Допълнение към позицията
за преговори на Р България по Глава 13 “Социална политика и заетост”
(CONF-BG 38/01)

Трудово право

До каква степен са транспонирани Директиви 93/104/ЕО, 91/533/ЕИО, 94/33/ЕО, 2001/23/ЕО, 99/70/ЕО, 98/59/ЕО, 91/383/ЕИО, 94/45/ЕО, 80/987/ЕИО, 97/81/ЕО, 96/71/ЕО?

1. Директива на Съвета 98/59/ЕО относно колективните уволнения (чл. 2)

В чл. 130а от Кодекса на труда е въведено задължение за работодателя, в случаите когато има намерение да извърши масово уволнение (съгласно Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта масово е уволнението, при което в продължение на един месец се прекратят трудовите договори на повече от 50 работници и служители за предприятия с численост на персонала над 100 души или на повече от половината работници и служители при численост от 50 до 100 души) да информира представителите на работниците и служителите за причините за уволнението, за броя и категориите на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, за периода, през който трябва да се извършат уволненията и за критериите за подбор при уволнението.

В коментара на Европейската комисия се обръща внимание, че в разпоредбата на КТ е предвидено задължение за работодателя да уведомява и да предостави информация, но не се визира провеждането на консултации с представителите на работниците и служителите, с оглед постигането на споразумение.

Тъй като тези консултации са насочени преди всичко за подпомагане, за преместване или за преквалификация на уволняваните работници, това задължение е включено като отделна разпоредба в проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта.

В случай, че предложените изменения и допълнения не бъдат приети, то задължението за провеждането на консултации следва да бъде въведено чрез изменение на чл. 130а от КТ.

2. Директива на Съвета 2001/23/ЕО относно защитата на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия (чл. 3 /2/, чл. 7)

Член 123 от КТ, който третира запазването на трудовото правоотношение при промяна на работодателя, допуска между прехвърлителя и приобретателя да се уговорят разпределението на отговорностите за задълженията към работниците и служителите и урежда задължението за информиране и провеждане на консултации с представители на работниците и служителите.

Това е отразено в коментара на Европейската комисия, но е посочено, че липсва текст, който да определи, че консултациите се правят с оглед постигането на споразумение. Това изискване на Директивата налага допълнение в разпоредбите на чл. 123 от КТ.

3. Директива на Съвета 94/45/ЕО за създаване на Европейски работнически съвет или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия и групи предприятия в рамките на Общността.

В Кодекса на труда няма разпоредби, които да се отнасят до въпросите, регламентирани в Директивата. Досега не са правени и първоначални разработки в тази насока. Имайки предвид транснационалния характер на директивата, който не позволява пълното и прилагане преди датата на присъединяването, транспонирането на директивата ще се извърши на два етапа, като първият ще обхване закрилата на българските представители в Европейските работнически съвети, а вторият етап разработване на законодателство, изцяло транспониращо директивата, което да влезе в сила от датата на присъединяване на Република България към ЕС.

4. Директива на Съвета 80/987/ЕЕС относно защитата на работници и служители в случай на неплатежоспособност на работодателя им.

В коментара на Европейската комисия е посочено, че тази Директива не е посочена в позицията. В Министерство на труда и социалната политика с участието на експерти на социалните партньори е разработен проект на Закон за гарантиране вземанията на работниците при несъстоятелност на работодателя. Предстои обсъждане в НСТС.

5. Директива на Съвета 91/383/ЕИО от 25 юни 1991 год. за допълнение на мерките за насърчаване на подобрения в здравословните и безопасни условия на труд на работниците със срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение.

В коментара на Европейската комисия е посочено, че в Глави 13-15 от Кодекса на труда, отнасящи се до здравословните и безопасни условия на труд, социално-битовото и културно обслужване в предприятието и специалната закрила на някои категории работници и служители, не съществуват изрични правила за закрила на работещите по срочно и временно правоотношение.

Действително, такива разпоредби липсват, тъй като по нашето законодателство работодателят е длъжен да осигури безопасни и здравословни условия на труд за всички работници и служители, независимо от вида на трудовия договор - за неопределено време или за срок, продължителността на работното време – на пълно или непълно работно време и др.

За сега не е възможно във всички разпоредби на Кодекса на труда и тези на Закона за здравословни и безопасни условия да се отбележи, че те се отнасят и до работещите със срочно и временно правоотношение. Поради това, при следващото изменение на Кодекса на труда ще се обсъди въпросът за създаване на обща разпоредба, с която да се постанови, че работещите по срочни правоотношения и тези, които работят при непълно работно време, се ползват от всички права и носят всички задължения, произтичащи от Кодекса на труда, доколкото в него не е разпоредено друго. По този начин ще се отговори и на коментара, че липсва разпоредба, която да гласи, че работниците със срочен договор или на непълен работен ден не следва да се третират по по-неблагоприятен начин от работниците с постоянен трудов договор или от тези, заети на пълен работен ден (Директива на Съвета 1999/70/ЕО и Директива 97/81/ЕО, посочени в коментара).

6. Директива на Съвета 97/81/ЕС относно Рамковото споразумение за работата на непълен работен ден.
Въпросът за недискриминацията на работещите на непълен работен ден може да бъде решен със създаването на обща разпоредба в Кодекса на труда, както вече беше посочено. Може да се направи промяна и в сегашния чл. 138 от КТ, като се предвидят и съответните задължения за работодателите.

7. Директива на Съвета 91/533/ЕЕС относно задължението на работодателя да запознава трудещите се с условията, приложими към трудовия договор и трудовото правоотношение.

В коментара на Европейската комисия се сочи, че съдържащите се в Кодекса на труда разпоредби не покриват напълно списъка на информацията и няма изрични разпоредби за информацията, отнасяща се за работещите в чужбина.

Съгласно чл. 62 от КТ трудовият договор се сключва в писмена форма, като съдържанието на договора – мястото и характерът на работата и трудовото възнаграждение е определено в чл. 66 от КТ. Без да е регламентирано изрично, в самия договор се посочват страните на договора, длъжността или вида на работата, датата на началото на трудовия договор, основанието, на което се сключва, срокът – ако се касае за срочен договор и продължителността на работното време. Съгласно чл. 127 от КТ работодателят е длъжен да осигури на работника кратка характеристика или описание на работата, продължителността на платения отпуск - срокът за предизвестие, в случай на прекратяване на трудовото правоотношение се отразява в договора, само ако те са в по-големи размери, установени с Кодекса на труда – чл. 156а и чл. 326, ал. 2 от КТ.

Независимо от това, за по-пълно транспониране на Директивата, в КТ ще се направят допълнения относно съдържанието на трудовия договор.

Задължението за предоставяне на информация на желаещите да работят в чужбина се регламентира не в Кодекса на труда, а в Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по информиране и наемане на работа и Наредбата за трудовите и осигурителните отношения на българските граждани, изпратени на работа в чужбина от български работодатели.

8. Директива на Съвета 93/104/ЕО относно отделни аспекти от организацията на работното време (чл. 5, чл. 7).

В коментара на Европейската комисия се сочи, че Кодексът на труда регламентира основните разпоредби на Директивата, но се изказва съмнение за несъответствие с нея в случаите на чл. 153, ал. 2 и чл. 155 КТ.

Разпоредбите на чл. 153, ал.2 КТ допускат при сумирано изчисляване на работното време, при работа в производства с непрекъсваем процес и при промяна на смените, непрекъснатата седмична почивка да е по-малко от 48 часа, каквато е общата разпоредба на алинея 1, но не по-малко от 24 часа.

Действително към тези 24 часа, не се добавя и 12-часовата дневна почивка, но в случая е налице хипотезата на чл. 5, изр. 2 и това може да се оправдае с възприетата работна организация.

В чл. 155 КТ е въведено условие за наличие на придобит трудов стаж, за придобиване правото на ползване на годишен платен отпуск, само когато

работникът или служителят ползва такъв отпуск за първи път. Тази законова разпоредба е доразвита в чл. 22 и чл. 44 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. В теорията и практиката не съществува спор относно това, че 8-те месеца трудов стаж се изискват като условие за придобиване правото на ползване на платен годишен отпуск, а не като условие за придобиване на право на отпуск. Това условие се отнася само за първоначалното натрупване на трудов стаж от работника или служителя по време на неговия трудов живот. В случай, че трудовото правоотношение бъде прекратено преди придобиване на изискуемите 8 месеца общ трудов стаж, на него му се полага обезщетение по силата на чл. 42 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Пример: ако работникът или служителят има трудов стаж 7 месеца и 29 дни и трудовото му правоотношение бъде прекратено, той ще получи обезщетение от работодателя за неползван отпуск, като при следващия работодател той ще има право да ползва отпуск още на втория ден след започването на работа.

С оглед на изложеното българското законодателство, регламентиращо платения годишен отпуск е в съответствие с изискванията на чл. 7 от Директива 93/104/ЕО, както са разтълкувани с Решение С-173/99 на Съда на ЕО по делото **BECTU**.

9. Директива на Съвета 1999/70/ЕО, относно работата на срочен трудов договор.
По въпроса за недискриминацията на работещите на срочни договори е взето отношение в т. 5 на този доклад.

С измененията на чл. 68 КТ, в сила от 31.03.2001 г., се определиха случаите, при които може да се сключи трудов договор за определен срок, като по този начин се въведоха ограничения при сключването на последователни срочни трудови договори.

Именно тези ограничения са в съответствие с посочените в Директивата мерки за предотвратяване на нарушението, особено като се има предвид, че съгласно чл. 68, ал.4 КТ, сключените срочни трудови договори в нарушение на установените изисквания се считат за сключени за неопределено време.

С оглед на това, не се налагат други промени в законодателството, насочени към предотвратяване на нарушенията. След промените в трудовото законодателство е необходимо да се подобри ефективността на осъществявания контрол по спазване на трудовото законодателство.

10. Директива 96/71/ЕО на Евролейския парламент и Съвета относно командироване на работници в рамките на предоставяне на услуги

Законното упражняване на заетост на територията на Р България от чужди граждани е по условията на трудовото законодателство за българските граждани.

