**13.**

**ТРУДОВА МИГРАЦИЯ И ТРУДОВА МОБИЛНОСТ.**

Понятие за миграция и мобилност

Миграцията е преселване на големи групи от хора от една страна в друга, породени от религиозен, етнически, политически, военен, икономически и прочие характер.При трудови миграции е характерно, че се постъпва

на работа в други населени места или държави с цел получаване на доходи за препитание и осигуряване на постоянна заетост.

Свободното движение на хора в рамките на ЕС е една от основните свободи, гарантирани от европейското законодателство и е важен елемент на вътрешния пазар, тъй като никой не може да бъде ограничаван с цел дискриминация, основаваща се на какъвто и да било признак

Миграционните процеси няма да спрат, но трудещите се ще бъдат правно защитени от разпоредбите на новоприетия Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност. За повечето български емигранти налагането на ограничения за достъп до пазара на труда в приемащите държави просто означава, че по-дълго време ще работят незаконно, което ги поставя извън социалната система на приемащите страни, а често и извън системата на здравеопазване (с изключение на спешната помощ, която е гарантирана за всички в целия ЕС). Българската държава осигурява на чужденците, потърсили закрила на нейна територия, справедлива процедура за предоставяне на международна закрила, право на социално и здравно осигуряване, свободен достъп до образование, условия за преквалификация и трудова реализация с цел по-доброто им интегриране в обществото.

Международната трудова мобилност има много измерения: тя може да приема различни форми в зависимост от това, дали е мотивирана от работодателя или от индивида и каква е нейната продължителност. Мобилността все повече се възприема като важно средство за създаване на трудова заетост и икономически растеж, както и за укрепване на личното развитие на работещите в ЕС. По-голямата мобилност на работната ръка, както от един на друг трудов пост (мобилност по отношение на вида заетост), така и в рамките на дадена страна и между страните (географска мобилност), се счита, че допринася за икономическия и социален прогрес, за едно по-високо равнище на заетостта, и за едно по-балансирано и устойчиво развитие.

**Сравнително-правен анализ на имиграционното законодателство в европейските страни**

В имиграционното законодателство на почти всички държави членки на ЕС понятието чужденец е легално и се определя като лице, непритежаващо съответното гражданство на страната, която регулира статута му. Актовете уреждат условията за влизане, визовите режими, статутите на пребиваване, реда за напускане, правомощията на компетентните органи, както и трудовата заетост на чужденците и установените специални облекчения. В правната уредба на повечето от държавите е установен специфичен режим по отношение на няколко категории чужденци – граждани на държави членки на ЕС и държави – страни по Споразумението за ЕИП, граждани на трети страни и лица със специална закрила (бежанци; получили временна закрила, право на убежище). В някои от страните съществуват и други категории лица, притежаващи различен статут. Във Великобритания това са граждани на Ирландия, Нормандските острови и Хебридските острови – те формират единно пространство за пътуване. В Германия такива са бившите немски граждани, както и чужденци, обичайно пребивавали като малолетни на територията на Федералната Република. В Скандинавските държави това са лица, притежаващи гражданство на една от тях.

При повечето изследвани държави структурата на законите е сравнително еднотипна и следва последователността: условия за влизане в страната, визи, разрешения за пребиваване, работни режими, напускане на страната, експулсиране, специална защита от експулсиране и специални режими.

**Задачи пред българския законодател**

Основната роля на българския законодател в областта на свободното движение на работници/служители и заетостта на чужденци – граждани на трети държави е да гарантира правна сигурност както на желаещите да работят в рамките на Европейския съюз граждани на трети държави, така и за приемащия ги пазар на труда на държавите-членки, и гарантиране в пълен обем на равнопоставеността в областта на мобилността за всички европейски работници и служители.Законодателят налага равното третиране на работниците – чужденци от трети държави с българските граждани по отношение на основен набор от социални права, касаещ професионалната им реализация и социално-икономическия им живот до достиженията на европейското право, като средство за постигане на правна сигурност на работещите, а също така и привличане на работници и служители от трети държави на територията на Европейския съюз.Необходимо е осигуряване на достатъчно гаранции за защита правата на работещите на територията на Република България граждани на други държави-членки, Европейското икономическо пространство и Швейцария и на членовете на техните семейства.

