



# АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

*Отговорният бизнес - за бизнес по правилата.*

*Изх. № 127/04.05.2026 г.*

ДО  
МИНИСТЕРСТВОТО НА ВЪТРЕШНИТЕ  
РАБОТИ,  
ДИРЕКЦИЯ „ПРАВНО-НОРМАТИВНА  
ДЕЙНОСТ“

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И  
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА,  
РАБОТНА ГРУПА 2

**Относно:** Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ), номер на консултация 12253-К, предложен за обществено обсъждане на 01.04.2026 г.

## УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,

Представеният законопроект за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България (ЗЧРБ) въвежда в националното законодателство изискванията на Директива (ЕС) 2024/1233 на Европейския парламент и на Съвета от 24 април 2024 година относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка.

Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ) споделя необходимостта от своевременно транспониране на директивата и от създаване на по-бърза, по-прозрачна и по-предвидима процедура за достъп на граждани на трети държави до българския пазар на труда. Това е ключов въпрос не само на миграционна политика, а на икономическа конкурентоспособност. Българската икономика изпитва системен недостиг на работна сила, а предприятията в индустрията, строителството, транспорта, туризма, селското стопанство и услугите вече планират производството си не според поръчките, а според това дали могат да намерят хора за работа.

Именно поради това транспонирането на Директива (ЕС) 2024/1233 не трябва да бъде формално, а да бъде инструмент за реално облекчаване на достъпа до работна сила от трети



## АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

*Отговорният бизнес - за бизнес по правилата.*

държави при минимални административни тежести, минимални разходи, максимална предвидимост и максимално ускорение на процедурите. България да спре да бъде бавна, скъпа и несигурна юрисдикция за легално наемане на работници от трети държави.

В настоящия си вид законопроектът не постига тази цел. Той въвежда част от изискванията на директивата, но не използва в достатъчна степен възможностите, които самата директива предоставя на държавите членки за защита на националния пазар на труда, за ускоряване на процедурите и за гарантиране на легитимния интерес на работодателя, който е инвестирал време, средства, организация, посредничество, документи, транспорт, настаняване и обучение, за да привлече конкретен работник.

Законопроектът подобрява правата на притежателя на единно разрешение, включително чрез възможност за смяна на работодател и запазване на пребиваването при временна безработица. Това е изискване на директивата и не може да бъде игнорирано. Проблемът е, че в законопроекта липсват балансиращи механизми, които директивата допуска: задължителен пълен шестмесечен начален период при първия работодател, задължителна процедура по уведомяване при смяна, проверка на условията и на пазара на труда, временно спиране на правото на смяна до приключване на проверката, възможност за противопоставяне от компетентния орган, както и ясна уредба за вътрешната мобилност в рамките на едно предприятие или група предприятия.

Това е съществен недостатък. Ако работодателят поема целия риск и всички разходи, но работникът може практически веднага или след кратък период да премине при друг работодател или да използва България като вход към пазара на труда на ЕС, то българското предприятие финансира достъпа до работна сила, а ползата се реализира от друг работодател или друга държава. Така България се превръща в обслужваща входна точка за европейския пазар на труда на работници от трети държави.

1. АИКБ настоява транспонирането на директивата да се извърши при принципа на минимално необходимото регулиране. Не следва да се въвеждат допълнителни национални тежести, документи, такси, изисквания, заверки и проверки извън необходимите по правото на ЕС, освен когато те служат за ускоряване, контрол срещу злоупотреби или защита на инвестицията на работодателя.

Всяка нова процедура трябва да бъде подложена на тест дали намалява ли времето за работодателя, намалява ли разхода, намалява ли риска от злоупотреба, увеличава ли реалния достъп до работна сила. Ако отговорът е отрицателен, текстът не трябва да бъде приеман.

Не може недостигът на кадри да се признава политически, а административно да се възпроизвежда същата бавна, скъпа и непрозрачна процедура. Това е несъвместимо с нуждите на икономиката.



## АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

*Отговорният бизнес - за бизнес по правилата.*

2. АИКБ не възразява срещу предвижданите норми, отнасящи се до граничния контрол, органите, отговарящи за процедурите за предоставяне на убежище и за приемането на кандидатите, органите, отговарящи за защитата на общественото здраве, както и органите, отговарящи за провеждането на процедурите за връщане, доколкото те са необходими за прилагане на Регламент (ЕС) 2024/1356.

3. Основният проблем за работодателите е транспонирането на чл. 11 от Директива (ЕС) 2024/1233. Директивата действително задължава държавите членки да позволят на притежателя на единно разрешение да сменя работодателя си. Но тя изрично допуска държавата членка да постави това право под условия, включително: уведомяване на компетентните органи; проверка на ситуацията на пазара на труда, ако такава проверка се извършва и при първоначалното заявление; и минимален период, през който работникът е длъжен да работи за първия работодател. Този минимален период не може да надвишава шест месеца.

