



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:	Конфидустрия България
Организация/институция	Сдружение с нестопанска цел
Телефон:	02 4500012
Електронна поща:	segreteria@confindustriabulgaria.bg

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.

Основната идея на Директива 2009/50/ЕО на Съвета от 25 май 2009 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост е да улесни приемането и мобилността на висококвалифицирани работници – граждани



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

на трети държави, и членовете на техните семейства, като същевременно с това се постигне повишаване на конкурентоспособността на ЕС в условията на силно изразен „глад“ за висококвалифицирана работна ръка. Слабостите на самата Директива, част от които имплементирани и в българското законодателство, уреждащо трудовата миграция, ведно с някои неефикасни и тромави механизми, установени на национално ниво, препятстват постигането на тази основна цел, което налага въвеждане на ефективни и рационални промени както в европейското, така и в българското законодателство, за да се отговори на първо място на „нуждата от мозъци“, и на второ място – да се предложат атрактивни условия за труд и пребиваване, гаранции и сигурност на тези граждани от трети държави, които притежават висока квалификация и умения.

В тази връзка считаме, че националната правна уредба на „Синя карта на ЕС“ може да бъде значително подобрена в направление освобождаване от значителната административна тежест, с която тя е съпътствана към момента – тежест, както за самия работодател, така и за гражданина на третата държава.

Като втора насока за превръщане на процедурата в по-атрактивен и гъвкав режим за осигуряване на достъп до пазара на труда на граждани на трети държави, виждаме определено скъсяване на сроковете за издаване и получаване на крайния документ – Синя карта на ЕС, респективно за започване на работа за български работодател.

Определящ фактор за множество граждани на трети държави за започване на работа на българския пазар на труда е възможността да се преместят със своите семейства. Тук също следва да се помисли за оптимизиране на този процес, за да се отстрани тази „дупка“, която се получава в момента – лицето – притежател на Синя карта на ЕС започва да работи ефективно на територията на Република България, а неговото семейство остава в държавата по произход, докато приключат всички административни процедури по издаване на решени за събиране на семейството, получаване на виза и едва след това влизане в страната и кандидатстване за разрешение за пребиваване. Често пъти носителите на Синя карта на ЕС не желаят да започне работа, докато неговото семейство не се премести, защото не иска да бъде разделен от него в продължение на два месеца или дори по-дълго, което пък от своя страна създава допълнителни затруднения на работодателя. Затова законодателно решение, което да регламентира оптимално възможна синхронизация между процесите по кандидатстване за Синя карта и кандидатстване за събиране на членовете на семейството на този кандидат, със сигурност би оказало изключително положителен ефект върху цялостния механизъм за наемане на висококвалифицирани специалисти.

На следващо място, считаме, че Директивата дава поле на държавите членки за разширяване на правата на гражданите на трети държави, които са носители на Синя карта на ЕС, и по-специално по отношение на възможността за мобилност в рамките на ЕС, свързана както с изпълнението на техни служебни задължения, така и с възможността да пътуват за лични цели.

Друг основен въпрос, поставян от наетите чуждестранни висококвалифицирани специалисти, е насочен към възможностите им за получаване на разрешение за дългосрочно и постоянно пребиваване и дори българско гражданство. Облекчаване на режима за получаване на такъв тип пребиваване за категорията чуждестранни граждани – носители на Синя карта на ЕС определено би представлявал силен стимул за „чуждите мозъци“ да останат в Република България и да създадат тук трайна уседналост, което от друга страна ще окаже неимоверно своя позитивен ефект както върху фиска, така и върху икономическия растеж на нашата страна.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Не на последно място, считаме, че националното законодателство, регламентиращо трудовата миграция и трудовата мобилност, може да бъде значително подобро с оглед постигане на общоевропейските цели в тази сфера, чрез разширяване обхвата на лицата, които биха могли да кандидатстват за Синя карта на ЕС, но разбира се с поставяне на ясно формулирани и точни критерии.

Разбира се, цялостният процес по кандидатстване и получаване на Синя карта на ЕС, би бил значително улеснен и би представлявал изключително привлекателен, както за работодателите, така и за чуждестранните лица, в случай че се въведе единна електронна система, осигуряваща координирани и съвместни действия между всички компетентни органи. Въвеждането на такава система би спестило много време, усилия, подаване повторно на едни и същи документи, които вече са предоставени на разположение на съответните органи за проверка и анализ и т.н.

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>)

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

Видно от доклади на Комисията за проведени оценки на въздействието и предприети инструменти от държавите членки за имплементиране на Директивата, последната не е имплементирана изцяло и максимално ефективно в много от държавите-членки, в това число и в България.

Като пропуск в нашето национално законодателство на първо място оценяваме заложената в т. 14 от Преамбюла на Директивата възможност за граждани на трети държави, които притежават валиден документ за пътуване и Синя карта на ЕС, издадена от държава-членка, прилагаща достиженията на Шенген, да влизат и да се придвижват свободно на територията на друга държава-членка, прилагаща изцяло достиженията на правото от Шенген, за срок до три месеца в съответствие с Регламент 562/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 15 март 2006 г. Това безспорно би разширило правата на носителите на Синя карта на ЕС, което със сигурност ще направи този режим на работа и пребиваване по-атрактивен.

