
ГЛАВА 13 – СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА И ЗАЕТОСТ

ИСТОРИЯ И ПРИНЦИПИ

Социалната политика и заетостта обхващат области, в които съществува значително вторично законодателство на ниво Европейски съюз от рода на въпросите здравеопазване и безопасност, трудово право и равно третиране на мъжете и жените, както и области като социалния диалог, заетостта и социалната защита, където се разработват сходни политики на базата на Договора за ЕО. В тези области има едно много важно задължение да се координират съответните политики, за да създадат хомогенна социална рамка съгласно принципа и правилата на Договора за Европейския съюз.

Европейската социална политика играе важна роля в изграждането на икономическата сила на ЕС чрез развитието на уникален социален модел, който доказва своята гъвкавост и динамичност при реагирането на бързите промени в икономиката и обществото на Европа през последните десетилетия. В миналото социалната политика е дала възможност на Европейския съюз да управлява структурната промяна, като същевременно негативните социални последици са били свеждани до минимум. Усъвършенстването на европейския социален модел и инвестирането в хората е важно за съхраняването на европейските социални ценности на солидарност и справедливост при същевременно подобрене на икономическите достижения.

Трудово право

За да хармонизира някои аспекти на трудовото право на европейско ниво Европейският съюз издаде директиви във следните области: колективни уволнения, защита на трудовите права в случаи на прехвърляне на предприятия, задължение на работодателя да информира работниците за условията, приложимо към трудовия договор, гаранции за работниците в случай на фалит на работодателя, назначаване на работници и организация на работното време.

С влизане в сила на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда от 31.03.2001 г. са решени въпроси, отнасящи се до социалния диалог, тристранното сътрудничество, въвеждане на нови форми на гъвкаво работно време, ограничаване сключването на верижни срочни трудови договори, право на информация на работниците и служителите при масово уволнение, въвеждане на ново основание за прекратяване на трудови договори срещу заплащане на обезщетение и други.

ПОДГОТОВКА ЗА ЧЛЕНСТВО

Равно третиране на жените и мъжете

Договорът от Амстердам добави равнопоставеност между жените и мъжете към списъка на целите на Общността с изричното разпореждане, че във всички свои дейности Общността трябва да се стреми да елиминира неравенството и да поощрява равенство между мъжете и жените.

По-специално новият Член 141 от Договора за ЕО осигурява по-голяма подкрепа за равното третиране на мъжете и жените и за равните възможности. Практическото прилагане на равенството между половете е разписано в Рамковата стратегия за равнопоставеност на половете на Общността (2001 2005), което включва анализ и планиране на политиките, събиране на статистически данни с

разграничение по пол, както и обучение и разясняване сред ключовите актьори в процеса. По усмотрение законодателството се използва още и за постигане на равенство, особено за забрана на дискриминация на основание полова принадлежност. По-голямата част от текущото законодателство е свързано с наемане на работа в следните области: равно третиране при наемане на работа и изпълнение на служебни задължения, социални осигуровки, схеми за социални осигуровки при заетост, отпуск за отглеждане на дете, защита на бременни жени, наскоро родили жени и кърмещи майки.

Със Закона за предотвратяването на дискриминацията се транспонират напълно в българското законодателство европейските директиви, отнасящи се до равното третиране и равните възможности

Анти-дискриминация

С влизането в сила на новия Член 13 от Договора за ЕО, въведен от Договора от Амстердам, Общността има правото да се бори с дискриминацията на по-широк кръг от основания от когато и да било преди – пол, расов и етнически произход, религия и вяра, увреждания, възраст и сексуална ориентация – в области от и извън заетостта.

Законодателната рамка на Общността понастоящем включва Директива 2000/43/ЕО, забраняваща расова и етническа дискриминация при наемането на работа, образованието, социалната защита и здравеопазването, достъпът до стоки и услуги и жилищното настаняване и Директива 2000/78/ЕО, забраняваща дискриминация при наемане на работа на основание религия или вяра, увреждания, възраст и сексуална ориентация. Беше формулирана Програма за действие на Общността, която да поощрява изучаването на дискриминацията и обмена на опит и добри практики между държавите-членки.

В българското законодателство съществуват антидискриминационни разпоредби в Кодекса на труда, в Закона за насърчаване на заетостта, Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите, Закона за държавния служител и др., които не са достатъчно ефективни. За първи път с този законопроект изчерпателно, точно и систематизирано е подредена уредбата на обществените отношения, свързани с предотвратяване на дискриминацията, както и органите и средствата за защита при дискриминация.