Разпокъсаността на досега действащата нормативна уредба се вижда във взаимноизключващите се законово-нормативни параметри. Запълването на недостатъците в българското законодателство ще доведе до хармонизация с европейските правила.Отговорните институции са разпръснати в структурите на няколко различни министерства и агенции, което затруднява взаимодействието и координацията между тях. Не е изградено звено, което да анализира, изработва, съгласува и координира провеждането на държавните политики в областта на миграцията в нейната цялост.

Като важна предпоставка за активизиране на законната миграция и нейното популяризиране и като превенция на незаконната, са въведените в българското законодателство инструменти на ЕС - Единно разрешение за пребиваване и работа и Синя карта на ЕС.

**Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията**

***Национална стратегия в областта на миграцията, убежището и интеграцията (2011-2020 г.)6***

Целта на стратегията е създаване на политическа рамка за изграждане на комплексна и устойчива нормативна и институционална основа за гарантиране на успешното управление на законната миграция и интеграцията, и в същото време за превенция и противодействие на незаконната миграция. Изпълнението на общата цел ще доведе до:

- Превенция и ефективно противодействие на незаконната миграция;

- По-ефективно управление на икономическата миграция и интеграция;

- Превръщане на миграцията и мобилността в позитивни фактори за развитие в икономически и демографски план.

Към стратегията има разработени три плана за действие и един годишен доклад.

**ЗТМТМ**

Подходяща законова рамка за активизиране на законната миграция и нейното популяризиране е новоприетият Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност. С влизането в сила на ЗТМТМ се отменя Наредбата за условията и реда за издаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България12, като нейната уредба се помества изцяло в миграционния закон.

Основната цел на ЗТМТМ е цялостно да бъдат уредени обществените отношения, свързани със законната трудова миграция и трудовата мобилност, и в който да бъде пренесена съответната част от сега действащия Закон за насърчаване на заетостта и подзаконовите актове към него, и да бъдат въведени последващи нови актове на общността.В общите разпоредби на ЗТМТМ изрично е определен неговият обхват, изключена е възможността за прилагане на всички конституционно признати форми на дискриминация и са определени условията, при които се формулира националната политика в областта на свободното движение на работници в ЕС и по отношение на достъпа до българския пазар на труда на чужденци, включително за извършване на дейност на свободна практика на територията на Република България.

**Приетият Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност позволява още и чуждите граждани, извършващи дейност на свободна практика, да имат достъп до пазара на труда у нас.Чужденци обаче няма да могат да заемат длъжности, които по закон изискват българско гражданство. Българските работодатели ще имат право да назначават не повече от 10% чужди граждани от общата численост на персонала, работещ на трудов договор, в период от 12 календарни месеца.**

Разрешителните за достъп до българския пазар на труда на чужди граждани ще бъдат издавани от Агенцията по заетостта и те ще дават право за извършване на трудова дейност за срок от една година. Разрешителното може да бъде продължавано, ако не са настъпили промени. Националните разрешения, включително разрешенията за извършване на дейност на свободна практика, издавани от изпълнителния директор на АЗ са по образец, утвърден от министъра на труда и социалната политика.

**Разпоредбите предвиждат чужденците да получават право да работят в България, ако са сключили трудов договор с местен работодател, командировани са в страната или са преместени по вътрешнокорпоративен трансфер.Новият закон дава и насоките за назначаване на чужденци на сезонна заетост, като и за правото на научните работници, студенти и стажанти за достъп до трудовия пазар.Според разпоредбите му няма да се изисква разрешение за достъп до пазара на труда за бежанци с официален статут, акредитираните кореспонденти на чужди медии и още няколко категории чужди граждани, пребиваващи у нас.**

**Специална глава в ЗТМТМ урежда и издаването на Синя карта – европейското разрешително за работа за високообразовани имигранти. Чужденците, получили европейската синя карта, ще бъдат задължавани да работят поне първите две години само на територията на Република България.Новите разпоредби постановяват, че освен необходимата компетентност, чужденците трябва да получават брутна заплата, която да бъде по-висока от средната за страната. Гарантирането на заплатата с подобаващ размер осигурява достоен жизнен стандарт на работниците и техните семейства и допринася за борбата с бедността сред работещите.**

