



BG EIF 2008/01

*Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС“*



**ПРОЕКТ „ОБОГАТЯВАНЕ НА БЪЛГАРСКИЯ ПАЗАР НА ТРУДА И УЛЕСНЯВАНЕ ИНТЕГРАЦИЯТА НА ИМИГРАНТИТЕ“**

**Доклад**  
**за основните предизвикателства в областта**  
**на политиките и мерките за трудова**  
**миграция и насърчаване на интеграцията**



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, финансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”





BG EIF 2008/01

*Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС”*



## **Въвеждащи бележки**

В рамките на проекта за обогатяване на пазара на труда чрез интегриране на квалифицирани имигранти от трети страни се проведе фокус група с представители на държавната администрация - институциите, ангажирани с уреждането на предварителния подбор и издаването на разрешителни за работа на чужди лица. Изследователският формат на дискусиата предвиждаше свободната размяна на мнения и оценки за сега съществуващите практики и очертаването на основните предизвикателства в областта на политиките и мерките за трудова миграция и насърчаване на интеграцията. Участниците представиха интересни становища и мнения на Агенция по заетостта, на МНВР, Агенцията за чужденците и някои посреднически фирми за набиране на работна ръка.

Така формираният общ фон създаде добра атмосфера, дискусиата беше жива и съдържателна.

## **1. Стратегическа рамка за провеждането на миграционната политика на Р България**

Основата за провеждането на миграционната политика на РБългария е Националната стратегия на България по миграция и интеграция 2008-2015 г., както и разработените в съответствие със Стратегията годишен план за 2008 г. и 2009 г. В Стратегията са заложили два компонента за реализирането на миграционната политика на България. Първата стратегическа цел е привличане на български граждани и чужденци с български произход за трайно установяване или заселване в България. Втората стратегическа цел е постигане на нова и съвременна политика по прием на граждани от трети страни с оглед подпомагане на българската икономика, както и ефективно регулиране и контролиране на миграционните процеси.

По изпълнение на първата стратегическа цел се предвиждат две програми – първата е по привличане обратно на българите, заминали в чужбина, а втората е по привличане на чужденци от български произход за трайно установяване в България. Тук основно се набляга на широка информационна кампания сред българската диаспора и укрепване на връзките



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, финансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”





BG EIF 2008/01

*Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС”*



й с родината. Втората стратегическа цел предвижда изграждането на механизми за прием на чужденци на пазара на труда и интеграцията им в българското общество – по време на тяхната заетост и особено в случай, че легално биха останали за по-продължителен период от време.

В рамките на стратегията е заложено организирането на трудови борси в чужбина. По време на тях българските работодатели ще се срещат с установили се в различни държави българи и да им предлагат работа в страната ни; въвеждането на „зелена карта”, която да даде възможност за трайно установяване в България на лица от български произход, и на „синя карта”, която да облекчи приема на работна ръка от трети страни. През юни 2009 г. ЕС прие Директивата за „синя карта”.

Стратегията ще се изпълнява с ежегодни планове за действие. За тази цел е извършено преобразуване на Междуведомствената работна група с председател вицепремиера и министър на външните работи Ивайло Калфин в Национален съвет за координация по въпросите на миграционната политика на България. Създаден е също така Национален съвет по трудова миграция към министъра на труда и социалната политика. Той има функциите да наблюдава наличието на работна сила по отрасли и да определя годишни браншови квоти за прием на работници от трети страни в зависимост от потребността от кадри с необходимата квалификация. Този съвет работи с активното участие на социалните партньори на национално и браншово ниво.