Закона за предотвратяването на дискриминацията цели да се предостави всеобхватна защита от дискриминация и равни възможности за участие в обществения живот на Р България, като се доразвива гаранцията за недискриминация, съдържаща се в чл. 6 от Конституцията, и се създават конкретни механизми за защита от дискриминация по отношение на различните признаци.

Списъкът на признаците, по които се забранява дискриминацията, е изчерпателен и включва пол, раса, цвят на кожата, етническа принадлежност, гражданство, политически или други убеждения, религия или вяра, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение или произход. В закона се дефинират пряката и непряка дискриминация, преследването (виктимизация), подбуждането към дискриминация, тормозът, сексуалният тормоз и расовата сегрегация.

Предвидени са редица изключения, при които различното третиране на лица не се счита за дискриминация. Не се считат за дискриминация и специалните мерки в полза на лица или групи на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, необходими за изравняване на възможностите им с цел насърчаване на пълно и ефективно равенство, докато тези мерки са необходими. Не се считат за дискриминация и мерките в областта на образованието и обучението за осигуряване на балансирано участие на жените и мъжете, както и на участие на лицата, принадлежащи към етнически малцинства.

Здравеопазване и безопасност

Единният европейски акт даде нов тласък на социалната политика в областта на здравеопазването и безопасността на работното място. В по-голямата си част достиженията на правото на ЕС (*acquis*) в тази област са насочени към хармонизиране, чрез директиви, определящи минимални стандарти за здравеопазване и безопасност за условията на труд в Европейския съюз. Спазването на достиженията на правото на ЕС (*acquis*) за здравеопазването и безопасността е важно по отношение на ползите от, например, по-малък брой инциденти на работното място и трудови злополуки и заболявания. За да бъде постигната тази цел, навременното и цялостно приемане и прилагане на законодателството на Европейския съюз за здравеопазването и безопасността на работното място трябва да бъдат придружени от ефективно действие на институциите за инспекция по труда.

Социална закрила

За Европейския съюз развиващото се сътрудничество за установяване на ефективна система за социална закрила е важен елемент от по-широката социална ситуация и ситуацията на заетостта в Европейския съюз. И докато финансирането и организацията на социалната закрила остават задължение на отделните държави-членки, Европейският съюз изисква тези системи да разполагат с капацитет за развитие и действие на устойчиви и универсално приложими системи за социална закрила съгласно целите на Договора. Системите на страните-кандидатки трябва също да са в състояние да се координират със системите, сега действащи в Европейския съюз, които от своя страна се развиват по много динамичен начин и са подложени на сериозни реформи.

В България Министерският съвет одобри законопроект за изменение и допълнение на Закона за социално подпомагане, който усъвършенства законовата основа за осъществяване на държавната политика в областта на социалното подпомагане. Промените са насочени към изграждане на различни по степен и вид защитни мрежи, диференциращи обхвата на лицата, нуждаещи се от социално подпомагане. Развива се и конституционното положение, че самотните възрастни хора и лицата с увреждания се намират под особена закрила на държавата и обществото.

Основните промени са свързани със:

- Развиване на социалната дейност и даване приоритет на индивидуалния подход при решаване проблемите на рисковите групи въз основа на конкретните им потребности.

- Осигуряване на трудова заетост за дълготрайно безработните лица в трудоспособна възраст, които са в крайно затруднено материално положение и са обект на продължително месечно подпомагане.

- За тези лица ще се създаде възможност да се изградят устойчиви трудови навици и мотивация за труд. При необходимост ще им се предостави възможност за допълнителна професионална квалификация или преквалификация с цел да се подобри тяхната конкурентност на пазара на труда.

- Гарантиране на определен минимален доход на възрастните хора и гражданите със здравословни проблеми, след като са изчерпани всички възможности за самоиздръжка и помощ от задължените да ги издържат по закон лица.

- Подобряване условията на живот на рисковите групи от населението чрез намаляване броя на лицата в специализираните институции и предоставяне на алтернативни социални услуги в общността и в семейна среда.

- Въвеждане на облекчен регистрационен режим за физическите и юридическите лица, които предоставят социални услуги. Те се регистрират в регистър към Агенцията за социално

подпомагане, като им се дава възможност да извършват всички дейности в областта на социалните услуги при спазване на утвърдени, държавни критерии и стандарти.