В ЗИД на ЗЗБНЗ е предвидено изготвяне на специална наредба за командированите лица, в която ще залегнат също и изискванията по цитираната директива.

Във връзка с поставения въпрос от ЕК относно чл. 4 от Директива 96/71/ЕО се предвижда НСЗ да бъде така предвиденото “бюро за връзка”.

По отношение на готовността на ГИТ да изпълнява задълженията си съгласо acquis и предоставяне на информация относно дейността и по прилагане на законодателството и показателите, използвани за оценка на производителността и ефективността

Съгласно действащото законодателство, ИА "ГИТ" осъществява едновременно инспектиране както по законността на трудовите правоотношения, така и по осигуряването на здраве и безопасност при работа. Предвид на това, коментарът на бележките по частта "Трудово законодателство" ще бъдат заедно с тези по частта "Здраве и безопасност при работа".

Социален диалог

1. По развитие на социалния диалог на национално равнище.

В областта на социалния диалог Република България е предприела 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.

Измененията и допълненията на Кодекса на труда /в сила от 31 март 2001 г./ допринасят за разширяване на социалния диалог в унисон с европейските и международните стандарти в тази област.

На базата на измененията и допълненията на Кодекса на труда се постига детайлно регулирането и легалното дефиниране на социалния диалог и колективното договаряне, а също така и създаването на механизъм, чрез който социалните партньори постепенно ще поемат своите отговорности и задължения /чл.2, чл. 3, чл.3 а, 3б, 3 в, 3 г, 3 д, 3 е от КТ/.

Сътрудничеството и консултациите на национално ниво се осъществяват в рамките на Националния съвет за тристранно сътрудничество (НСТС), който се състои от представители на Министерския съвет и на национално представителните синдикати и работодателски организации. Председателят на НСТС издаде Правилник за организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество (ДВ, бр. 57 от 26.06.01, в сила от 30.05.01). С този правилник се урежда организацията и дейността, както на НСТС, така и на отрасловите, браншовите и общинските съвети за тристранно сътрудничество.

Социалният диалог на национално равнище е регламентиран и чрез други закони, предвиждащи трипартитното управление на социалните фондове – Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта, Кодекса за задължително обществено осигуряване, Закона за безопасни и здравословни условия на труд. Със закони се предвижда и участие на социалните партньори и в някои случаи на представители на други неправителствени организации в управлението на Националната здравно-осигурителна каса, социалното подпомагане, Социалния инвестиционен фонд. Социалните партньори участват и в работата на институцията за следприватизационен контрол.

Съгласно Закона за Икономически и социален съвет, приет в началото на месец април 2001 г. и с оглед развитието на социалния диалог в Националната програма за възприемане на достиженията на правото на ЕО е залегнало в краткосрочен план /до края на годината/ да се изгради икономически и социален съвет. Основната функция на Икономическия и социален съвет е

консултативната, както е в повечето европейски държави. Той ще изразява волята не само на социалните партньори, но и на структурите на гражданското общество по икономическото и социалното развитие и ще има за цел да насърчава участието на широк кръг представители на обществото в обществения и икономическия живот въз основа на принципите на демократичната, социалната и правовата държава, като служи като постоянна институционална форма за осъществяване на социалния диалог и на консултациите по икономическата и социалната политика между правителството и структурите на гражданското общество.

2. Доколко основните национално представителни социални партньори са в състояние да поемат своите отговорности на равнище ЕС.

Двете национално представителни организации на работниците и служителите – КНСБ и КТ "Подкрепа" са членове на Европейската конфедерация на профсъюзите и Международната конфедерация на свободните профсъюзи, голяма част от техните отраслови и браншови федерации членуват в европейските и международни отраслови и браншови федерации. Структурите на КНСБ – централата и основните членове /отраслови и браншови федерации/ участват активно в работата на ЕКП и европейските отраслови синдикални структури, включително и по аспекти на разширяването на ЕС и готовността на страните кандидатки за членство. Двете централи участват в работата н изпълнителните органи на ЕКП и имат капацитет за участие в решенията , засягащи европейския социален диалог. Подобна е практиката на участие на отрасловите федерации в европейските отраслови синдикални структури.

От представителните работодателски организации Българска стопанска камара /БСК/ участва в работата на Европейския съюз на работодателите /UNICE/.

БСК, КНСБ и КТ "Подкрепа" са участници (чрез своите председатели) в Смесения консултативен комитет България – ЕС, който представлява структура на българския неправителствен сектор и Икономическия и социален комитет на Европейските общности. Чрез смесения комитет социалните партньори участват косвено и в работата на Икономическия и социален комитет на ЕО (ECOSOC). Синдикалните представители, както и тези на БСК участват със свои доклади в заседанията на Смесения комитет, както и с подаване на информация и поставяне на проблеми за разглеждане. Смесения комитет се съпредседателства от българска страна.

Продължава процеса на съгласуване с държавите от региона на проекта на Устав на Съвета за икономическо и социално сътрудничество в Югоизточна Европа.

Надяваме се на подкрепата на ЕС при осъществяването на тази българска инициатива, което е в пълно съответствие с идеите и желанието на страните на ЕС за стабилизиране на Балканите и което трябва да бъде постигнато с помощта на общите усилия на държавите от региона, още повече, че Съвета изисква активното ангажиране на социалните партньори в работата му и насърчаването им към поемането на съответните отговорности при решаването на жизненоважните икономически и социални проблеми, стоящи пред региона – поредна важна стъпка към поемане на високите им отговорности на европейско ниво.

Държавата предприема необходимите стъпки, за да подпомогне социалните партньори при реалното поемане и осъществяване на техните отговорности. Конкретна мярка в тази връзка (заложена в NPAA) ще бъде реализирана чрез стартирането на проект на МОТ по линия на многостранното техническо подпомагане за България. Проектът е насочен към проблемите и задачите на изграждане на системата на индустриалните отношения в съответствие с икономическите реформи, протичащи в страните в преход и стандартите на държавите-членки. Целта на проекта е укрепване на капацитета на организациите на работниците и служителите и тези на работодателите, както и ролята им на национално и местно ниво; преглед на и усъвършенстване на текущото трудово право, регулиращо правото на организиране и колективно трудово договаряне; развитие на институциите и механизмите за трипартитен и двупартитен диалог и укрепване на колективното договаряне на национално, браншово ниво, както и на ниво предприятие; и усъвършенстване на механизмите на уреждане на трудови спорове като условия за развитие на конструктивния социален диалог.

Непосредствените цели на проекта включват:

1. Укрепване на правителствените и трипартитни институции чрез:
- осъзнаване важността от страна на взимащите решения, организациите на работниците и служителите и работодателски организации на принципите, на МОТ и ЕС;
- реформиране на законодателството относно правото на стачка в съответствие с принципите на основните Конвенции на МОТ и стандартите на ЕС;
- насърчаване на създаването на ефективни системи за уреждане на трудови спорове;
- укрепване на механизмите за колективното договаряне на браншово ниво, включително в сектора на обществените услуги.
2. Укрепване на капацитета на синдикатите чрез:
- осигуряване спазването на основните принципи и права при работа чрез законодателни инициативи;
- укрепване на браншовите и регионални структури на профсъюзите с цел защита на правата на техните членове;
- укрепване капацитета на синдикатите за защита на работещите в частния сектор и малките и средни предприятия;
- развитие на солидарността и укрепване на гражданското общество.
3. Укрепване на капацитета на работодателските организации чрез:
- развитие на възможностите им за привличане на нови членове в браншовите и териториални структури;
- развитие на уменията и механизмите за водене на преговори, ролята на организациите за предотвратяване и решаване на трудови конфликти.

Проектът трябва да стартира през II-то полугодие на 2001 г. и да продължи до 2003 г. включително.

3. Социалните партньори са консултирани по проекто-законите, свързани с транспониране на правото на ЕО в този сектор.

Съгласно чл. 3 /2/ от КТ държавата **задължително** се консултира с представителните организации на работниците и служителите и работодателите при приемането на нормативни актови в областта на трудовите

и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и по въпроси на жизненото равнище.

По силата на Постановление на Министерския съвет № 3 от 20 януари 2000 за координация на дейността по подготовката на Република България за присъединяване към Европейския съюз и за провеждане на преговорите за присъединяване, социалните партньори участват в работните групи към Координационния съвет за подготовката на Република България за присъединяване към Европейския съюз и се консултират по различни проблеми от тяхна компетентност в този процес.
Р България е ратифицирала Конвенция № 144 относно тристранните консултации за насърчаване прилагането на международните трудови норми.

Освен, че се консултират, социалните партньори участват и в:

- изготвянето на проекти на законови и подзаконови нормативни актове- ЗИД на Кодекса на труда, Кодекса за задължително обществено осигуряване, ЗИД на ЗЗБНЗ и др.
- изготвянето и приемането на становища по проекти на законови и подзаконови нормативни актове;
- изготвяне на Националната програма за приемане достиженията на правото на ЕО;
- изготвяне на информация за Редовния доклад на ЕК относно напредъка на България в процеса на присъединяване
- изготвяне на проекта на позиция на Р България за водене на преговори за присъединяване към ЕС

Предстои консултиране по:

- становища по предстоящи за приемане законови и подзаконови нормативни актове – по проекта на Закон за инспектирането на труда, предстоящите нови изменения на КТ, Наредбата за даване на предварително разрешение за извършване на дейност на свободна практика, Наредбата за реда и условията за издаване на разрешения за работа на чужденци и др.

4. Развитието на автономния социален диалог и структурите на социалните партньори на регионално и браншово равнище са подробно развити в измененията на Кодекса на труда/чл.4, чл.5, чл.33, чл.34- чл.49 , чл.50-чл.60, чл.159, чл.333, ал. 3 и 4 /.

Нови моменти в законодателството са по-голямата конкретизация на изискванията за представителност, на синдикалните и работодателски организации, правото на представителните социални партньори да сключват национално споразумение, уреждащо правилата за отраслово и браншово колективно договаряне/такова споразумение вече е в процес на подготовка/.