В глава „Трудова миграция от трети държави“ са въведени специфични процедури за предоставяне на право на достъп на работници – чужденци от трети държави, до българския пазар на труда, напълно отговарящи на предмета и персоналния обхват на горепосочените директиви. Отделна глава е посветена на равното третиране на работниците – чужденци от Европейския съюз, с българските граждани, както и от трети държави по отношение на основен набор от права, касаещ професионалната им реализация и социалния и икономическия им живот в Република България.Някои групи лица обаче срещат затруднения в достъпа до трудовия свят. По-специално представителите на етническите малцинства са по-слабо представени в заетостта и в по-голяма степен са заплашени от бедност и социално изключване. Важно е пречките за тяхното участие да бъдат отстранени в най-скоро време.

Глава четвърта от ЗТМТМ е посветена на въпросите на свободното движение на работници на територията на Република България, граждани на други държави-членки на ЕС, на Европейското икономическо пространство, и на Конфедерация Швейцария, както и на членовете на техните семейства.Професионалният живот на работещите е все по-разнообразен, като може да включва различни професии и форми на заетост, прекъсвания на кариерата, увеличена мобилност и професионални промени в живота на едно лице.Осигуряването на гъвкави договори може да улесни достъпа до пазара на труда и да подпомогне преквалификацията, като същевременно позволи на работодателите да реагират на промените в търсенето. Икономиката променя моделите на трудова дейност и създава благоприятни условия за нови форми на заетост, като самостоятелната заетост. Това може да допринесе за по-голямото разнообразие на начините за достъп до пазара на труда и да спомогне за запазването на заетостта.

В глава „Двустранно регулиране на заетостта с трети държави“ са предвидени разпоредби, осигуряващи обем от задължения за лицата, с чието съдействие и посредничество български граждани работят в трети държави. Освен това е урегулиран и редът за сключване на двустранни споразумения с трети държави в областта на заетостта, което дава допълнителна възможност за посрещане на нуждите на пазара на труда и съответно възможност за професионална реализация на български граждани в трети държави. В Глава пета са предвидени разпоредби, които предвиждат, че българските граждани могат да работят в друга държава съгласно националното й законодателство и/или при условия и по ред, регламентирани с международен договор за обмен на работна сила, по който Република България е страна: като сключат договор с работодател от съответната държава чрез посредник по смисъла на ЗНЗ; като бъдат командировани от работодателя си и при условията на вътрешнокорпоративен трансфер в трета държава. В глава девета „Контрол“ са предвидени и принудителните административни мерки, които Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда" (ИА ГИТ) може да прилага. Подробно са разписани правата и задълженията както на контролните органи, така и на работодателите, работниците и служителите и на техните организации.

Текстовете предвиждат още Национален съвет към Министерството на труда и социалната политика да работи по проблемите на трудовата миграция и трудовата мобилност. Председател на новата структура ще бъде министърът на труда и социалната политика, а в него ще участват представители на различни министерства, държавни агенции, комисии и представители на работодателските организации и други юридически лица с нестопанска цел. Организацията и дейността на Националния съвет по трудова миграция и трудова мобилност ще се уреждат с правилник за прилагането му.

Съществено място е отредено и на контрола по спазването на българското законодателство в областта на трудовата миграция и трудовата мобилност. Водеща роля при осъществяване на контрола е възложена на министъра на труда и социалната политика, а специализираната контролна дейност се осъществява от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда", която е второстепенен разпоредител с бюджет към министъра на труда и социалната политика.В глава десета са определени случаите, в които по силата на този закон се носи административнонаказателната отговорност, както и видът на административното наказание, което се налага за съответното нарушение.

За прилагането на ЗТМТМ се очаква да бъде приет и правилник, в който ще бъдат уредени процедурите и реда за издаване, продължаване и отнемане на съответните видове разрешения за работа, процедурите за провеждане на конкурс за назначаване на ръководители на Служби по трудови и социални въпроси (СТСВ) и други неуредени въпроси.

През последните години се наблюдава устойчива тенденция към относително увеличение на броя на гражданите на трети държави, желаещи да получат статут на пребиваване в Република България. През 2014 г. броят на граждани на трети държави, получили статут на постоянно пребиваващи в Република България, се е увеличил с 22% спрямо предходната година. Увеличение с 15 % спрямо 2013 г. се наблюдава и в броя на издадените разрешения за продължително пребиваване на граждани на трети държави. Анализът на данните показва намаляване на броя на гражданите на трети държави, желаещи да получат разрешение за дългосрочно пребиваване в Република България.