След влизането в сила от 01.01.2007г. на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз, гражданите на държави-членки на Европейския съюз могат да упражняват правото си на свободно движение с цел работа в Република България без да им е необходимо разрешение за работа. Министерският съвет на Република България на заседание от 21.12.2006г., с Решение, записано като т. 43 в Протокол № 52 от заседанието, одобри Позиция на Република България за прилагане на Общностното право в областта на свободно движение на работници, при допускане на граждани на Европейския съюз до българския пазар на труда след 01.01.2007г. В Позицията се казва, че "Република България реши след 01.01.2007г. да премине към пълно прилагане на Общностното право в областта на свободно движение на работници, в



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, финансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”





частност Регламент (ЕИО) № 1612/68 на Съвета от 15 октомври 1968г. за свободата на движение на работници в Общността". Предвид гореизложената Позиция, чл. 5, ал. 4 на Конституцията на Р България, във връзка с Договора за присъединяването на Р България към ЕС в сила от 01.01.2007г. ( обн. ДВ бр. 103 и 104/20.12.2006г. ), и горепосочения, пряко приложим в нашето законодателство Регламент, гражданите на държави-членки на Европейския съюз могат да упражняват правото си на свободно движение с цел работа в Република България без да им е необходимо разрешение за работа. Режимът за пребиваване с цел работа е от компетентността на Национална служба "Полиция" към МВР, съгласно Закона за влизането, пребиваването и напускането на Република България на гражданите на Европейския съюз и членовете на техните семейства (обн. ДВ бр. 80/03.10.2007г., в сила от 01.01.2007г.).

В съответствие с тези наредби, България сключва Спогодби с други европейски страни, като по този начин регламентира реда и условията на прием на чужди лица на територията на България с цел извършване на определен вид търговска дейност или друг вид заетост, както и изпращането на български граждани на работа в други европейски страни. В сключваните спогодби изрично са поставени следните изисквания:

- (1) *В предложението за работа задължително трябва да бъдат посочени:*
  1. *икономическият отрасъл и географската област, където се осъществява дейността;*
  2. *броят на работниците, които ще бъдат наети;*
  3. *изискванията към работниците за наемането им;*
  4. *крайната дата за подбора на кандидати;*
  5. *продължителността на трудовия договор;*
  6. *обща информация относно условията на труд, заплащането, жилищното настаняване и възнаграждението в натура;*
  7. *датите, на които одобрените кандидати трябва да пристигнат на мястото на работа в Приемащата държава;*
  8. *информация относно заплащането на пътя между териториите на двете Държави.*
- (2) *Компетентните институции на Изпращащата държава информират компетентните институции на Приемащата държава относно предложенията за работа, получени пряко от работодателите, които са се установили на територията на последната.*





- (1) *Предварителният подбор на кандидатите според професионалната им квалификация се извършва в Изпращащата държава от компетентните институции на същата, които вземат предвид критериите, установени от Комисията за подбор и зачитат принципите за равен шанс и безплатна услуга за работниците. Кандидатите, които са издържали предварителния подбор по професии, се подлагат на медицински преглед в Изпращащата държава съобразно изискванията и законодателството на Приемащата държава.*
- (2) *Професионалният подбор на кандидатите се извършва в Изпращащата държава от Българо-испанска комисия за подбор. Тази комисия е съставена от представители на компетентните институции на двете Договарящи страни, като в нея може да участва работодателят или неговите представители. Сред целите на Комисията са подборът на най-квалифицираните за наличните предложения за работа работници и предоставянето на консултантски услуги и съдействие на работниците по време на целия процес.*
- (3) *Одобрените кандидати за работа подписват трудов договор по образец, съставен от органите на Приемащата държава, и получават необходимите документи за пътуване, които са били предварително изискани. До компетентните институции на Изпращащата държава се изпраща копие от трудовия договор.*
- (4) *Молбите за визи в рамките на настоящата спогодба се обработват с предимство от компетентната консулска служба. Във визата, която се поставя в паспорта, се посочват видът, целта и продължителността на престоя в Приемащата държава. Когато тази продължителност е по-малка или равна на шест месеца, в съответствие с действащото специфично законодателство на Приемащата държава, визата може да послужи като документ, удостоверяващ престоя.*
- (5) *Работниците мигранти получават необходимите разрешения за пребиваване и работа в съответствие с националното законодателство на Приемащата държава.*