С приетите изменения и допълнения на Кодекса на труда се създава една по-обстойна уредба на колективните трудови договори на следните нива: предприятие, отрасъл/бранш и по общини. Що се отнася до срока на колективните трудови договори, цели се по-голяма определеност. Колективният трудов договор се смята за сключен за срок от една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но не за повече от две години, като тази разпоредба е императивна. Чл. 50(2) предвижда, че колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от

установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан, като тази разпоредба ще се отнася само за равнище предприятие.

Особено важна стъпка на Република България по отношение на насърчаването на автономния двустранен диалог е възможността, действието на колективен трудов договор на отраслово/браншово равнище, подписан от всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите, да бъде разпространяно върху всички предприятия в съответния отрасъл/бранш, като по такъв начин на социалните партньори се предоставя възможността да регламентират трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

С параграф 113 от Преходните и заключителни разпоредби на Кодекса на труда се създава и Национален институт за помирение и арбитраж за доброволно уреждане на колективните трудови спорове между работодатели и работници.

България ратифицира и член 5 “Право на организиране” и член 6 “Право на колективно договаряне” от Европейската социална харта /ревизирана/ на Съвета на Европа, третиращи свободата на сдружаване и колективните преговори. Освен това България е ратифицирала и спазва Конвенция № 98 на МОТ за правото на организиране и на колективно договаряне и Конвенция №87 за синдикалната свобода и закрила на правото на синдикално организиране.

5.Участието на работниците в решаване на въпроси на управлението на предприятията

Това е регламентирано чрез чл. 6 - 7 , чл. 130 от КТ, със Закона за безопасни и здравословни условия на труд (чл. 27)., някои клаузи на Търговския закон (при фирми с ограничена отговорност с численост над 50 души представител на персонала има право на участие в органите за управление на дружеството със съвещателен глас, управителните органи на ООД са длъжни да изслушват представители на персонала при вземане на решения по трудови и социални въпроси).

България е ратифицирала всички членове от Европейската социалната харта /ревизирана/ на Съвета на Европа, третиращи правото на информация и правото на защита на работническите представители - чл. 21 “Право на информация и допитване”, чл. 22 “Право на участие в определянето и подобряването на условията на труд”, чл. 28 “Право на представителите на работниците на закрила в предприятията и облекчения за работата им”, чл. 29 “Право на информация и консултации при масово съкращаване на работна ръка”.

Досега предоставянето на информация от стана на работодателя се уреждаше в чл. 52, ал. 1, т. 2, б. “б”. Съгласно новата правна уредба, информацията трябва да бъде своевременна, достоверна (истинна) и разбираема. Работодателят може да откаже предоставянето на исканата финансова информация, ако прецени, че по този начин ще претърпи вреди.

По въпросите на създаването на специализирани структури за представителство на работниците и служителите и участие им в решаване на въпроси на управлението на предприятието се провеждат дискусии между социалните партньори и правителството. КНСБ има свой проект за

експериментално създаване на работнически съвети в няколко предприятия, който започва през тази година.

Освен това във връзка с изграждане на новите административни структури по провеждането на социалния диалог в средносрочен план в NPAA се предвижда:

- Сформиране на Комитети по социалните въпроси в отделни сектори на икономиката към Икономическия и социален съвет.

Равно третиране на жените и мъжете

В коментара на Европейската комисия се изисква да се потвърди, че в разпоредбата на чл. 243 КТ изразът " еднакъв или равностоен труд" се покрива с израза "за работа с еднаква стойност". Действително в разпоредбата на чл. 243 КТ пряко е транспониран смисъла на понятието "за работа с еднаква стойност".
Поради това не се налага изменение в КТ.

Проектът на Закон за равните възможности на мъжете и жените (ЗРВМЖ), е депозиран в 39-то Народно събрание. Предстои законова процедура по подготовка за разглеждане в комисии и приемане от НС. В процеса на разработване проектът е консултиран от експерти на Съвета на Европа, Европейския съюз, Международната организация на труда.

Проектът осигурява съответствие с Директиви на ЕС в областта на равното третиране на жените и мъжете, а именно:

Директива на Съвета 75/117/ЕИО от 10 февруари 1975 г. за сближаването на законодателствата на държавите - членки относно прилагането на принципа за равенство в заплащането на труда на мъжете и жените - пълно съответствие**;**

Директива на Съвета 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976 г. за прилагането на принципа за равенство в третирането на мъжете и жените по отношение на достъпа до трудова заетост, професионалната квалификация и израстване, и условията на труд - пълно съответствие;

България отчита, че на настоящия етап в КТ съществуват няколко разпоредби, които противоречат на концепцията на ЕС за дискриминация по признак пол в областта на заетостта и професиите. Това е свързано най-вече със съществуващите в момента ангажименти на България към Съвета на Европа (Европейска социална харта (ревизирана) – чл. 8, т.5 и МОТ (Конвенция № 45 за подземните работи –жени), като тези ангажименти ще бъдат своевременно оттеглени, след което съответно ще бъде променен и Кодексът на труда.

Директива на Съвета 97/80/ЕО от 15 декември 1997 г. относно доказателствената тежест в случаите на дискриминация основана на пол- частично съответствие - изпълнена е по отношение на транспонираните с този закон директиви 75/117/ЕИО и 76/207/ЕИО.

По отношение на другите две директиви - 92/85/ЕИО и 96/34/ЕО разпоредбата ще бъде приложена при транспонирането на Директива 96/34/ЕО и при завършване на транспонирането на Директива 92/85/ЕИО в българското законодателство - през 2004 г.

Директива на Съвета 92/85/ЕИО за въвеждане на мерки за насърчаване на подобрения в областта на безопасните и здравословни условия на труд на

бременни работнички, на работнички-родилки или кърмачки /Десета отделна Директива по смисъла на чл. 16/1/ от Директива 89/391/ЕИО/ (чл. 5, чл. 10)

В коментара на Европейската комисия се искат пояснения дали разпоредбите на чл. 5/3/ и чл. 10 са транспонирани в КТ.

Разпоредбата на чл. 309 КТ предвижда, че бременна жена или кърмачка, която изпълнява неподходяща за състоянието й работа, се премества на друга подходяща работа или на същата работа при облекчени условия по предписание на здравните органи. До изпълнението на предписанието за преместване тя се освобождава от задължението да изпълнява неподходящата за състоянието й работа, а работодателят й изплаща обезщетение в размер на получаваното брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ деня на издаването на предписанието.

В чл. 333, ал.1 КТ е предвидено, че работничка или служителка, която е бременна или ползва отпуск за отглеждане на дете, след отпуска по майчинство, може да бъде уволнена от работодателя, в случаите: при закриване на част от предприятието; съкращаване на щата; при намаляване на обема на работа; при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата; при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях и при дисциплинарно уволнение, само след предварително разрешение на инспекцията по труда. При останалите основания за уволнение по инициатива на работодателя няма забрана за прекратяване на договора. При тях обаче, основанията на които работодателят прекратява трудовия договор са обективно съществуващи и не зависят от субективното му отношение към състоянието на работничката и служителката.

Съгласно ал.5 на същият член, когато работничката или служителката ползва отпуск за бременност и раждане (отпуск по майчинство), може да бъде уволнена само при закриване на цялото предприятие.

Фактически разпоредбите на чл. 5 (3) и чл. 10 от Директивата до известна степен са транспонирани в КТ. Пълното им транспониране ще стане съгласно NPAA до 2004 г.

По отношение на Директива 96/34/ЕО относно Рамковото споразумение за родителския отпуск, България споделя становището на Европейската комисия по време на скрининг упражнението, че отпускът по чл. 164 и 165 от КТ е различен от родителския отпуск по смисъла на директивата. Въвеждането на родителския отпуск, предвиден в Директива 96/34/ЕО е заложено в NPAA за 2004 г.

Проектът на Закон за равните възможности предвижда създаването на цялостна система от институции, които оформят националния механизъм на равните възможности на жените и мъжете.

Отделните елементи на националния механизъм са следните:

1. За първи път в България се определя орган, който да отговаря за равните възможности на жените и мъжете, като разработва и провежда съответната държавна политика – министърът на труда и социалната политика.
2. Всяко ведомство в рамките на своите компетентности е длъжно да отчита въпросите на равенството между половете, като при внасяне на въпроси за

разглеждане в Министерски съвет, всички проекти трябва да бъдат съпроводени с обосновка на съответствието на съответния проект с целите на закона (предотвратяването на пряката и непряката дискриминация и насърчаването на равните възможности на жените и мъжете).

3. Към министъра на труда и социалната политика се създава консултативен орган, **Национален съвет за равните възможности на жените и мъжете**, който се състои от 20 души. В него са представени с по 5 души правителството, работодателите, синдикатите и неправителствените организации. Целта на този орган е да представлява форум по въпросите на равенството между жените и мъжете.

4. С решение на общинските съвети в общините се създават **обществени съвети**, които упражняват обществен контрол по изпълнението на закона.

Органите по ЗРВМЖ / 1 и 2 / периодично разработват стратегии, планове и програми, като условията и редът за разработването и изпълнението на стратегиите, плановете и програмите се определя с наредба на Министерски съвет.

5. **Обществеият защитник** за равните възможности на жените и мъжете е независим орган, който следи за осъществяването на равните възможности за жените и мъжете, за преустановяване накърняването на права и за възстановяването на причинените вреди. Предвижда се да бъде създаден от 01.01.2003г. Той се избира от Народното събрание с 6 годишен мандат. Обществеият защитник:

- Разглежда жалби и сигнали за нарушаване на правата по този закон и извършва проверки по тях;
- При констатирани нарушения прави предложения и препоръки за прекратяване на нарушението, за отстраняване на причините, довели до това нарушение, и на последиците от него;
- В определените с този закон случаи да издава задължителни предписания и наказателни постановления;
- Сезира специализираните органи за контрол по този закон, когато има данни за извършено правонарушение, или прокуратурата, когато има данни за извършено престъпление;
- Прави преглед на действащото законодателство и на практиката по прилагането на този закон и мотивирани предложения до компетентните органи за изменение на законодателството;
- Има право да иска и да получава навременна, пълна и точна информация при или по повод изпълнението на функциите си;
- Подготвя и внася годишен доклад в народното събрание;
- Информира народното събрание за особено тежки случаи на незачитане на равните възможности.