**Институционална система**

В Република България е изградена институционална система и администрация за изпълнението на държавната политика в областта на миграцията, убежището и интеграцията. Министерството на труда и социалната политика отговаря за формулирането и прилагането на политиката по прием на граждани на трети държави на пазара на труда, за сключването на двустранни договори за заетост и договори за социална сигурност с трети държави, за подпомагане на българските граждани в други държави-членки и на граждани на други държави-членки на ЕС в България да упражняват правата си като граждани на ЕС по отношение на заетост и социална сигурност, за координацията на интеграционната политика за граждани на трети държави в Република България, с изключение на лицата, получили международна закрила или убежище. Агенцията по заетостта е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика, отговорна за реализиране на политиката за защита пазара на труда и регулиране на приема на граждани на трети държави за осъществяване на заетост на територията на страната. Агенцията по заетостта, чрез териториалните си поделения, регистрира гражданите на ЕС/ЕИП, граждани на трети държави с приравнени на българските граждани права за заетост и получаване на съответните законово установени услуги, предлагани от Агенцията по заетостта - постоянно и дългосрочно пребиваващи, членове на семейства, притежатели на Синя карта на ЕС, както и получилите международна закрила лица или търсещите закрила при необосновано продължителен период на неприключване на процедурата. Агенцията по заетостта съдейства на български граждани да работят в чужбина в изпълнение на международни договори и споразумения за заетост, както и в мрежата за информиране и посредничество "Европейски служби за заетост - EURES".

Агенцията за социално подпомагане е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика, отговорна за реализиране на политиката за социално подпомагане и закрила на чужденци - основно в процеса на тяхната интеграция в българското общество. Тези дейности се осъществяват от Агенцията за социално подпомагане основно чрез нейните териториални поделения.

Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика има основни отговорности по контрола на законността на полагания труд, на което и да е работно място в страната, включително от чужденци. Има конкретни отговорности и правомощия и във връзка с установяването на нерегламентирана заетост на чужденци, особено при незаконно пребиваване на територията на страната.

**Заключение**

Миграцията е глобален феномен, който чрез прилагането на добре работещи механизми за управление на миграционните процеси, може да окаже положително влияние за развитието на икономиката на ЕС, като същевременно се прилагат механизми, регулиращи рисковете, свързани със сигурността на територията на общото европейско пространство.Миграционната политика по отношение на живеещите зад граница български граждани и лицата от български произход в чужбина се разглежда като възможен ресурс за преодоляване на негативните демографски тенденции в България.Развитието на миграционните процеси ще има за резултат превръщането на България от страна, излъчваща емиграция, в страна, приемаща имигранти. Така интеграцията на гражданите на трети държави все повече ще се превръща в основен елемент от цялостната миграционна политика на страната. Българският законодател в новоприетия акт имплементира адекватни превантивни мерки за гарантиране на националната сигурност и на сигурността на Европейския съюз чрез активно противодействие на незаконната миграция и увеличаване на способностите за интеграция на имигрантите.Представенoто тук се прилага за гражданите на ЕС и за законно пребиваващите в него граждани на трети държави, в съответствие с формулировката на всеки един от посочените нормативни актове и документи.Това постижение е възможно чрез изграждането на институции на пазара на труда, които успешно да изпълняват ролята си да подкрепят създаването на нови работни места.

Потвърждава се също така, че неравенството по отношение на доходите може да има дългосрочен отрицателен ефект върху потенциалния растеж, тъй като може да консолидира и засили съществуващите неравенства във възможностите, да ограничи развитието на умения и да създаде пречки пред социалната и трудовата мобилност. Но българският законодател е положил основата чрез предоставянето на равни възможности, предотвратяването на социални рискове и закрила от тях, наличието на ефективни предпазни механизми и стимули за достъп до пазара на труда, за да се даде възможност на хората да живеят достойно, да променят личния и професионалния си статут и да се възползват максимално от своите способности, които са закрепени в приетия и влязъл в сила Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност.