## **2. Съществуващи практики и проблеми – из опита на държавната администрация**

Следвайки логиката на изследването, най-напред беше проведена фокус група с работодатели, като целта беше да се изведат основните предизвикателства и тенденции в потребностите от квалифицирани специалисти от трети страни. Успоредно с това, работодателите бяха стимулирани да формулират ключовите проблеми и затруднения, с които се сблъскват при провеждането на процедурите за набиране на кандидати по нужните им специалности. В резултат от проведената дискусия се очертаха група проблеми, с директен адресат държавната администрация и институциите, ангажирани с осъществяването на процедурите по предварителния набор на кандидати от трети страни.

При този подход следващата логична стъпка бе да се потърсят оценките и мненията на другата ангажирана страна – държавната администрация и съответните служби и институции. Идеята бе да се опишат съществуващите практики и на тази основа да се очертаят основните предизвикателства в областта на миграционната политика.

МТСП в лицето на Агенция по заетостта е предприела специални действия за насърчаване интегрирането на трудовите имигранти в страната. Възможните действия и мерки произтичат както от Националната стратегия на България по миграция и интеграция, така и от Закона за насърчаване на заетостта, а по-нататъшната си конкретизация намират в ежегодно разработваните годишен план за миграция и интеграция и Национален план за действие по заетостта<sup>1</sup>.

В съответствие със съществуващите законови актове и нормативните под документи за тяхното прилагане (основно, Закон за пребиваване на чужденците в Р България, Правилник за прилагане на Закона за чужденците в РБ) подразделенията на Главна дирекция „Услуги по заетостта” предоставя съответните услуги, свързани с вътрешната и международна трудова миграция и посредничество. Ето и конкретни данни и факти от дейността на тази

<sup>1</sup> *От 2001 г. насам ежегодно се разработва национален план за действие по заетостта.*

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, финансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”





държавна структура, подпомагаща заетостта както на българските работници и специалисти, така и на имигрантите, които в преобладаващата си част се оказват жени /80 на сто/ и са дошли от трети страни. Трудова дейност на територията на Република България могат да извършват чуждестранни граждани, които: а) са наети по трудово правоотношение от работодател по смисъла на Кодекса на труда; б) са командировани за определен срок от чуждестранен работодател в рамките на предоставяне на услуги на територията на Република България; в) желаят да извършват дейност на свободна практика. Заетостта на чуждестранни граждани в Република България е нормативно регламентирана в Закона за насърчаване на заетостта и подзаконовни нормативни актове на Министерски съвет. Трудовата дейност може да се извършва само след получаване на разрешение за работа от Агенцията по заетостта.

Агенцията по заетостта предоставя разнообразни услуги по заетостта – регистрация, включване в програми за обучение и други мерки по заетост, както и ползване на нашите посреднически услуги на две отделни и съвсем различни по качество категории чужденци-имигранти. Първата категория са лица с разрешение за постоянно пребиваване, а втората - са бежанците и лицата с хуманитарен статут.

Анализът на статистическите данни за 2007 и 2008 година показва следното:

- *за 2007 година у нас са регистрирани в Бюра по труда общо 1204 -ма чужденци. От тях 1173 са със статут на лица с разрешение за постоянно пребиваване, а 31 лица са бежанци и лица със хуманитарен статут;*
- *за 2008 година общо регистрираните са 1027-на имигранти. От тях само 29–ма са бежанци и лица с хуманитарен статут;*
- *Най-голямата част от тези имигранти, които имат статут на постоянно пребиваващи са дошли от Русия, Украйна, Армения, Молдова, Турция, Беларус, Грузия и от Македония;*
- *Значителна част са жени – над 80 на сто. Половината от общият брой чужденци са със средно специално и средно общо образование,*





BG EIF 2008/01

*Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС”*



около 25 на сто са с висше образование и около 25 на сто са с ниско образование – основно и по-ниско.