6. Предвидена е възможността лицата, чиито права по закона са нарушени, бъдат представлявани пред съд от синдикатите, от неправителствени организации или от обществения защитник.

Предвижда се контрол по спазването на ЗРВМЖ, в съответствие със своята компетентност, да упражняват Министерството на труда и социалната политика, Министерството на образованието и науката и обществеият защитник.

Специализирани органи за контрол са Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”, инспекторатът на Националната служба по заетостта и инспекторатът към Министерството на образованието и науката, които извършват проверки по жалба на пострадалото лице, както и при сезиране от синдикални организации, неправителствени организации или от обществения защитник.

При установяване на закононарушения, които съдържат данни за извършено престъпление, незабавно се уведомяват органите на прокуратурата.

Наказателното постановление се издава от министъра на труда и социалната политика, съответно от министъра на образованието и науката, или от упълномощено от него длъжностно лице. Установяването на нарушенията, издаването, обжалването и изпълнението на наказателните постановления се извършват по реда на **Закона за административните нарушения и наказания**.

Заетост и Европейски социален фонд

1. **Заетост**

Какви дейности са предприети за модернизацията на бюрата по труда? Българските власти се приканват да посочат някои конкретни мерки и времева таблица за осъществяването им.

Националната служба по заетостта (НСЗ) е юридическо лице, изградена е от централно управление, специализирани звена и териториални поделения – 9 регионални служби по заетостта, 121 бюра по труда (БТ) и БТ “Студентски труд”.
Към НСЗ е създаден Надзорен съвет за управление и контрол на принципа на трипартизма със следните функции: утвърждава основните насоки и плана за дейността на НСЗ и осигуряването му със средства от фонд “Професионална квалификация и безработица” (ПКБ); утвърждава проекти за нормативни актове, свързани с осигуряване за безработица, професионална квалификация и насърчаването на заетостта преди внасянето им в съответните органи; осъществява контрол върху дейността на НСЗ; утвърждава годишния бюджет и приема отчета на фонд ПКБ.

Услуги, предлагани от БТ на клиентите на трудовия пазар

Съгласно Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта НСЗ чрез териториалните си поделения – БТ, предоставя следните безплатни услуги на клиентите на пазара на труда в следните направления:

- **Информиране** на клиентите на пазара на труда (търсещи работа лица, работодатели и общинска администрация и други социални партньори) за правата и задълженията им в съответствие с нормативната база; услугите, които предоставят бюрата по труда; състоянието и тенденциите в развитието на местния пазар на труда; възможностите за ползване на преференции по нормативната уредба;;
- **регистриране** на безработни лица; млади специалисти или уволнили се от военна служба; заети, желаещи да сменят своята работа; учащи се, желаещи да работят в свободното им от учение време; трудоустроени; пенсионери; работодатели, които ползват услугите на БТ;
- **посреднически услуги по заетостта на**:

- <u>търсещите работа лица</u> – консултиране и съдействие за намиране на подходяща работа; насочване на търсещите работа лица към подходящо свободно работно място – локално, регионално и национално ниво;
- <u>работодатели</u> – обявяване на свободни работни места и на условията за заемането им на локално, регионално и национално ниво; подбор и насочване на подходящи кандидати към обявените свободни работни места. Въведена е в експлоатация интерактивна трудова борса по Интернет на национално ниво. Разширен е обхватът на посредническите услуги чрез оказване на такива и по временен адрес на лицата.

В процес на актуализация е технологията за работа на БТ, с цел оптимизация обслужването на клиентите на пазара на труда, отчитайки динамичните промени в развитието на трудовия пазар, в системата на НСЗ и нормативната уредба.

- <u>освободени при масови съкращения</u>: съгласно Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта и на Правилника за неговото приложение са регламентирани следните задължения на работодателите при предстоящи масови уволнения:
- предварително уведомяване в 60-дневен срок на БТ, общинската администрация и съответния териториален орган за тристранно сътрудничество. При уволнение на повече от 150 човека се уведомява и ЦУ на НСЗ.
- участие при създаване и функциониране на смесени комисии, които имат временен характер за периода на масовото уволнение.
- Всяко БТ има създаден екип за бързо реагиране при масови уволнения с численост от 3 –5 специалисти от различните направления на дейност.
- Екипите на БТ действат съгласно Методическото ръководство при всеки случай на масово уволнение.
- След получаване на уведомително писмо за предстоящите масови уволнения се разработва план за действие от екипа за бързо реагиране в условия на масови уволнения, който включва:
- Среща на екипа с ръководството на фирмата, на която е предоставена информация за предлаганите от БТ услуги;
- Организиране на приемна за работниците, които предстои да бъдат освободени с цел информирането им за правата, задълженията и услугите, които могат да ползват в БТ;
- Предоставяне на рекламни материали и др.
- Основна задача на екипа на БТ остава ранната намеса т. е. предоставяне на услуги преди фактическото уволнение. Обслужването в тези случаи предвижда предоставянето на информация и консултиране относно условията и сроковете за регистрация в БТ и за получаване на обезщетения при безработица, възможностите за ползване на посреднически услуги по заетостта, включване в курсове за квалификация, в подходящи програми за заетост и мерки за насърчаване на заетостта, съгласно ЗЗБНЗ, психологическо подпомагане и др.

Друга важна задача на екипа на БТ е разясняването на ролята и необходимостта от създаване на смесени комисии, уточняване структурата, задачите и целите им, както и подпомагане на тяхното функциониране.

Създадените смесени комисии се явяват като истински посредник между подлежащите на съкращение работници и служители и екипа на БТ. Те

включват участието на ръководството на фирмата, синдикатите, представители на работниците и БТ и обикновено имат численост от 5 -15 човека.

В процес на въвеждане е екипен принцип на работа по услугите по заетостта във всяко БТ, което означава, че служителите, отговарящи за посредническите услуги, професионалната квалификация, програми и мерки за заетост, освен че работят в екип са и взаимозаменяеми – всеки от тях има като основни задължения в длъжностната си характеристика едно от горните три направления и като допълнителни задължения – останалите две.

- **Професионално ориентиране и организиране на обучението –** консултиране на търсещите работа лица относно възможностите за начална и допълнителна квалификация, преквалификация, мотивационни и адаптационни курсове, както и организирането на курсове за професионална квалификация, мотивиране и адаптиране.

Целта на професионалното ориентиране (информиране и консултиране) е запознаване на клиентите на БТ характера и съдържанието на различните професии и дейности, с тенденции в тяхното развитие и приложение, с психофизиологическите и образователни изисквания,с възможностите за обучение за овладяване или усъвършенстване на професии, за реализация след обучение и друга полезна информация в тази област. Дейността се извършва самостоятелно (от съответните компетентни служителите в БТ) или в специализираните информационно-консултантски звена към тях – 9 професионално-информационни центрове (един мобилен), 4 центъра за професионално информиране и консултиране и 37 клубове “Работа” (два мобилни).
Към две от бюрата по труда – в Русе и София, са изградени специализирани центрове за развитие на възможностите за инвалиди.

- **Реализиране на програми и мерки за насърчаване на заетостта –** консултиране и подпомагане на безработни лица за включването им в програми и мерки за заетост, както и консултиране на работодателите за ползване на съществуващите преференции при разкриване на нови работни места;
- програми за заетост в общополезни дейности. БТ и общините съвместно с общински, частни и държавни фирми реализират програми за заетост в общополезни дейности чрез разкриване на работни места за безработни лица (комунално-битово обслужване, благоустройство на населеното място и производствени зони, поддържане и опазване на околната среда, поддържане и опазване на исторически паметници и обекти и др. Подобни), чл. 53 от ЗЗБНЗ;
- насърчаване на безработните към самостоятелна заетост (чл. 54 от ЗЗБНЗ). БТ одобрява проекти на безработни лица, които имат право на парично обезщетение и желаят да започнат стопанска дейност за производство на стоки и/или услуги;
- преференции, свързани: със създаване на сдружения за заетост; за еднолични търговци при наемане на първите пет лица; устройване на работа на: безработни с трайно намалена трудоспособност и сираци до 28-годишна възраст, безработни до 28-годишна възраст с висше образование и до 24-годишна възраст със средно или по-ниско образование, безработни лица с трайно намалена работоспособност, безработни лица на непълно

работно време, продължително безработни лица, на безработни лица от други населени места;

- програми за увеличаване на заетостта по държавни приоритети. Съгласно чл.78 от ЗЗБНЗ Министерски съвет, отделни министерства и ведомства или областни администрации съвместно с Националната служба по заетостта могат да разработват и реализират програми, с които се увеличава заетостта, свързани със: стимулиране развитието на определени региони, отрасли, браншове и др. изграждане на обекти с особено значение за националната икономика; изграждане на инфраструктурни обекти; възстановяване и рекултивация на околната среда; стимулиране на различни форми на заетост; други дейности;
- регионални програми за увеличаване на заетостта. Органите за местно самоуправление и местна администрация съвместно с териториалните поделения на НСЗ могат да разработват и реализират програми, с които се увеличава заетостта в съответния регион или населено място (чл. 79 от ЗЗБНЗ).

В края на 1998 г. правителството на Р България одобри Правила за разработване и реализиране на национални, отраслови и регионални програми за заетост, а министърът на труда и социалната политика утвърди Методическо ръководство за разработване на регионална програма за заетост. При разработването и реализирането на регионалните програми за заетост се налага **принципа на социалния диалог**. За целта са създадени Регионални съвети по заетостта по области и/или по общини на обществени начала. В състава на Регионалните съвети се включват представители на: Областната управа, Общинските администрации, Регионалната служба по заетостта (Бюро по труда), регионалните структури на национално представителните организации на работодателите, на работниците и служителите, регионалните структури на МОН, регионални координатори на фондове (фонд “Земеделие” и др.), Териториални статистически бюра, Неправителствени организации (по въпросите на социалната политика), Сдружения за заетост, Агенции , Бизнес центрове и др.