На 13.04.2016 г. Парламентът прие новия Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност, с който в българското законодателство се транспонират редица директиви, уреждащи възможността лица от трети държави да работят на територията на държави от Европейския съюз. Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност ще влезе в сила на 21.05.2016 г.

Новият закон преодолява разпокъсаността на досегашната правна уредба, свързана с работата на чужди граждани на територията на Република България, като обединява в себе си правила, които досега се намираха в различни закони. Глава осма от [Закона за насърчаване на заетостта](http://lex.bg/laws/ldoc/-12262909) - „Работа на български граждани в други държави и на чуждестранни граждани в Република България" - се отменя, като нейното съдържание с известни изменения се претворява в новия закон; отменят се и разпоредби от [Закона за чужденците в Република България](http://www.lex.bg/laws/ldoc/2134455296), отнасящи се до пребиваването на чужди граждани в страната с цел работа или извършван на дейност на свободна практика.

**I. Разрешение за достъп до българския пазар на труда**

**На граждани на трета държава се разрешава достъп до пазара на труда съобразно състоянието на пазара на труда след предварително проучване, проведено от работодателя, когато те имат трудов договор с местен работодател; когато са командировани или изпратени в рамките на предоставяне на услуги на територията на страната; когато са преместени по силата на вътрешнокорпоративен трансфер или когато извършват дейност на свободна практика. Важно е да се отбележи, че съществува ограничение за длъжностите, които могат да бъдат заемани от чужди граждани. На първо място за тях не трябва да се изисква** [**българско гражданство**](https://www.ruskov-law.eu/sofia/article/pridobivane-bylgarsko-grazhdanstvo.html)**. Освен това броят на чужденците, работили за съответния местен работодател през последните 12 месеца, не трябва да надвишава 10% от броя на гражданите на ЕС или на държавите членове на ЕИП, работили по трудово правоотношение при същия работодател. Чуждите граждани трябва да притежават специализирани знания, умения и опит за съответната длъжност, като условията на труд и заплащане, които им се предлагат, не трябва да са по-неблагоприятни от тези на българските граждани за същата категория труд. Когато едно лице е получило разрешение за достъп на пазара на труда, то може да работи по трудово правоотношение само за конкретно юридическо или физическо лице, на конкретно място на работа, длъжност и за определения в договора срок.**

**Разрешаването на достъп до българския пазар на труда се осъществява с писмено решение на изпълнителния директор** [**Агенцията по заетостта**](https://www.az.government.bg/)**, което той издава в 30-дневен срок от подаването на заявлението. Решението е със срок, който съответства на продължителността на трудовия договор, но за не повече от 12 месеца. Този срок обаче може да бъде продължен, стига да не е настъпила промяна в първоначалните обстоятелства. Заявлението и необходимите документи се подават от работодателя, като същият заплаща такса в размер на 400 лева. Досега размерът на таксата беше 600 лв. За преиздаването на решението се заплаща такса в размер на 200 лв. За работодателя възниква задължението в седемдневен срок от действителното започване на работа на чужденеца да уведоми за това** [**Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”**](http://www.gli.government.bg/)**. При постъпването си на работа чуждият гражданин представя нотариално заверено копие на валиден документ за пребиваване, който се съхранява от работодателя. При предсрочно прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен в тридневен срок да уведоми Агенцията по заетостта за настъпилата промяна в обстоятелствата.**

**II. Единно разрешение за пребиваване и работа**

**Когато чуждите граждани кандидатстват за разрешение за пребиваване в Република България с цел работа или вече притежават валидно разрешение за пребиваване на територията на страната за цели, различни от трудовата заетост, решението на изпълнителния директор на Агенцията по заетостта за разрешаване на достъп до пазара на труда се съдържа в Единното разрешение за пребиваване и работа, издавано от**[**Министерството на вътрешните работи**](https://www.mvr.bg/default.htm) **въз основа на разпоредбите на Закона за чужденците в Република България. Решението се издава в 30-дневен срок и има продължителност 12 месеца, като може да бъде удължаван, но общата продължителност не може да надвишава 3 години.**