Около 40-45 от чужденците, обхванати от тази статистика, са започнали работа чрез посредничеството на Дирекции „Бюра по труда” или са били включени в курсове за професионална квалификация и програми за заетост.

От Агенцията по заетостта подчертават, че при предоставяне на услуги по заетостта хората не се делят на категории, не се допуска дискриминиране. Подходът е еднакъв и за българи, и за имигрантите. Чужденците, които имат необходимата степен на образование и квалификация и владеят български език в необходимата за професионалната работа степен, са третирани наравно с българите.

В актуалната ситуация – днес и през 2010 година – усилията Агенция по заетостта са насочени в рамките на редуцирания бюджет на държавата да постигнем максимално съхраняване на нашата работна сила и да я доразвиваме чрез мерките за допълнителна квалификация и обучение на ключови компетентности. Затова изобщо не стои въпрос за интеграция на работници имигранти от трети страни.

Все пак от Агенция по заетостта подчертават, че още няма реални доказателства, че има процес на значително навлизане на имигранти от трети страни на българския трудов пазар.

Също така все още не разполагаме с достатъчно разпространение на случаи, доказващи безконфликтното навлизане на имигрантите от трети страни на българския пазар на труда. Има, обаче, оптимистични очаквания в тази посока от страна на работодателите. Част от тези очаквания са свързани със специфични групи от работници и специалисти – те да са от българската диаспора. Това би ускорило процеса на адаптация в аспекта на езиковото приобщаване. Освен това би ограничило в реалистични рамки очакванията за нивото на заплащане и на битовите условия за работниците и техните семейства.

Развитието на двата процеса: първо, усъвършенстване на механизмите за намиране, допълнителна професионална подготовка, мотивиране и успешна реализация на български работници и специалисти с различно образование и



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, финансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”





квалификация и второ, намиране, наемане, мотивиране и успешна адаптация на работници и специалисти с различна образователна и квалификационна степен от трети страни трябва да бъде наблюдавано и активно подпомагано от АИКБ.

### 3. Основни предизвикателства в областта на политиките и мерките за трудова миграция и насърчаване на интеграцията

Анализът на проведената дискусия позволява да се направят следните констатации по отношение на основните предизвикателства в областта на политиките и мерките да набират на квалифицирани специалисти от трети страни.

Първо, *Оптимизиране на работата на институциите, ангажирани в предварителния подбор на лицата от трети страни, кандидатстващи за работа в български предприятия.* Действащото законодателство е достатъчно експлицитно по отношение на функциите на отделните институции, ангажирани с тези въпроси, но практиката показва, че е налице известна дисперсия във функциите на отделните звена. Сега съществуващите механизми предвиждат спазването на определени стъпки, изпълнението на които е възложено на отделни институции. Така например, заявките на работодателите за квалифицирани специалисти от трети страни се обработват от Агенция по заетостта, след което тези лица преминават през процедури по предварителни проверки и подбор. След като са налице всички необходими разрешителни, Агенцията по заетостта издава разрешително за работа със срок на валидност от една година.

Този процес изглежда добре регламентиран и би следвало да работи добре, без видими проблеми. Според служителите от Агенцията по заетостта обаче, работодателите често се оплакват от сега съществуващия ред. Служителите се явяват в ролята на медиатори между държавата и работодателите и като такива най-често от първа ръка получават обратна информация за ефективността на съществуващите механизми. Съдейки по





оценките на работодателите, от Агенция по заетостта предлагат да се помисли за оптимизиране на съществуващите механизми и облекчаване на процедурите.