Българският проект трябва да използва в пълен обем тази възможност. Следва изрично да бъде въведен шестмесечен минимален период на работа при първия работодател, освен при надлежно доказани случаи на тежко нарушение на условията на трудовото правоотношение от страна на работодателя. Това не е „ограничаване на правата“ на работника, а минимална защита срещу злоупотреба със системата и срещу превръщането на България в транзитен канал.

Също така следва да се предвиди, че смяната на работодател преди или след този период не настъпва автоматично, а се извършва след задължително уведомяване и проверка от компетентните органи. Директивата допуска правото на смяна да бъде временно спряно за срок до 45 дни от уведомяването, през който органите да проверят дали условията са изпълнени и дали продължават да са налице изискванията по правото на ЕС и националното право. България следва да въведе този механизъм, а не да оставя работодателя без реална защита.

Необходимо е да се предвиди и възможност компетентният орган да се противопостави на смяната на работодател в рамките на този срок, когато не са изпълнени условията за достъп до пазара на труда, когато новият работодател не отговаря на изискванията, когато има данни за злоупотреба, фиктивна заетост или заобикаляне на режима, или когато не е изтекъл минималният период при първия работодател и няма доказано сериозно нарушение от негова страна.

АИКБ счита за недостатъчно и икономически необосновано въвеждането на текст, който само формално посочва, че минималният срок „не може да надвишава шест месеца“, без да се гарантира, че България реално използва максимално допустимата от директивата защита за първия работодател. Всяко по-кратко решение е пряко в ущърб на българските предприятия



## АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

*Отговорният бизнес - за бизнес по правилата.*

4. Директивата предвижда, че таксите за обработване на заявленията не трябва да бъдат непропорционални или прекомерни, а когато тези такси са платени от работодателя, той няма право да ги възстановява от работника. Тази норма следва да бъде отчетена коректно, но тя не отменя необходимостта националното право да признае факта, че работодателят понася значителни допълнителни разходи, които не се изчерпват с административните такси.

Следва да се обсъди и уреди възможност за законосъобразни договорни механизми за възстановяване на доказани разходи за обучение, квалификация, специализирана подготовка, транспорт, настаняване или други реални разходи, когато работникът напусне без основателна причина в кратък срок след пристигането си, доколкото това е съвместимо с Кодекса на труда, с гражданското право и с изричната забрана по директивата за възстановяване на самите такси за обработване на заявлението. Това следва да бъде уредено внимателно, за да не се създава принудителен труд или недопустима зависимост, но и за да не се обезсмисля инвестицията на коректния работодател.

В противен случай ще бъде създаден ясен стимул за нелоялно поведение и ситуации, при които един работодател инвестира в привличането и обучението на работника, друг работодател привлича готовия работник, а държавата формално отчита „либерализация“.

5. Законопроектът не съдържа достатъчно ясна и гъвкава уредба за вътрешната мобилност на работника в рамките на едно предприятие. Това е особено важно за работодатели с няколко обекта, производствени площадки, сезонни дейности, строителни обекти, логистични бази или свързани предприятия.

Следва изрично да се предвиди, че промяна на мястото на работа в рамките на същия работодател, в това число преместване в друг град, друг обект, производствена площадка, строителен обект или структурно звено, не представлява смяна на работодател и не изисква ново разрешение, когато трудовата функция остава в рамките на разрешената дейност и са спазени условията на трудовото право. В тези случаи е достатъчно уведомяване по електронен път или отразяване при следваща актуализация на данните.

Същият принцип следва да се прилага и при временно изпълнение на работа в свързано предприятие или предприятие от същата икономическа група, когато се запазва отговорността на първоначалния работодател или когато промяната е вътрешногрупова и не води до заобикаляне на режима за достъп до пазара на труда. За такива случаи следва да се създаде ускорена процедура за изменение на данните, без повторно преминаване през цялата процедура по издаване на разрешение.

Необходимо е да се разгледа и възможност за контролирана временна заетост или предоставяне на работна сила чрез предприятия, които законно извършват такава дейност, при ясна отговорност, проследимост, уведомяване и защита на трудовите права. Ако



## АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

*Отговорният бизнес - за бизнес по правилата.*

подобна възможност не бъде уредена, бизнесът ще продължи да работи в условия на формална забрана и фактическа необходимост, което винаги създава сива зона.

6. Директивата изисква решение по заявлението да се взема възможно най-скоро и във всички случаи в срок до 90 дни от подаване на пълно заявление. Този срок е максимален таван, а не цел, към която България трябва да се стреми. За българската икономика 90 дни често означават пропуснат производствен цикъл, неизпълнена поръчка или отказан договор.

Затова настояваме националната уредба да въведе по-кратки вътрешни срокове и режим („бърза писта“) за надеждни работодатели, за дефицитни професии и за работодатели без нарушения на трудовото, осигурителното и миграционното законодателство. Следва да се създаде статут на „надежден работодател“, който да дава право на ускорена процедура, намален обем документи при повторни заявления, електронна комуникация и предварително валидиране на част от обстоятелствата.

