



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

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

ВЪПРОСНИК

Име:	Гергана Иванова
Организация/институция	Сдружение „АИБЕСТ“ (Българска аутсорсинг асоциация)
Телефон:	+359878370836
Електронна поща:	g.ivanova@aibest.org

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?

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:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

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

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

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

<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). 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:

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)

а/ ☐ Държавна агенция за бежанците



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

- 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) и т.н. 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

.....

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:

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 предоставяна 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 иниципирането 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 даваното 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 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.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

7.7. Възможност за чуждестранни студенти, завършили висше образование в България, да кандидатства 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 иницира 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.

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!