Второ, в тази връзка от страна на институциите, извършващи процедурите по предварителния подбор на кандидатите от трети страни, се правят някои конкретни предложения за промени в съществуващата нормативна база. По-конкретно, става дума за следните възможни промени в действащото законодателство с оглед облекчаване на режима за наемане на чужденци на работа в Република България:

- Наложителна е промяна в чл.71 ал.1 от Закона за насърчаване на заетостта, уреждащ издаването на разрешения за работа на чужденци, а именно: Т.1,ал.1 на чл.71 гласящ „ При условие, че общият брой на работещите за местния работодател чужденци не надвишава 10 на сто от средно списъчната численост на наетите по трудово правоотношение български граждани и лица по чл.18, ал.3 в предходните 12 месеца” следва да отпадне. Клаузата на посочената алинея ограничава местните работодатели при наемането на чужда работна ръка. Това се отразява най-вече и на малките и средни предприятия, чиято численост на персонала е ограничена. Поради това, ако не се приеме отпадане на посочената т.2 на ал.1,чл.71 от Закона за насърчаване на заетостта , то да се въведе като изключение, че посоченото изискване на т.2 не се отнася за малките и средни предприятия.
- Чл.72, ал.1, т.4, регламентираща друг необходим компонент за издаване на разрешение за работа на чужденец, а именно :”чл.71, ал.1, т.4 Когато трудовото възнаграждение осигурява необходимите средства за издръжка в страната, съобразно размера, установен с акт на Министерския съвет” е необходимо да отпадне като изискване, тъй като в чл.73 на същия нормативен акт е записано изрично, че „Трудовите и осигурителните отношения на чужденци, наемани на територията на Република България





от местни работодатели се уреждат по условията на българското трудово и осигурително законодателство”. Нещо повече в сключваните трудови договори между чужденеца и българския работодател освен трудовите и осигурителни отношения се регламентират, предвиждат и обезпечават жилища, храна, транспорт и други необходими елементи на издръжката на чуждото лице;

- В тази връзка с оглед хармонизиране на действащото законодателство би следвало при промяна на цитирания чл.71, ал.1, т.4 от Закона за насърчаване на заетостта да бъде въведена и промяна в чл.8б от Правилника за прилагане на закона за чужденците в Република България, който да придобие следната редакция: „Чл.8б Минималните лични финансови средства за ежедневна издръжка на чужденец в Република България са в размер на 50 евро или тяхната равностойност в друга свободно конвертируема валута, освен в случаите на изпълнение на междуправителствени спогодби за образователен, научен или културен обмен, за чужденци, наети по трудов договор от български работодател или съгласно актове на министерски съвет.”
- С оглед облекчаване режима на наемане на чужденци от български работодатели и с цел стимулиране наемаването на такива, би следвало регламентираната в чл.72 ал.3 такса, която се заплаща при издаването на разрешението за работа, а именно „За издаване и продължаване на разрешение за работа за чужденец, местния работодател внася такса в размер на 600 лв.” да отпадне. Цитираната разпоредба има ограничителен характер и финансово натоварва местния работодател. В случай, че не се приеме изцяло отпадането на посочената такса, би следвало същата да се редуцира до по-малък размер при първоначалното издаване на разрешението за работа, а относно продължаването на разрешението, таксата да бъде  $\frac{1}{2}$  от първоначалната такса;





- Във връзка с преодоляване на често срещан проблем при издаването на разрешения за работа на чужденци в България, наети по трудов договор от български работодател е необходимо промяна в чл.11, ал.1, т.5 от Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България. Т.5, ал.1 на чл.11 от цитираната Наредба, може да придобие следната редакция: *”Документи за образование, специалност, правоспособност или придобити професионална квалификация, умения и опит на чужденеца, които са легализирани по съответния ред. В случай на сключена междуправителствена спогодба в тази област, следва да се признават за официални документи в България, издадените по съответния ред документи в чуждата държава.”*

Трето, *сериозно предизвикателство към политиките за трудова имиграция е деликатното равновесие и съвременната ситуация на българския пазар на труда.* Кризата извади на пазара на труда много работници и много квалифицирани работници с добри трудови навици. Като пример могат да се посочат големите групи железничари и металурзи. При това ново положение, възниква сериозната дилема как да се запази българския потенциал от квалифицирани работници и успоредно с това да се работи в посока удовлетворяване на европейските директиви за повишаване на трудовата мобилност и улесняване интеграцията на трудови имигранти от трети страни.