Процедурата следва да бъде изцяло електронна с единен вход, еднократно подаване на данни, служебен обмен между МВР, Агенцията по заетостта, ИА „Главна инспекция по труда“, НАП и другите компетентни органи. Работодателят не трябва да бъде куриер между институциите. Ако държавата разполага с данни, тя трябва да ги събира служебно.

Необходимо е също така да се въведат ясни последици при административно бездействие като поне задължение за мотивирано уведомяване, автоматично продължаване на валидността при подадено заявление за подновяване и приоритетно произнасяне при изтичане на сроковете. В противен случай сроковете остават пожелателни.

7. Директивата предвижда, че безработицата сама по себе си не е основание за отнемане на единното разрешение, ако общият период на безработица не надвишава три месеца през срока на валидност на разрешението или шест месеца, ако лицето е притежател на единното разрешение повече от две години. Държавата може да допусне и по-дълъг период, но не е длъжна да го прави.

АИКБ счита, че България не следва да въвежда по-благоприятен от минимално изискуемия режим, доколкото това би увеличило риска страната да бъде използвана като вход за пребиваване без реална трудова заетост. Следва да се въведе минималният период по директивата, задължително уведомяване за началото и края на безработицата и изискване за доказване на достатъчни средства за издръжка при периоди над три месеца, когато това е допустимо.

При установени тежки нарушения от страна на работодателя защитата на работника трябва да бъде гарантирана. Но при нормално прекратяване или напускане без основателна причина системата не трябва да стимулира безработица, фиктивни договори или последващо пренасочване към други пазари.



## АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

*Отговорният бизнес - за бизнес по правилата.*

Същевременно подчертаваме, че тези разпоредби не следва да бъдат използвани като основание за допълнително забавяне или усложняване на законната трудова миграция. Контролът върху незаконната миграция и ускоряването на законния достъп до пазара на труда са две различни политики и не трябва да се смесват в ущърб на работодателите.

АИКБ счита, че проектът за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България може да бъде подкрепен само при съществено преработване и включване най-малко на следните елементи:

- Изрично въвеждане на максимално допустимия от директивата шестмесечен минимален период на работа при първия работодател, освен при доказано сериозно нарушение на трудовите задължения от страна на работодателя.
- Задължително уведомяване при смяна на работодател и временно спиране на правото на смяна до 45 дни, през които компетентният орган проверява условията и може да се противопостави на смяната.
- Проверка на ситуацията на пазара на труда при смяна на работодател, когато такава проверка се прилага при първоначалното заявление.
- Въвеждане на възможност за отказ/противопоставяне при смяна на работодател при неизпълнени условия, злоупотреба, фиктивна заетост, нарушения на новия работодател или неизтекъл минимален период при първия работодател.
- Ясна уредба, че промяна на мястото на работа в рамките на същия работодател не е смяна на работодател и не изисква ново разрешение.
- Ускорена процедура за вътрешногруппова мобилност и работа в свързано предприятие, без пълно повторение на процедурата, когато няма заобикаляне на режима.
- Регламентиране на допустима контролирана временна заетост/предоставяне на работна сила, когато това се извършва от законно оправомощени предприятия и при пълна защита на трудовите права.
- Въвеждане на статут „надежден работодател“ и режим за тях с по-кратки срокове, намален документален обем и служебна проверка на данни.
- Пълна електронизация на процедурата чрез единен вход и служебен обмен на данни между институциите.
- Определяне на по-кратки национални срокове от максимално допустимите по директивата, особено за повторни заявления, подновяване и заявления от надеждни работодатели.
- Въвеждане на минимално допустимия режим при временна безработица, без национално разширяване извън изискванията на директивата, освен в случаите на доказани тежки нарушения от работодателя.



## АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

*Отговорният бизнес - за бизнес по правилата.*

• Възможност за законосъобразни договорни механизми за защита на доказани разходи на работодателя, без да се нарушава забраната за възстановяване от работника на таксите за обработване на заявлението.

В заключение, **АИКБ смята, че предложеният законопроект в настоящия му вид не следва да бъде подкрепен без съществена преработка.** Той транспонира директивата формално, но не използва достатъчно възможностите, които правото на ЕС предоставя на държавите членки за ускоряване на законната трудова миграция, защита на националния пазар на труда, ограничаване на злоупотребите и защита на коректния работодател.

АИКБ подкрепя целта за хармонизация с правото на ЕС и за въвеждане на единна процедура, но настоява транспонирането да бъде икономически разумно, национално отговорно и съобразено с реалните потребности на българския бизнес. България не може да си позволи законова уредба, при която работодателят инвестира, администрацията бави, работникът напуска, а икономиката губи.

**С УВАЖЕНИЕ,**

**РУМЕН РАДЕВ,  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ НА  
АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ  
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**