- **психологическо подпомагане –** извършване на индивидуално и групово психологическо консултиране за подпомагане на социално-личностната адаптация на безработните към пазара на труда, както и за формиране на необходими умения за тяхната социална и трудова реализация.

Разширяват се обемът и методите за мотивиране и психологическо подпомагане на безработните лица от проблемните групи. Психологическото подпомагане на безработни лица от т.нар. проблемни групи се прилага в индивидуални и групови форми на работа и включва: подпомагане адаптирането на безработните лица към пазара на труда, придобиване на умения за адекватно поведение при търсене на заетост, разработени са и се прилагат различни методики за самопредставяне пред работодатели, комуникативни умения и умения за търсене на работа.

Въз основа на сключено споразумение между НСЗ и Дневен център за психосоциална рехабилитация “Винсент Ван Гог” е разработена от специалистите от сектор “Психологическо подпомагане” в НСЗ информационна брошура, улесняваща хората, болни от шизофрения, при търсене на услугите на бюрата по труда. Подобна брошура е разработена и за лица, освободени от

местата за лишени от свобода, съвместно с Дружеството за религиозна и обществена подкрепа на лишените от свобода лица.
С продължително безработните, самотните майки, лицата, излезли от местата за лишаване от свобода, инвалиди и сираци в бюрата по труда се прилага индивидуален подход: изработва се съответен индивидуален (личен) план за съвместна работа между бюрото и съответното лице.

- **Изплащане на обезщетения и помощи при безработица -** определяне на правото, размерите и сроковете за получаване на обезщетения и помощи при безработица и създаване на организация за тяхното изплащане;
- **наемане на работа на български граждани в други държави и на чуждестранни граждани в Република България.** В съответствие със ЗЗБНЗ, НСЗ има право да урежда износ на работна сила по междуправителствени споразумения и наемане на работа на чуждестранни работници и специалисти.
- **правна дейност**, свързана с консултирането на юридически и физически лица за прилагането на нормативните актове в областта на заетостта и безработицата.
- **специализирана контролна дейност –** осъществява се от отдел "Инспекторат" в НСЗ. Органите на инспектората контролират спазването: на декларираните обстоятелства от безработните лица при получаване на обезщетения и помощи при безработица, на процедурата при масови уволнения, на реда и условията за извършване на посредническа дейност от фирми и организации по информиране и наемане на работа на български граждани в РБ и други държави и на разрешителния режим за работа на чуждестранни граждани в РБ.

Предвид бъдещото присъединяване към ЕС е необходимо автоматизираната информационна система (АИС) на НСЗ да бъде приведена в съответствие с изискванията за и възможностите на аналогични информационни системи в страните от ЕС. Това ще доведе до предлагане на качествени информационни услуги на национално и регионално ниво, извличане на бърза оперативна информация и осъществяване на пълен оперативен контрол.
Разработен е разчет за бъдещо финансиране, включващ най-общ вид необходимите дейности, срокове и средства за реализиране на предложенията за усъвършенстване на АИС на НСЗ. Този разчет е представен в дирекция "Предприсъединителни фондове и международни програми и проекти" към МТСП във връзка със стартиране на програмирането по ФАР 2002.

2. Европейски социален фонд

Трудно е да се получи ясна картина за това, което е било направено и за това какви действия са били предвидени да бъдат извършени в следващите месеци/години. Бихте ли прецизирали информацията, що се отнася до вече предприетите действия и графика за пълното прилагане на дейностите по ЕСФ?

Народното събрание е одобрило и приело Закона за Социално-инвестиционния фонд, публикуван в ДВ бр.32 от 3.04.2001 г. – един от основните инструменти за изпълняване и финансиране на проекти по линия на ЕСФ. Разработени са механизми и правилници за функционирането на фонда. Работи се върху изграждането на капацитета за планиране и програмиране на различните дейности и проекти по ЕСФ.

Съветът за регионално развитие прие стратегия за институционално укрепване на Министерство на труда и социалната политика. Основната му цел е до края на 2002 г. министерството да добие статут на изпълнителна агенция по отношение усвояването на фондовете, отпускани от ЕС в рамките на предприсъединителните фондове, предназначени за развитие на човешките ресурси.

Представители на министерството участват в подготовката на Регионален план за икономическо развитие и координират разработката по ос 4 "Подобряването на качеството на живота и адаптиране на човешките ресурси към изискванията на пазарната икономика" от Националния план за икономическо развитие 2000-2006 и от свързаната с него Стратегия за развитие на човешките ресурси. Предвиден е twinning-проект за укрепване на институционалния капацитет на МТСП за прилагане на стратегии, програми и проекти, който е одобрен от комисията на програма ФАР. Прдължителността на проекта е 2002-2004 г. на стойност 1 400 000 евро.

Планирано е до края на 2002 г. механизмите за усвояване на грантовите схеми да бъдат успешно тествани чрез изпълнението на проекта Програми за заетост в стоманодобивните и минните райони (Steal and Mining Area Employment Projects - SMAEP), финансиран от ФАР.

Очаква се към края на 2003 г. изграждането на институционалния капацитет на МТСП за усвояване на средствата по линия на ЕСФ да бъде завършено.

Расизъм и дискриминация

1. *Каква е същността и какъв е времевия график за приемане и влизане в сила на Закона за предотвратяване на дискриминацията?*

Изготвянето на горния проект на Закон е залегнало в Националната програма за приемане достиженията на правото на ЕО в краткосрочен план (до края на 2001 година). В момента проектът на Закон е в процес на преразглеждане и преработка в съответствие с новите моменти в анти-дискриминационното право на ЕО, което може да доведе до известно просрочване. Предметът на закона е предотвратяване на дискриминацията на етническа и расова основа

Във връзка с горното се предвижда и осъществяването на туининг-проект с държава-членка на ЕС.

2. *По отношение на наличието на съдебна практика по въпроси от дискриминационен характер съгласно съществуващото законодателство или наскоро изменения Кодекс на труда, както и на отсъствието в КТ на основанията за дискриминация - "религиозни вярвания" и "сексуална ориентация" ?*

Република България развива законодателство, отдаващо правни гаранции за недопускане на дискриминация и провежда последователна политика по тяхното прилагане, както и създава равни възможности и социална интеграция на уязвимите групи в обществото, в т.ч. малцинства и лица, получили статут на бежанци.

В Кодекса на труда, изменен и допълнен се регламентира, че при осъществяване на трудовите права и задължения не се допускат пряка или непряка дискриминация, привилегии или ограничения, основани на народност,

произход , пол, раса, цвят на кожата, възраст, политически и ***религиозни убеждения,*** членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно, обществено и материално положение и инвалидност.

Към настоящия момент трудно можем да говорим за съдебни производства на основата на новите анти-дискриминационни разпоредби, залегнали в изменения Кодекса на труда, тъй като те са в сила едва от няколко месеца. Справка за заведени съдебни дела (ако има такива) бихме могли да дадем на по-късен етап след приключване на ваканцията на съда.

Що се отнася до дискриминацията на основа на "сексуална ориентация", при едно от следващите изменения на Кодекса на труда ще се разгледа и решението на този въпрос.

3. *Изграждане на независим орган за насърчаване на недискриминацията на основата на расов или етнически произход (съгласно директива 2000/43)*

Към настоящия момент Националният съвет по етнически и демографски въпроси към Министерския съвет е единственият орган за консултации, сътрудничество и координация между държавните институции и неправителствените организации относно изработването и прилагането на националната политика по етническите и демографски въпроси и миграцията в България.
В НСЕДВ към момента работят един секретар, двама специалисти и един експерт. Съветът се състои от две българки и две жени от ромски произход. Председател на НСЕДВ е етнически турчин.
В 25 области са създадени областни съвети по етнически и демографски въпроси със структура сходна на Националния съвет.
До този момент е назначен по един експерт по етническите въпроси във всяка една от 25-те областни администрации.
В четири града - Сливен, Монтана, Пазарджик и София, са създадени ромски културни информационни центрове, финансирани от държавния бюджет на НСЕДВ. Помещенията за тези центрове се осигуряват от съответните общини.

В проекта на Закон за предотвратяване на дискриминацията се предвижда създаването на държавен орган, които да контролира и налага санкции при случаи на нарушаване на закона.

Рамковата програма за равноправно интегриране на ромите в българското общество очертава в средносрочен план действията на държавните институции по посока на създаването на реални политически, социално-икономически и културни предпоставки за пълноценната интеграция на ромите в обществото. Съгласно нея се предвижда промяна на действащото законодателство с цел защита от дискриминация. Освен изброените законодателни промени, в Наказателния кодекс трябва да бъдат изчерпателно изброени отегчаващите и смекчаващи вината обстоятелства, като расисткият мотив следва задължително да присъства сред отегчаващите вината обстоятелства. За редица престъпления (убийство, телесни повреди, изнасилване и т.н) следва да се предвидят и квалифицирани състави в случай, че са извършени по расистки подбуди.

4. *Мерки за насърчаване на възможностите за заетост сред ромската общност*

Предстои стартирането на проект "Интеграция на ромите в българското общество" по Програма ФАР на Европейския съюз за 500 000 евро. Проектът се състои от два основни компонента: *Достъп до образование на ромските деца* и *Урбанизация на ромските квартали*. Започна работа по подготовка на следващия проект по Програма ФАР на ЕС за 2001 г. съвместно с Министерство образованието и науката и Министерство на културата на стойност 1,5 млн. евро, като основната част от тези средства ще бъдат отделени за продължаване на дейностите по подобряване качеството на образованието на ромските деца, чрез обучението на помощник-учители за работа в мултикултурна среда и подкрепа на инициативите на читалищата в ромските махали в областта на културата.