На следващо място, считаме, че позитивен ефект би имала дерогацията на изискването за придобито висше образование като абсолютна предпоставка на кандидата за Синя карта на ЕС. Нашето предложение е изискването за висше образование да се запази в законодателството, но алтернативно на него да бъде въведено изискване за притежаване на поне пет години професионален опит в сферата или сектора, в които лицето ще бъде назначено на трудов договор. Този подход е прилаган широко в други държави-членки, като например Германия, която е на едно от първите места по брой издадени сини карти. С въвеждането на тази алтернатива ще се разшири обхватът на лицата, които могат да кандидатстват за Синя карта на ЕС, но същевременно ще се запази критерия за високи професионални качества, което е основата на процедурата за наемане на висококвалифицирани работници.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Считаме, че е възможно доразвиване на разпоредбата на чл. 16, т. 2 от Директивата на национално ниво, която регламентира правото на натрупване на периоди на пребиваване на територията на ЕС при изчисляване на периода на пребиваване, изискуем за кандидатстване за дългосрочно пребиваване. Така например, ако едно лице носител на Синя карта на ЕС е пребивавало известен период от време на територията на една държава-членка и впоследствие се премести в Република България и пребивава на основание издадена Синя карта на ЕС, при кандидатстване за статут на дългосрочно пребиваващ/ постоянно пребиваващ, следва да бъде отчетен и периодът на законно пребиваване на база Синя карта на ЕС в първата държава-членка.

Като пропуск считаме и изключително кратката и неясна регламентация на възможността за носителите на Синя карта на ЕС да се преместят в друга държава-членка на ЕС, респективно преместването в България на носител на Синя карта на ЕС, издадена в страна, различна от България. Предлагаме тази процедура, сроковете, изискванията, последиците и по-специално – предимствата, които дава издадената вече Синя карта на ЕС от държава-членка при кандидатстването за Синя карта в друга държава-членка, да бъдат по-ясно, точно и конкретно регламентирани в българското законодателство.

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:



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

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
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.

В нашия практически опит се сблъскваме с недостатъци на институционалната рамка. Като най-съществен от тях можем да посочим несъгласуваността между отделните институции – участници в различните фази на процедурата по издаване на Синя карта на ЕС и не рядко срещаната практика да дават противоречиви инструкции и указания или такива, които не се основават на нормативната база.

Като пример можем да посочим предходната практика на Консулството на Република България в Москва, което за издаване на виза Д изискваше представянето на сключен договор за наем от лицето гражданин на трета държава, когато в законодателството изрично е предвидено облекчение за гражданите, които кандидатстват за виза Д на основание издаване на Синя карта на ЕС.

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



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

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.

Молим да имате предвид гореизложените съображения. Наред с това можем да допълним, че има случаи, в които сроковете за издаване на определен документ (решение за събиране на семейството) не са спазвани и са пресрочвани значително, без да може да се даде обяснение за причината за това забавяне.

Като допълнително неудобство оценяваме и факта, че справки за движението на дадена преписка (подадено заявление за издаване на разрешение за пребиваване, подадено заявление за издаване на решение за събиране на семейството) могат да се правят единствено на място в службите, като консултации/справки за движението/резултата на преписката по телефон или електронно не могат да се осъществяват.

Считаме, че промяна в тази насока значително би улеснила процеса и най-малкото – би спестила значителен времеви ресурс, който коства на гражданина на третата държава и на лицето, което го придружава, да се явяват на място и да чакат на опашка, за да разберат например издадено ли е разрешението.

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.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

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 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.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

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 старши 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.

Нормативната уредба, регламентираща оставането без работа и смяната на работодателя, е неясна. Законодателят се е опитал да имплементира разграничението, въведено в Директивата, на база периода, през който се извършва смяната на работодател – през първите две години от заетостта или след това, но в действителност от текста на закона не става ясно какви всъщност са различията и каква е процедурата за това.

Считаме, че тази материя следва да бъде по-ясно регламентирана, като споделяме и изразеното вече отдавна предложение на европейско ниво за изключване прерогативите на Агенция по заетостта като разрешителен орган при смяна на работодателя след издадена вече Синя карта на ЕС, заменяйки разрешителната процедура с уведомление до Агенцията.

Като допълнителен стимул за гражданите на трети държави би могло да се помисли в насока въвеждане на възможност за носителите на Синя карта на ЕС да имат право да извършват паралелно дейност като самостоятелно заети лица, разбира се изцяло съобразно изискванията на националното законодателство. По този начин би се стимулирало и тяхното по-продължително



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

пребиваване на територията на Република България, което има своите благоприятни ефекти и върху фиска и върху икономическия растеж на страната.

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.

Това е логично и разумно продължение на пребиваването на чуждестранния гражданин на територията на Република България, от една страна, и от друга – привличане на висококвалифицирани кадри директно, като се избегне излишната административна тежест и неудобството за гражданина да напуска и да се връща обратно в страната, когато той вече всъщност се е установил на нейната територия, тъй като е бил студент във висше учебно заведение.

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. Разширяване обхвата на правата на носителите на Синя карта на ЕС и по-специално, касаещи тяхната мобилност – имплементиране на предвидената в Директивата възможност за свободно движение в рамките на страните, приели достиженията на Шенген, с валиден паспорт и издадена Синя карта на ЕС за срок до три месеца, като разбира се това следва да бъде ясно и точно описано. Налага се и конкретизация какво точно следва да се разбира под страни, приели достиженията на Шенген.

7.10. Разширяване на обхвата на лицата, които биха могли да кандидатстват за Синя карта на ЕС чрез дерогация на изискването за придобито висше образование и въвеждане на алтернатива за доказване на поне пет години професионален опит в сферата, в която лицето ще полага труд на територията на Република България.

7.11. Облекчаване на режима за придобиване на разрешение за дългосрочно/постоянно пребиваване за носители на Синя карта чрез скъсяване на сроковете за непрекъснато пребиваване, предвидени като изискване в закона. Имплементиране на възможността в Директивата за натрупване на периодите на пребиваване, когато лицето е пребивавало на територията на повече от една държава-членка на основание издадена Синя карта на ЕС и кандидатства за получаване на статут на дългосрочно пребиваващ/разрешение за постоянно пребиваване.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

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!