- Създаване на реални условия за предоставяне на социални услуги от неправителствени организации. Социалните услуги могат да се предоставят при съвместно участие въз основа на договор между държавата, общините и физически и юридически лица.
- Усъвършенстване на управлението на системата по социално подпомагане. Разграничават се функциите на държавата и общините в областта на управлението, финансирането и контрола на дейностите по социално подпомагане. В Министерство на труда и социалната политика се разработва Национална стратегия за равни шансове за хората с увреждания. Целта е с активното участие на неправителствените организации на и за хората с увреждания да се подготви стратегия, която да е съобразена с Европейските изисквания, както и със социално-икономическата обстановка в страната, и да даде насоките за законодателна промяна и инициатива. Участниците в разработването на стратегията са разделени на подгрупи, които са с различна насоченост и третират конкретните проблеми на хората с увреждания, както и предложения за тяхното решаване.

За хората с увреждания, които са една от рисковите групи от населението и се намират в социална изолация, бяха предприети конкретни мерки. Промените в Правилника за прилагане на Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите са съобразени със стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни шансове на лицата с увреждания и европейското законодателство.

Социален диалог

Договорът изисква социалния диалог да бъде поощрен и дава допълнителни правомощия на социалните партньори.

Договорът от Амстердам определя на социалните партньори централна роля в изработването и прилагането на социалната политика на Общността. Поради това развиването не само на тристранни структури, но също и на автономен, представителен двустранен социален диалог е важен аспект на бъдещото участие на социалните партньори на страните-кандидатки в дейностите по социалния диалог, развивани на европейско и национално ниво.

В областта на социалния диалог Република България е предприела в голяма степен необходимите мерки за съобразяване на националното ни законодателство с изискванията на *acquis communautaire*, със съвременните европейски тенденции и с националните практики на някои от държавите-членки.

Следва да се работи за промяна в обществените нагласи чрез спазването на общите социални принципи и ценности, които да ни приобщат към общото европейско семейство.

Заетост

Страните-кандидатки работят в сътрудничество с Европейския съюз за по-нататъшното развитие на Прегледа на политиката за заетост. Страните-кандидатки трябваше да вземат отношение по следните въпроси: (i) дали функционирането на пазара на труда се подобрява така, че да осигури предлагането на работна ръка да отговаря ефективно на търсенето на местния пазар и какви политически мерки се разработват в подкрепа на този процес; (ii) дали политическите реформи и преобразуването на пазара на труда напредват достатъчно бързо и задълбочено, за да позволят пълно участие в Единния пазар; (iii) дали политиките и мерките се следват с цел подготовка на голяма част от населението в работоспособна възраст без умения или с несъответни умения за

пазарната икономика; (iv) степента на готовност на структурите за политика по заетостта и системите за изпълнение на политиката по заетостта да прилагат Стратегията за заетост.

С цел пълно хармонизиране с правото и достиженията на Европейския съюз и за създаване на условия за пълно прилагане на Европейската стратегия по заетостта Р България привежда нормативната си база в съответствие с европейската.

От 01.01.2002 г. е в сила Закон за насърчаване на заетостта. Законът урежда обществените отношения при насърчаването и подпомагането на заетостта, професионалното информиране и консултиране, обучението за придобиване на професионална квалификация на безработни лица и на заети лица; посредничеството по информиране и наемане на работа на български граждани в други страни и на български и чуждестранни граждани в Р България.

Приет е също така и Закон за социално-инвестиционния фонд. Фондът има за цел да подкрепи изпълнението на приоритетни проекти и дейности, включени в Националния план за икономическо развитие.

В Закона за насърчаване на заетостта се предвижда правителството ежегодно да утвърждава Национален план за действия по заетостта, който се осигурява финансово от държавния бюджет.

Обществено здравеопазване

Член 152 от новия Договор постановява, че ще бъде осигурено високо ниво на здравна защита при определянето и прилагането на всички политики и дейности на Общността. Вследствие, Европейският съюз придава голямо значение на осигуряването на високо ниво на защита на човешкото здраве при определянето и прилагането на всички политики на Общността. За да защити общественото здраве, Европейският съюз издаде и няколко Директиви в областта на тютюневите изделия и рекламата.

Република България предприема необходимите мерки за подготовка на инфраструктурата на ХЕИ за включване в европейската мрежа. Отчитайки сериозността на тютюнопушенето като здравен проблем, са приети няколко директиви, отнасящи се до тютюневите изделия. Имайки предвид важността на тютюнопроизводството у нас, както и неговите особености, България успя да защити пред ЕС преходен период по отношение на равнището на катрани до 31.12.2010 г., като същевременно намери подходящ начин за адресиране на въпроса за тютюнопушенето.

Правителството прие Национална програма за ограничаване на тютюнопушенето, която вече се изпълнява.