Като средносрочни мерки в Националната програма за приемане достиженията на правото на ЕО са предвидени:

- Реализиране на програма "Ограмотяване, квалификация и заетост", с която се дава грамотност на лица от ромски произход, след което те преминават през квалификационен курс и се насочват към заетост.
- Реализиране на програма "Инвестиции в развитието на пазара на труда и професионалното обучение", насочена към неравностойно поставените групи на пазара на труда, включително безработни роми и ученици от ромски произход, напускащи предсрочно училище.
- Продължаване на реализацията на национална програма "От социални грижи към заетост", която включва предоставяне на квалификационни и посреднически услуги на безработни лица на социално подпомагане. Програмата е насочена и към региони със смесено етническо население, където преобладаващата част от лицата на социално подпомагане са от ромски произход

Действащите регионални програми за заетост са насочени към групите на пазара на труда в най-тежко положение, в това число и населението от ромски произход. Няколко от действащите микропроекти са конкретно насочени към тази група.

- "Подобряване условията на живот в община Търговище" от Регионалната програма за заетост на област Търговище
- "Обществено-полезни дейности" от Регионалната програма за заетост на област Търговище
- "Шанс за продължително безработните лица с основно и по-ниско образование на територията на община Плевен" от Регионалната програма за заетост на област Плевен

Паралелно с горепосочените програми в страната се реализират редица мерки за стимулиране работодателите да наемат безработни лица, част от които са от ромски произход, а именно: насърчаване на работодателите да наемат продължително безработни; насърчаване на безработните към самостоятелна заетост.

5. *Мерки от страна на българските власти за развитие на чувствителността на обществото и социалните партньори по въпросите на дискриминацията*

Защитата на правата и основните свободи на човека и утвърждаването на общоприетите стандарти в тази област е основен приоритет на вътрешната и външна политика на Република България.

Проблемите на расизма и дискриминацията са предмет на широк обществен дебат, обхващащ такива важни въпроси като достъп и равнопоставеност на пазара на труда, социална закрила, социално осигуряване, обучение и квалификация. В българския печат се издават вестници и списания, третиращи проблемите на малцинствата, от тях 7 ромски, 4 турски, 3 арменски, 2 румънски, 2 еврейски, 2 руски и 1 македонско. Българското национално радио, Националното "Дарик" радио, радио "Алма матер" и "7 дни", радио Пловдив излъчват постоянни рубрики, посветени на етническите въпроси. В програмите на Българската национална телевизия, Националната кабелна телевизия "Евроком", Телевизия 7 дни и регионалните кабелни телевизии в Пловдив, Видин и Пазарджик съществуват предавания за малцинствата. Първата ромска частна телевизия е създадена в гр. Видин.

В НСЕДВ са представени като асоциирани членове 33 неправителствени организации. Те се занимават с финансирането и реализирането на проекти, насочени към интегрирането на различните етноси в българското общество.

В момента в Министерство на образованието и науката са назначени експерти по майчин език - турски и иврит, но се налага да бъдат назначени експерти - по ромски език. Налага се подготовка на нови учебници, чието съдържание да възпитава учениците в дух на толерантно съжителство и разбирателство. Такива проектоучебници са изготвени от неправителствени организации.

Проучват се възможностите за включване в програмата за действие на Общността за борба с дискриминацията /2001-2006/.

Лица с увреждания

Изработването на Национална стратегия за цялостно интегриране на лицата с увреждания във всички сфери на икономическия и социален живот на страната е в процес на подготовка. В настоящият момент се извършва работата по проучване на опита и най-добрите практики в държавите-членки и запознаване с европейското acquis в тази област. При подготовката и изработването на стратегията ще се прилага подхода на съгласуване на позициите на всички институции, имащи компетенции в областта на заетостта, образованието и професионалната квалификация, транспорта, информационното общество, новите технологии и политиката за защита на потребителите. Ще бъде обърнато специално внимание на мнението и опита на представителите на тази група от обществото, ще се насърчава активното участие на неправителствените организации на и за лицата с увреждания и на останалите участници на гражданското общество, работещи в тази сфера.

Предвижда се стратегията да бъде съобразена с основният принцип за зачитане на основните човешки права залегнал в ДЕО, с чл. 13 регламентиращ борбата с дискриминацията, чл.136 и 137 регламентиращи политиката в социалната сфера на ЕС и Договора от Ница-чл. 137, поставящ акцент върху модернизацията на системите за социална закрила в държавите-членки и борбата срещу социалната изолация. Стратегията ще следва основните насоки заложени в обръщенията "Към Европа без бариери за лицата с увреждания" , "Модернизиране на системата за социална закрила" , на европейска стратегия

за борба с бедността, социалната изолация и всички форми на дискриминация визиращи и лицата с увреждания, на Директива 2000/78/ЕО за забрана на дискриминацията в областта на заетостта и професиите.

Имайки предвид предложението за решение на Съвета /2001/0116 (CNS)/ във връзка с обявяването на 2003 г. за Европейска година на лицата с увреждания, България като страна – кандидат за членство в ЕС и в съответствие с условията на Споразумението за асоцииране и допълнителните протоколи към него, както и на решенията на Съвета за асоцииране би искала да заяви своето желание за участие в подготовката и провеждането на това събитие. Целите на Европейската година за лица с увреждания за подобряване на осведомеността за тяхното права на защита срещу всякаква форма на дискриминация, за насърчаване на дискусиите относно необходимите мерки за насърчаване на равните възможности, за насърчаване обмена на информация относно най-добрите практики и ефективни стратегии действащи на местно, национално и европейско ниво, за укрепване на сътрудничеството между всички засегнати страни имащи компетенции в тази сфера /централни и местни власти, частния сектор, неправителствения сектор, самите лица с увреждания и техните семейства/, за подчертаване на положителния принос на лицата с увреждания към обществото, напълно съвпада с основните насоки, които ще бъдат заложени в предвидената стратегия.

Освен с европейското acquis Стратегията ще бъде съобразена и със Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни шансове на лицата с увреждания, с основната концепция на Резолюцията на Съвета на Европа за съгласувана политика за рехабилитация на лицата с увреждания /9.04.1992/, с принципа за отхвърляне и елиминиране на всяка форма на негативна дискриминация на основата на увреждане.

Стратегията има за цел да промени съществуващия до скоро модел на политиката по отношение на лицата с увреждания преминавайки от разглеждането на увреждането като отклонение от нормалното към признаване на равнопоставеността на тази група от обществото, правото на равни възможности и пълно интегриране в икономическия и социален живот. В този смисъл тя ще съдържа следните насоки:

- гарантиране на лицата с увреждания, включително тези с най-тежки форми на увреждане, на правото на пълноценно участие в обществения живот, като се обърне специално внимание на нуждите и интересите на техните семейства и придружители ;
- мейнстриминг на политиката по отношение на лицата с увреждания, т. е. съгласуване на нейното формулиране и прилагане във всички свързани сектори: заетост, образование, професионална квалификация и преквалификация, транспорт, информационно общество, нови технологии и политика за защита на потребителите;
- даване на възможност на лицата с увреждания за пълноценно участие в икономическия и социален живот, премахвайки всички бариери от технически и правен характер и изграждане на достъпна околна и битова среда;
- формиране на общественото мнение в посока приемане на лицата с увреждания като равнопоставени членове на обществото и признаване на техните умения и възможности.

Стратегията ще предвижда мерки насърчаващи активното участие на неправителствените организации на и за лицата с увреждания, както и включването на представители на тази група от обществото в прилагането и развитието на необходимите действия и политика в тази сфера. Включването на социалните партньори като ключов фактор в усилията за интегриране на лицата с увреждания в пазара на труда и сферата на заетостта ще бъде основен елемент от предвижданата стратегия.

Политиката по отношение на лица с увреждания се основава на Конституцията на Р България като в чл. 51(3) е отбелязано, че "…лицата с психически и физически увреждания се намират под особена закрила на държавата и обществото". Въз основа на него е приет Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите (ЗЗРСИИ) и Правилника за неговото прилагане, както и редица подзаконови нормативни актове.

Законът за изменение и допълнение на Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите е приет на 15 март 2001 г. Промяната в закона е съобразена с действащото законодателство в тази област: Кодекса на труда, Кодекса за задължително обществено осигуряване, Закона за социално подпомагане, Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта, Закона за народната просвета, Закона за професионалното образование.

Във връзка с изменението на Закона за ЗРСИИ са направени и съответните изменения в Правилника за неговото приложение, който е в процедура на съгласуване и приемане. Със закона се урежда правото на рехабилитация и социална интеграция на инвалидите, тяхната защита и произтичащите от това задължения на държавните органи, общините, стопанските и обществените организации в страната, като не се допуска пряка или непряка дискриминация по отношение на инвалидите. В Законът за изменение и допълнение на ЗЗРСИИ се предвиждаше понятието "инвалиди" да се замени с понятието "лица с увреждания", но тази формулировка не беше приета, което ограничава приложното му поле.

Съгласно Националната програма за приемане достиженията на правото на ЕС правителството предвижда да подготви през 2002 г. Закон за интеграция на лицата с увреждания. Стремежът е да се постигне по-добър баланс между рехабилитационния и интеграционен подход на политиката по отношение на лицата с увреждания. Законът цели да създаде адекватна законодателна рамка, позволяваща усъвършенстване на тази политика, следвайки насоките на европейското acquis и други международни документи за признаване равните възможности на тази група от обществото във всички области на икономическия и социален живот и премахване на всякаква форма на дискриминация въз основа на увреждане.

Обществено здравеопазване

1. Относно проекта на Закон за общественото здравеопазване

В края на 2000 г. МС прие и внесе за обсъждане и утвърждаване в Народното събрание проект на Закон за общественото здравеопазване. Проектът на Закон не е обсъждан в парламентарните комисии.

Предлаганият проект на Закон за общественото здравеопазване следва да уреди основните принципи на националната здравна политика за опазване на

общественото здраве чрез осигуряване на адекватна система и механизми за защита на здравето на населението и благоприятна жизнена среда.

Законът е рамков, социално насочен и при разработването му са спазени следните основни принципи:

- разглеждане на общественото здравеопазване като интегрална форма за защита на общественото здраве;
- даване приоритет на промоцията на здравето и профилактиката на болестите;
- създаване на условия за широко междусекторно сътрудничество.