Четвърто, *търсенето и привличането на квалифицирани имигранти от трети страни никога не е било в особено значими мащаби за България.* На различни етапи работодатели от отделни браншове декларират своята необходимост от външна работна ръка и по-специално, от трудови имигранти от трети страни. Но анализът на статистиката сочи, че никога не е имало значима необходимост от „внос” на имигрантска работна сила и то от страни извън ЕС. Трябва да се има предвид, че и през предишни периоди не се е натрупвала значима неудовлетворена необходимост от такива работници. В този ред на мисли е обяснимо наличието на слаби нагласи и ниска необходимост от





BG EIF 2008/01

*Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС”*



квалифицирани имигранти при сегашните условия. За промяна в това отношение може да се говори само ако се предприемат специализирани обучителни мерки сред работодателите. Последните трябва да бъдат информирани за ползите от привличането на квалифицирана работна ръка от трети страни, да са наясно по какъв начин този ресурс ще обогати българския пазар на труда. В същото време, трябва да се повиши информационната култура на работодателите и тяхната осведоменост по правно-юридическата страна на проблемата. Успоредно с повишаването на информираността на работодателите по въпросите на миграционната политика на Р България, може да се очаква реална промяна в нагласите на работодателите и готовността им да търсят квалифицирани работници от трети страни.

Не бива да се игнорира ефектите от процеса по завръщането на български работници главно от страните на ЕС, поради кризата. Немалка част от тях са с добри квалификационни и професионални характеристики, така че стои въпросът как да се намери работа на тази свободна работна сила. В добавка, в рамките на Оперативна Програма „Управление на човешките ресурси” се създават предпоставки за допълнително повишаване на квалификацията на българските работници и специалисти. Тя е мощен инструмент за всички работодатели и ръководители на промишлени предприятия за обучение на ключови компетентности. Чисто теоретически, работодателят има все по-големи възможности за избор на специалисти – както от българския потенциал, така и от вън.

Пето, предизвикателство в областта на привличането на квалифицирани имигранти е осигуряването на добри битови и жилищни условия за новите работници. Практиката сочи, че при наемането на имигранти това е едно от най-трудните условия, което трябва да се изпълни от работодателя. Но осигуряването на жилищни условия за имигрантите е само върхът на айсберга в това отношение. Вероятно трябва да се помисли за стимулирането на работодателите в посока промяна на тяхното мислене по принцип. Сега една малка част от работодателите възприемат сериозно възможността от привличане на квалифицирани имигранти от трети страни. Този ресурс се подценява, съответно не е включен в стратегиите на работодателите за



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, финансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”





BG EIF 2008/01

*Интегрирана схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за реализиране на дейности, целящи внедряване в практиката на „Общите основни принципи на политиката за интеграция на имигранти в ЕС”*



развитие на човешките ресурси и не е част от оперативните планове на фирмите. Докато тези нагласи са преобладаващи за мениджмънта на фирмите, трудно може да се очаква да се предприемат сериозни стъпки за привличането на имигранти за обогатяване на българския пазар на труда.

**Представителите на държавната администрация изрично подчертават, че привличането на квалифицирани имигранти от трети страни трябва да е продукт на добре обмислени и прецизирани управленски действия. Стратегическата рамка е поставена, създадени са съответните правови механизми за нейното прилагане.**

**Въпросът е обаче усилията на отделните институции да се синхронизирани, така че успоредно с постигането на целите на Националната стратегия на България по миграция и интеграция 2008-2015 г., да запази националния потенциал от квалифицирани специалисти, а в същото време в липсващите ниши да се привлекат високо квалифицирани лица от трети страни.**



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Европейския фонд за интеграция на граждани на трети страни, финансирана от Европейския съюз. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Асоциация на индустриалния капитал в България и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Договарящия орган.”