**III. Синя карта на ЕС**

**Ако чуждият гражданин притежава разрешение за пребиваване и работа тип „Синя карта“, решението за разрешаване на достъп до пазара на труда се съдържа в него. В тази хипотеза срокът за издаване на решението е 15-дневен, когато работникът - чужденец от трета държава, притежава необходимата за съответната работа компетентност - придобито висше образование, което се удостоверява с диплома, удостоверение или друг документ, издаден от компетентен орган, след обучение с продължителност, не по-малка от три години, проведено от образователна институция, призната като висше училище от съответната държава, и когато брутната работна заплата, посочена в трудовия договор на работника - чужденец от трета държава, е най-малко 1,5 пъти по-висока от средната работна заплата в Република България съгласно наличните данни за последните 12 месеца преди сключването на трудовия договор.**

Най-съществената промяна е свързана с издаването на решение за разрешаване на упражняване на висококвалифицирана заетост от чужденец на длъжност от единна група професии и длъжности от Националната класификация на професиите и длъжностите, включени в списък на професиите, за които има недостиг на висококвалифицирани специалисти. Списъкът на професиите, за които има недостиг на висококвалифицирани специалисти, ще се изготвя по предложение на национално представителните организации на работодателите и ще се утвърждава от [министъра на труда и социалната политика](http://www.mlsp.government.bg/) след обсъждане в Националния съвет по трудова миграция и Националния съвет за насърчаване на заетостта. Той ще може да се актуализира ежегодно до 31 януари.

В този случай съгласно чл. 18, ал. 1 ЗТМТМ отпада изискването за предварително проучване на пазара на труда, както и ограничението за процентното съотношение между чуждите граждани и гражданите на ЕС и ЕИП, наети от съответния местен работодател. За издаването на решението брутното трудово възнаграждение, предвидено в трудовия договор, трябва да е най-малко два пъти по-високо от средната работна заплата за страната през изминалите 12 месеца.

**През първите две години на висококвалифицирана заетост притежателят на Синя карта на ЕС може да упражнява само на територията на Република България дейности, отговарящи на условията, при които му е издадена Синята карта на ЕС. През този период смяна на работодателя е възможна само с писмено разрешение на Агенцията по заетостта. Ако трудовото правоотношение бъде предсрочно прекратено, на лицето се дава възможност в срок от три месеца да търси и да започне нова работа. Тази възможност обаче е еднократна.**

**IV. Извършване на дейност на свободна практика**

За да може лице от трета държава да извършва дейност на свободна практика на територията на България, той трябва да получи разрешение от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта (чл. 44, ал. 1 ЗТМТМ), след като представи подробен план за дейността си за срока на разрешението. Въз основа на него на чужденеца се издава разрешение за продължително пребиваване или виза за продължително пребиваване съобразно разпоредбите на Закона за чужденците в Република България. Разрешението се издава в срок от 30 дни от издаването на решение за разрешаване на достъп до пазара на труда. Разрешението за извършване на дейност на свободна практика се издава за срок от една година, като той може да бъде продължен, ако не са отпаднали условията за първоначалното издаване. За издаването и продължаването на разрешението лицето заплаща такса в размер на 400 лв. Важно е да се отбележи, че всяка промяна в личните данни или в първоначално декларираните обстоятелства трябва да бъдат заявени от лицето в 7-дневен срок от настъпването на промяната. Освен това на одобрение от Агенцията по заетостта подлежат обстоятелствата, отнасящи се до естеството на извършваната дейност и до поетите с дейността ангажименти, като за срока на първоначално издаденото разрешение е недопустима промяна в предмета на извършваната дейност. Ако лицето изпадне във временно затруднение или невъзможност да извършва предвидената дейност, то то е длъжно да уведоми за това Агенцията по заетостта в седемдневен срок.

**Какво разрешава законът**  
**Според новия закон на граждани на трети държави се разрешава достъп до българския пазар на труда, когато:  
- имат трудов договор с български работодател;  
- са командировани или изпратени в рамките на предоставяне на услуги на територията на България;  
- са преместени по вътрешнокорпоративен трансфер;  
- извършват дейност на свободна практика.  
  