Законът съдържа осем части, които уреждат материята по отношение на:

- предметната област на закона, принципите на националната здравна политика, задълженията на висшите органи на държавата и приоритетът на общественото здраве в програмите на правителството и местното самоуправление;
- структурата, органите и институциите на националната система на здравеопазването; статута и функциите на заведенията за обществено здравеопазване, връзките и взаимодействията между тях, реда за финансиране, формиране и администриране на приходите им, медицинските професии и правата и отговорностите при упражняването им, медицинската наука и образование, реда и условията за информационното осигуряване и комуникациите;
- правата и отговорностите на гражданите за защита на тяхното здраве, здравната закрила на определени възрастови групи и контингенти, правните изисквания относно задължителните медицински прегледи и изследвания, спешната медицинска помощ, органната и тъканна трансплантация и общите изисквания и отговорности за качеството на осигуряваната здравна помощ ;
- мерките за ограничаване на обществено значимите незаразни, заразни и паразитни болести, трудовия и транспортен травматизъм, професионалните болести, алкохолизма, наркоманиите и тютюнопушенето както и специфичните дейности и разпределението на отговорностите;
- опазването и укрепването на психичното здраве на населението и правните аспекти за гарантиране правата на лицата с психични разстройства при провеждане на лечението им и за оказване на спешна психиатрична помощ;
- задълженията и отговорностите на държавата, общините и другите юридически и физически лица и мерките за осигуряване на здравословна жизнена среда на труд, бит и почивка на населението;
- органите, структурата, обхвата, организацията на дейността и правомощията на държавния здравен контрол;
- административно-наказателните разпоредби при нарушаване на разпоредбите на закона.

Наред с това с проектозакона се залага необходимата рамка за транспониране на редица директиви на ЕС като директиви 77/ 452 и 77/453, 78/686 и 78/687, 80/154 и 80/155, 85/432 и 85/433 и 93/16, които касаят взаимното признаване на дипломи и квалификации на регулирани медицински професии, необходими за реализация на правата по отношение свободата на движение на хора, както и на директиви 93/104 и 94/33 относно определени аспекти на организацията на

здравната помощ и прегледи на работещите и защитата на непълнолетните при работа.

Във връзка с предстоящото разглеждане на проекта на Закон в парламентарните комисии, може да се получи забавяне на приемането му в поставения срок.

2. Относно тютюневите директиви. Българските власти се умоляват да предоставят повече информация, за да изяснят намаляването на съдържанието на катран (какви намаления/граници на намаление и срокове за постигането им).

В преговорната позиция на Р България е заложено, че страната приема и ще прилага цялостно достиженията на правото на ЕС (acquis communautaire) в областта на Социалната политика и заетостта **в сила към 31.03.2001 г.** Новата директива 2001/37, с която се отменят директиви 89/622 и 90/239 е публикувана през м. юли 2001 г., поради което не е влязла в обхвата на преговорната позиция. Директивата вече е предоставена на компетентните институции за обсъждане на ангажиментите, залегнали в нея и предлагане на мерки по нейното транспониране. Директивата ще бъде взета предвид при следващата ревизия на NPAA, къде ще бъдат предвидени съответните мерки и срокове.

По отношение на намаляването на катраните:

- Заложено бе постепенно намаление на катрана в цигарите по 1 мг на всеки 3 години като се започне със сегашното ниво на 15 мг на цигара. Това се налага поради причината, че цигарите са стока, насочена към потребители с определени навици, тоест не е възможно рязко намаление на катрана в цигарите, тъй като пушачите ще се насочат към други марки по-силни цигари или ще увеличат количеството изпушени цигари, което няма да доведе до търсения позитивен ефект върху здравето на потребителя.
- Следва да се извърши съответната подготовка и реализират основни технически и технологични обновления в цигареното производство, за което ще са необходими инвестиции за развитие на изследователската и развойна дейност, включително осигуряване на модерна лабораторна апаратура, съвременни стандартизирани методи за анализ на дима на цигарите и време за тяхното усвояване и практическо прилагане;
- Чрез преходния период ще се осигури достатъчно време за промяна в потребителските навици и интереси и ще се повиши качественото ниво на произвежданите у нас тютюневи изделия;
- Предвидени са и се очакват промени в структурата и качеството на произвежданите у нас типове тютюни, което изисква достатъчно продължително време и има пряка връзка с проблемите за намаляване на катраните в цигарения дим.

Времевия график за намалението на катраните е както следва:

- от 01.01.2004 г. 14 мг
- от 01.01.2007 г. 13 мг
- от 01.01.2010 г. 12 мг
- от 01.01.2013 г. 11 мг
- от 01.01.2016 г. 10 мг

3. Относно последиците в здравословното състояние

Статистическите данни и данните от проведени епидемиологични проучвания показват изключително неблагоприятни тенденции в разпространението на тютюнопушенето и в честотата на предизвиканите от него заболяемост и смъртност.

По данни на НСИ консумацията на цигари от глава на населението е нараснала от 1020 цигари през 1948 г. до 2574 цигари през 1997 г. По този показател нашата страна заема челни позиции сред Европейските страни

Извършени проучвания от международни и наши организации показват:

- средна годишна консумация от 3,94 кг. Тютюн, което е с 2,1 пъти повече от средното за света.
- висок относителен дял (35,6%) на редовните пушачи във възрастовата група над 15 години, като разпределението по пол е съответно 49, 2% при мъжете и 23,8% при жените.
- много висок относителен дял (64.9%) на мъжете - пушачи във възрастовата група от 20 до 45 г., т.е. двама от всеки трима мъже в тази активна възраст са пушачи.
- нарастване на относителния дял на жените пушачки от 16.7% през 1986 г. до 23.8% през 1996 г.

Проучвания на Министерство на здравеопазването и Националния център по здравна информация показват по-високи стойности на разпространение на тютюнопушенето - 42,9% от общото население и съответно 56,5% за мъжете и 31,2% за жените.

Най-новото репрезентативно проучване ESPAD'99 г. (Европейски училищен изследователски проект на СЗО) установява, че честота на разпространение на тютюнопушенето сред 15-16 годишните ученици е 49,8% , като честотата при момичетата е по-висока от тази при момчетата.

Широкото разпространение на тютюнопушенето в България е един от основните фактори за високата заболяемост, болестност и смъртност от онкологични, сърдечно-съдови и белодробни заболявания Статистическите данни показват, че :

- Има увеличение с 20% на честотата на белодробния рак от 1980 г. насам. Той е с водеща локализация на раковите заболявания при мъжете и една от десетте най-често срещани локализации при жените. В структурата на злокачествените заболявания ракът на белите дробове съставлява съответно 22 % при мъжете и 4% - при жените. Над 90% от заболелите мъже и 20% от заболелите жени са пушачи.
- Тютюнопушенето е пряк или косвен фактор за 21,6% от общата смъртност, според проучвания извършени през 1986 г. Според Ричард Пето (1994 г.) тютюнопушенето в България е причинило 17 % от всички смъртни случаи при мъжете пушачи и 38% от смъртните случаи при онкологичните заболявания. При мъжете на възраст 35-69 години тютюнопушенето е отговорно за 30% от общата смъртност в тази група, 47% за смъртността от онкологични заболявания и 90-95% за смъртността от белодробен рак.
- България е на едно от челните места в света по смъртност от мозъчни инсулти. В периода от 1947 насам тази смъртност е с тенденция на непрекъснато нарастване. От мозъчни инсулти умира всеки пети-шести мъж и всяка четвърта-пета жена в страната. Най-значително повишаване на смъртността от мозъчни инсулти се наблюдава във възрастовата група от 30-49 години и при мъжете.

- Страната заема челни позиции в света и по умиранията от сърдечни инфаркти.
- Мозъчните инсулти и сърдечните инфаркти формират 46% от общата смъртност на страната понастоящем.

По данни на Националния център за здравна информация към Министерство на здравеопазването смъртността от заболявания кръвоносната система и органите на кръвообращението през 1999 г. е била 890,9 на 100000 души от населението, а от ракови заболявания на белодробната система - 37,3%.
С оглед намаляване на заболяемостта и смъртността от посочените по-горе тежки заболявания с обществена значимост **е разработен проект на Национална програма за ограничаване и предотвратяване на тютюнопушенето, който е внесен за обсъждане и приемане от МС**. Целта на тази програма е да се поставят основите на системна национална политика за ограничаване на тютюнопушенето и намаляване на свързаните с него здравни последици. В нея са обхванати всички аспекти на проблема - създаване на институционална рамка, засилване на законодателните мерки и контрола върху тяхното приложение, създаване на условия за повишаване на информираността и мотивацията на населението за намаляване разпространението и за формиране на обществена нетърпимост към тютюнопушенето, осигуряване на възможности за промоция на поведение за отказ от тютюнопушене и лечение на тютюневата зависимост.
Програмата е разработена на базата на насоките на Третия Европейски план за действие на СЗО и на изискванията, включени в проекта на Рамковата конвенция за контрол на тютюна на СЗО.

4. Относно "Полово-предавани болести"

Министерският съвет на Република България утвърди **Национална стратегия и Национална програма за профилактика и контрол на СПИН и ППБ 2001 - 2007 година** с Решение No 58/ 9.02. 2001 г.
Националната стратегия за профилактика и контрол на СПИН и полово предавани болести /ППБ/ дава възможност за реализиране на една цялостна политика, насочена към ограничаване и контрол на разпространението на тези болести.
Националната стратегия и програма са разработени от Министерство на здравеопазването с експертната и финансова помощ на Програмата за развитие към ООН и UNAIDS - Женева.

В Програмата са заложени за постигане следните приоритетни цели:
- полагане основите на устойчив процес за намаляване на факторите, благоприятстващи разпространението на ХИВ/СПИН и ППБ, като се обърне главно внимание на уязвимите групи в обществото;
- обезпечаване на толерантна и поддържаща социална среда и достъпно медицинско обслужване на засегнатите от ХИВ/СПИН и ППБ;
- намаляване на риска от разпространението на ХИВ и другите кръвно преносими инфекции, чрез въвеждане на добри практики и стандарти в медицинските дейности, които са съобразени с директивите на СЗО, UNAIDS и Съвета на Европа.

