответните лица.

7.5. Предоставяне на възможност за работа в друг офис на работодателя, както и за командироване в страната и чужбина (при спазване на съответните миграционни политика на страната, в която е командировано лицето) и повишение (посредством промяна на длъжността) на лица, получили Синя карта на ЕС. Текущото тълкуване на компетентните органи е, че Синята карта на ЕС се издава за конкретна длъжност и за конкретно работно място, без възможност съответният служител да работи дори например в друг офис на работодателя, или да бъде командирован (без значение от продължителността) за изпълнение на свои служебни задължения. Липсва и възможност за формално повишаване на друга позиция на съответния служител (като





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

стариши служител, ръководител, мениджър и т.н.), като по този начин на практика се отнема възможността му за кариерно израстване за период от 4 години.

7.6. Разграничаване на процедурата по промяна на работодател и оставане без работа. Към настоящия момент прилагането и на двете процедури изисква ефективно прекратяване на трудовото правоотношение на служителя, съответно оставането му без работа за минимален период от около един месец. Липсва и ясно разграничение на правото за промяна на работодател и възможността за оставане без работа, съответни търсенето на такова, за първите и вторите две години от общата четиригодишна продължителност на Синята карта на ЕС.

7.7. Възможност за чуждестранни студенти, завършили висше образование в България, да кандидатстват за Синя карта на ЕС и да получат същата, без да се налага да прекъсват пребиваването си и без да кандидатстват за виза „Д“ и да напускат страната. В тази връзка е необходима редакция/премахване на чл. 26, ал. 10 от ЗЧРБ, тъй като в противен случай се стига до абсурдната ситуация висококвалифициран кадър, завършил българско учебно заведение, в някои случаи и получил допълнителен срок за пребиваване, с цел да си намери работа и след успешно намиране на работодател, да бъде принуден да напусне страната и да започне фактическото полагане на труд след близо два или три месеца.

7.8. Възможност за провеждане на процедура за събиране на семейство на притежателите на Синя карта на ЕС паралелно с процеса на издаване на последната. Към настоящия момент притежател на Синя карта на ЕС има възможност да инициира подобна процедура едва след получаването на Синята карта, което, предвид приложимите срокове, води до резултат, че семейството на чужденеца може да бъде разделено за срок от над два месеца, което от практическа гледна точка води или до отказване на съответния чужденец от процедурата, или до забавяне на постъпването му на работа с два месеца, предвид нежеланието му да бъде разделен от семейството си за подобен период.

7.9. Създаване на отделна хипотеза в закона и по-опростена процедура свързана с преместването поради бизнес необходимост на доверени, квалифицирани служители на международни компании – граждани на трети страни в клонове на съответната компания в ЕС и частност в България.

Считаме, че включването на представители на бизнеса в работните групи за промяна на действащото миграционно законодателство би дало възможност за директен диалог между тях и съответните държавни органи, което от своя страна би довело до разработването и имплементирането на промени в нормативните актове, които да имат положителен ефект на практика.

БЛАГОДАРИМ ВИ!



 EUROCONSULTANTS
Bulgaria S.A.

ЦЕНТЪР ЗА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО

RIA.BG