

ДО

Г-Н ИВАЙЛО КАЛФИН –
ЗАМ. МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА И ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НСТС

Изм. № 04-00-58 /29.09.2015г.

ОТНОСНО: Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН КАЛФИН,

Българска стопанска камара подкрепя промени, целящи облекчаване на процедурите по наемане на работа на висококвалифицирани специалисти от трети страни, които допринасят за намаляване на административната тежест за предприятията - работодатели.

С отпадането на изискването за провеждане на т.н. пазарен тест се постига и ускоряване на процеса по наемането на работа и задоволяване на потребността от липсващи на пазара на труда специалисти за извършване на висококвалифицирана дейност в някои сектори на икономиката.

Въвеждането на списък, съставен по предложение на национално представените работодателски организации, който да се утвърждава от Министъра на труда и социалната политика след обсъждане в националните съвети по насърчаване на заетостта и по трудова миграция, може да наложи регламентиране на процедура и разумен срок за събиране, обсъждане и обобщаване на съответните предложения на членове на работодателските организации и особено по отношение на първия списък.

Въведеният минимален праг на заплащане (новият чл.19а, ал.3, т.1) от **3 пъти СРЗ** за последните 12 месеца преди сключването на трудовия договор оценяваме като завишен, доколкото завишения минимален праг натоварва работодателите като блокира допълнителни средства за възнаграждения и осигуровки. Съгласно разпоредбите на Директива 2009/50/ЕО относно условията за влизане и пребиваване на граждани от трети държави за целите на висококвалифицираната трудова заетост, brutната годишна заплата не може да бъде по-ниска (чл.5, §3) от 1,5 пъти средната брутна годишна работна заплата /СБГРЗ/ в съответната държава-членка, а чрез прилагане на дерогация, този праг може да бъде и по-нисък – 1,2 пъти СБРЗ за определени групи (чл.5, §5). Изискването за 12 месеца преди сключването на трудовия договор създава проблеми и едно непрекъснато преизчисляване, а може да породи и спорове, поради което е добре да се въведе текст отговарящ на изискванията на Директивата, съответно - средна брутна годишна работна заплата, налична за последната календарна година, публикувана от НСИ. Следва да се въведе възможността за избор на работодателя, за сключване на договор за шест месечен изпитателен срок при възнаграждение, над 1,5 пъти СБРЗ.

Спазено е изискването на Директивата за сключване на трудов договор за "не по-малко от една година" (чл.5, §1, буква „а“).

С УВАЖЕНИЕ,

БОЖИДАР ДАНЕВ

ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ПРЕДСЕДАТЕЛ