Достъп до пазара на труда се разрешава за длъжности, за които не се изисква българско гражданство:  
- съобразно състоянието, развитието и обществените интереси на българския пазар на труда след проведено от работодателя предварително проучване на пазара на труда;  
- при условие че в предходните 12 месеца общият брой на гражданите на трети държави, работещи за местния работодател, не надвишава 10% от средносписъчната численост на наетите по трудово правоотношение български граждани, граждани на други държави – членки на Европейския съюз, на държави – страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария и лицата, които по закона са освободени от изискването да им бъде издавано разрешение за работа;  
- когато предлаганите условия на труд и заплащане не са по-неблагоприятни от условията за българските граждани за съответната категория труд;  
- когато гражданинът на трета държава притежава специализирани знания, умения и професионален опит, необходими за съответната длъжност.  
  
Пътят до трудовия пазар**  
**Разрешаването на достъпа до пазара на труда става с решение на изпълнителния директор на Агенцията по заетостта по искане на местния работодател. Чужденецът може да работи в България само за конкретния работодател и за посочените в разрешението място, длъжност и срок на работа. Продължителността на разрешения достъп е за срока на договора с местния работодател, но за не повече от 12 месеца. Той може да бъде продължен до три години, когато условията за първоначалното му предоставяне не са променени. В закона е определена и таксата, която трябва да заплати местният работодател за издаване или подновяване на разрешението – 400 лв.**  
Принципно, в зависимост от основанието, на което се иска разрешението за работа, се подават различни документи в Агенцията по заетостта. В закона е предвидено, че всички тези документи и формалности ще бъдат уредени в правилник, който обаче все още не е приет.  
  
**И кога достъпът е забранен**  
**Освен случаите, в които се разрешава достъп до пазара на труда на чужденци, законът урежда изрично и случаите, в които това не е допустимо или за които не се изисква разрешение. Например чужденците, които имат виза за краткосрочно пребиваване, нямат право да работят в страната. Предвидена е също и сериозна санкция за работодателите, наели на работа незаконно пребиваващ чужденец. Ако наеме такъв, работодателят му дължи уговореното възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата, установена за страната или за съответната икономическа дейност, за период от три месеца, освен ако не се докаже друга продължителност на наемането. В допълнение работодателят поема и разходите за връщане на незаконно пребиваващия гражданин на трета държава.**  
В отделни раздели на закона са регламентирани специфичните изисквания и особености при сезонната заетост на чужденците, при вътрешнокорпоративен трансфер (като тук изрично е записано, че Агенцията по заетостта отказва да издава разрешения, когато от подадените документи е видно, че българско дружество е създадено само с цел улесняване преместването на работници чрез вътрешнокорпоративни трансфери), при работа, извършвана от научни работници, студенти и стажанти, както и при извършване на дейност на свободна практика.  
  
**Какви допълнителни разрешения са нужни**  
След като работодателят се е снабдил с разрешение за работа, когато е необходимо такова, следват процедурите по уреждане на различните видове разрешения за пребиваване на чужденците в България. Подробните правила в тази връзка се съдържат в Закона за чужденците и подзаконовите нормативни актове по неговото прилагане, които са синхронизирани с новите положения по Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност.  
  
В новия закон, както и в закона за чужденците, е въведено и единно разрешение за пребиваване и работа. Очаква се подробните процедури по издаването му да бъдат доразвити в неговия правилник по прилагането.  
  
След като чуждестранният работник вече има разрешение за достъп до пазара на труда, работодателят трябва в 7-дневен срок от датата на действителното започване на работа на гражданина на трета държава да уведоми за това Главната инспекция по труда. В тридневен срок от датата на прекратяване на заетостта работодателят трябва да уведоми Агенцията по заетостта.  
  
Както се вижда, въпреки че правилата за работа на чужденци в България са събрани в един основен нормативен акт, процедурите в отделните случаи са много различни и свързани с голям брой документи. Тъй като голяма част от документите трябва да идват от държавата на чужденеца и съответно да бъдат превеждани и легализирани тук, е препоръчително, преди да се започне процедура пред Агенцията по заетостта или другите компетентни органи, да се проведе подробна консултация със служители на съответните ведомства. Това би позволило правилен избор на вида разрешение, което е най-удачно за конкретната ситуация, както и подготвеност за необходимите документи и времеви рамки.  
  
Също така трябва да се има предвид и едно изискване, което често чужденците намират за странно, но е изрично записано и в новия закон – при кандидатстването за достъп до пазара на труда чужденецът трябва да пребивава извън територията на България.