Прилагането на европейското законодателство е задължение на държавите-членки и изисква административни и съдебни структури на национално ниво и сътрудничество между ключовите играчи. Договорът от Амстердам определя на социалните партньори централна роля в изработването и прилагането на социалната политика на Общността.

В България започна функционирането на Националния съвет за тристранно сътрудничество. В изпълнение на решението на Министерския съвет от 6 декември 2001 г. вече има създадени областни съвети по тристранно сътрудничество. Браншови съвети за тристранно сътрудничество функционират в Министерството на икономиката, Министерството на вътрешните работи, Министерството на регионалното развитие и благоустройството, Министерството на транспорта и съобщенията и Министерството на здравеопазването.

На 15 февруари 2002 г. правителството подписа Харта за социално сътрудничество с представителните организации на работниците, служителите и работодателите в България.

Предвижда се създаването на Комисия за защита от дискриминация като независим специализиран

държавен орган, който да прилага закона и да санкционира проявите на дискриминация. Уредбата на комисията цели да бъдат съчетани принципите на независимост и ефективност. Предлага се конституирането на органа на квотен принцип от Народното събрание и от президента. Въведеният ротационен принцип осигурява приемственост в дейността на комисията.

ПРЕГОВОРИТЕ ЗА ЧЛЕНСТВО

Главата беше затворена с 10 държави през декември 2002 г. Главата беше временно затворена с България и Румъния.

България

- Главата отворена: октомври 2001 г
- Състояние: временно затворена април 2002 г
- Преходни периоди:

Директива 90/239/ЕИО, изменена и допълнена от Директива 2001/37/ЕИО (максимално съдържание на катран в цигарите) до 31 декември 2010 г

Румъния

- Главата отворена: октомври 2001 г
- Състояние: временно затворена през април 2002 г

Кипър

- Главата отворена: септември 1999 г
- Състояние: затворена декември 2002 г (временно затворена през март 2000 г)
- Преходни периоди: няма

Република Чехия

- Главата отворена: септември 1999 г
- Състояние: затворена декември 2002 г (временно затворена през май 2001 г)
- Преходни периоди: няма

Естония

- Главата отворена: септември 1999 г
- Състояние: затворена декември 2002 г (временно затворена през октомври 2000 г)
- Преходни периоди: няма

Унгария

- Главата отворена: септември 1999 г
- Състояние: затворена декември 2002 г (временно затворена през ноември 2000 г)
- Преходни периоди: няма

Латвия

- Главата отворена: февруари 2001 г
- Състояние: затворена декември 2002 г (временно затворена през юни 2001)
- Преходни периоди:
 - Директива 89/655/ЕИО (работно оборудване) – до 1юли 2004 г
 - Директива 89/654/ЕИО (работно място) – до 31 декември 2004 г
 - Директива 90/270/ЕИО (оборудване за поставяне на информация на екран) – до 31 декември 2004 г

Литва

- Главата отворена: ноември 2000 г
- Състояние: затворена декември 2002 г (временно затворена през март 2001 г)
- Преходни периоди: няма

Малта

- Главата отворена: ноември 2001 г
- Състояние: затворена декември 2002 г (временно затворена през ноември 2001г)
- Преходни периоди:
 - Директиви 93/104/ЕО (работно време) до 31/7/04; Съществуващите колективни договори, определящи работно време, което надвишава условията на Директивата, остават в сила до 31/12/04;
 - Директива 89/655/ЕИО (работно оборудване) до 31/12/05

Полша

- Главата отворена: септември 1999 г
- Състояние: затворена декември 2002 г (временно затворена през март 2001 г)
- Преходни периоди:
 - Директива 89/655/ЕИО (работно оборудване) до 31/12/05

Словакия

- Главата отворена: февруари 2001 г
- Състояние: затворена декември 2002 г (временно затворена през май 2001 г)
- Преходни периоди: няма

Словения

- Главата отворена: септември 1999 г
- Състояние: затворена декември 2002 г (временно затворена през ноември 2000 г)
- Преходни периоди:
 - Директиви 90/679/ЕИО, 93/88/ЕИО, 95/30/ЕО, 97/59/ЕО и 97/65/ЕО (биологически агенти) до 31/12/05
 - Директива 86/188/ЕИО (шум на работното място) до 31/12/05
 - Директиви 96/94/ЕО и 91/322/ЕИО (химически, физически и биологически агенти на работното място) до 31/12/05
 - Директива 98/24/ЕО

Index

Chapter 1 : Обща информация	р. 1
Chapter 2 : България и Румъния.....	р. 7
Chapter 3 : Новите страни-членки.....	р. 8
Съдържание	р. 10