Работната програма е съставена от 4 основни компонента:
- промоция на здраве;
- епидемиологично наблюдение и политика на тестуване;

- здравни и социални грижи;
- лечение на лицата с ХИВ/СПИН и ППБ.

Ръководен и координиращ орган на програмата е Националният комитетът по СПИН и ППБ създаден на основание ПМС No 61 от 26 март 1996 г. за създаване на Национален комитет по профилактика на СПИН и полово предавани болести /ППБ/, изменен с ПМС No 256 от 30 декември 1999 г.
Междуведомственият характер на Комитета гарантира ангажираността и участието на голям брой министерства, като Министерство на здравеопазването има координираща функция при осъществяването на програмата.
До този момент е извършена конкретна подготвителна работа по всички дейности и конкретни задачи, заложени в програмата за 2001 година.

С оглед изпълнението на Решения No 2119/98/ЕС, Решение 2000/57/ЕС и Решение 2000/96/ЕС на Европейския парламент и на Съвета на Европа в компонент "Епидемиология и политика на тестуване" се предвижда реализирането на следните задачи:

1. Установяване на особеностите и разпространението на ХИВ, СПИН и ППБ чрез:

- изграждане и поддържане на единна автоматизирана информационна система и съответно звено за набиране, съхранение, обмен и анализ на данни за разпространението и заболяемостта от ХИВ и ППБ;
- - извършване на скрининг за разпространение на ХИВ, и ППБ чрез анонимно несвързано изследване сред уязвимите групи и затворени колективи;
- извършване на периодични епидемиологични проучвания и анализи относно рисковото поведение на уязвимите групи;
- изготвяне на периодични епидемиологични анализи за проследяване характеристиката и динамиката на епидемичния процес при ХИВ инфекцията и на подкрепящи анализи на другите детерминанти на епидемиологичната ситуация, както и издаване периодична информация за заразеността и заболяемостта от ХИВ и ППБ;
- обучение на лица за извършване на епидемиологичните проучвания за ХИВ и ППБ в уязвимите групи и затворените колективи, както и за провеждане на епидемиологичното наблюдение и анализ на ХИВ и ППБ;
- мониторинг, оценка на изпълнението и коригиране на работния план.

2. Осигуряване на диагностиката за ХИВ и ППБ съгласно международните стандарти и изискванията на СЗО и Съвета на Европа чрез:

- оборудване на Националните референтни лаборатории със съвременна апаратура и снабдяване с диагностични тестове за диагностика и мониторинг на ХИВ, вирусни хепатити, ППБ и опортюнистичните инфекции;
- включване на Националните референтни лаборатории за изследване и мониторинг на ХИВ, хепатит, ППБ и опортюнистичните инфекции в международна система за акредитация и контрол на качеството;
- осигуряване за лабораториите в ХЕИ и КВД на съвременни тестове за изследване на ХИВ, вирусни хепатити и сифилис;
- въвеждане на национална система за междулабораторен контрол за качеството за лабораторната диагностика на ХИВ и ППБ;

- създаване на кабинети за консултация и анонимно изследване на лица с ХИВ и ППБ ;
- осигуряване на кабинетите за анонимно изследване с лабораторни тестове за ХИВ и ППБ.

В страната съществува национална мрежа за съобщаване на HIV - infection, Syphilis и Gonococcal infections. Предвижда се през 2003 г. в списъка на съобщаваните полово предавани болести да бъдат включени и Chlamidia infections.

Министерство на здравеопазването изпраща регулярно информация в Европейския център за Епидемиологичен мониторинг на СПИН в Париж, Франция - European Non-Aggregate AIDS Data Set (UNAADS).

Понастоящем разпространението на ХИВ/СПИН в България е ниско. Това е най-благоприятния момент за успешно реализиране на политика на ограничаване и контрол на разпространението на епидемията при сравнителни неголеми разходи.

5. Относно институционалния капацитет за транспониране на тютюневите директиви

Както бе посочено по-горе, Министерството на здравеопазването имаше координираща роля в транспонирането на изискванията на директива 89/622/ЕС в националното законодателство.

С приетата през юни,2001 г. Директива 2001/37/ЕС се въвеждат унифицирани изисквания за производството, представянето и продажбата на тютюневите изделия. Това налага съвместно обсъждане на пътища и подходи за транспонирането й в нашето законодателство от всички заинтересовани страни - Министерство на здравеопазването, Министерство на икономиката, Министерство на земеделието и горите и производителите на тютюневи изделия.

Безопасност и здраве при работа

България би следвало да коментира степента на готовност на Главната инспекция по труда да изпълнява задълженията си в областта на безопасността и здравето при работа и да осигури актуализирани данни за дейността на ИА "ГИТ", както и показателите, използвани от България за оценка на работата и ефективността.

В съответствие с изискванията на Закона за администрацията, в края на м. май 2000 г. с Постановление № 92 на Министерския съвет, Главна инспекция по труда бе преобразувана в Изпълнителна агенция "ГИТ" към министъра на труда и социалната политика.

Съобразно приетия със същото постановление Устройствен правилник и с ратифицираната от Р. България Конвенция № 81 на МОТ относно инспекцията по труда, ИА "ГИТ", извършва инспектиране по труда, като:

- контролира спазването на трудовото законодателство по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и законността на трудовите правоотношения;
- дава сведения и технически съвети на работодателите и работещите по най-ефективните методи за спазване на трудовото законодателство;
- уведомява компетентните органи за установени пропуски и недостатъци, необхванати от действащото трудово законодателство.

Основните закони, чието прилагане инспектира ИА “ГИТ”, са Кодекса на труда (КТ) и Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ).
Съгласно Кодекса на труда ИА “ГИТ” контролира спазването на императивните му норми относно: възникване и изменение на трудовото правоотношение, работно време и почивки; отпуски; изплащане на гарантираните от закона трудови възнаграждения; осигуряване на специална закрила на лица до 18 годишна възраст, жени и лица с намалена трудоспособност. В определени от закона случаи инспекцията по труда дава предварително разрешение или отказ при искания на работодателите за прекратяване на трудовите правоотношения на бременни, майки на деца до 3-годишна възраст, на трудоустроени, както и на лица, боледуващи от определени болести или ползващи разрешен отпуск. Наемането на лица на работа, без да има оформени писменни договори с тях, доведе до даването на правомощието по определен ред да се обявява съществуването на трудово правоотношение.
В съответствие със Закона за здравословни и безопасни условия на труд, ИА “ГИТ” изпълнява интегриран контрол по неговото прилагане. След приемането на този закон в края на 1997 г., ГИТ получи правото да осъществява контрол, обхващащ компонентите безопасност на труда и хигиена на труда. До тогава контролът по хигиената на труда се изпълняваше от структурни звена на Министерство на здравеопазването.
При установяване на нарушение на Кодекса на труда, на Закона за здравословни и безопасни условия на труд или на подзаконовите нормативни актове по прилагането им, в зависимост от тежестта на нарушението, инспекторът по труда има право да прилага принудителни административни мерки или да търси административно-наказателна отговорност.
Съгласно Кодекса на труда принудителните административни мерки са: даване на задължително за изпълнение предписание; спиране дейността на предприятия, производства, обекти, машини, съоръжения и работни места при опасност за живота и здравето на хората; спиране изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, отнасящи се до хигиената и безопасността на труда; отстраняване от работа на работещи, които не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труд или не притежават необходимата правоспособност; предписване въвеждането на специален режим на безопасна работа при сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работещите при невъзможност да бъде спряна дейността на предприятието, обекта, машината и т.н. (в сила от 31.03.2001 г.); при повторна липса на писмен трудов договор спиране дейността на предприятието или работната площадка до отстраняване на нарушението (в сила от 31.03.2001 г.). При установяване на предоставяне на работна сила, без отношенията да са уредени като трудови правоотношения, инспекторът по труда с постановление обявява съществуването на трудово правоотношение и дава предписание на работодателя да предложи на работещия сключване на трудов договор.
Търсенето на административно-наказателна отговорност започва със съставяне от инспектора по труда на акт за установено нарушение на трудовото законодателство и приключва с влизането в сила на наказателно постановление, с което се определя размера на наложената глоба.

Дейността на агенцията се осъществява чрез планирано и непланирано инспектиране по труда.

Основната част от дейността на агенцията се реализира планирано. Планирането на дейността е подчинено на принципа за управление чрез цели. Целите на инспектирането са дългосрочна и краткосрочни (годишни). Краткосрочните цели представляват приоритетите, към които е насочена инспекционната дейност на национално и регионално ниво. Определят се на основата на анализ на спазването на трудовото законодателство през предишните 18 месеца.
Планирането е основен инструмент за постигане на политиката на превенция на агенцията и оптимално използване на нейните ресурси.
Целта е при наличните ресурси на агенцията да се осигури такава ефективност от инспекционната дейност, която да отговаря най-добре на очакванията на обществото за защита на неговите интереси.
Непланирани дейности се изпълняват в случаите, при които се изисква намеса на инспектора по труда, но не могат да бъдат предвидени предварително – проверки по жалби, участие в разследване на трудови злополуки и други.

ИА "ГИТ" е администрация на изпълнителната власт, която изпълнява законоустановените й правомощия на основата на принципите за независимост, безпристрастност, превантивност и публичност.

Чрез упражняване на законоустановените й правомощия ИА "ГИТ" оказва социална услуга на обществото. Като налага прилагането на законодателството, агенцията предотвратява и преустановява неговото нарушаване, в резултат на което се преустановяват неблагоприятните последици от нарушенията. Целта е защита правата на човека на работното му място по отношение законността на трудовите му правоотношения и осигуряването на неговите здраве и безопасност при работа и съответно на неговата работоспособност. Измерители са намалените разходи за рехабилитация на пострадалите при трудови злополуки, намалените загуби от непроизведена продукция, по-малкото разходи за изплащане на осигуровки на пострадалите и т.н.
Съобразно приетия през 2000 г. от Министерския съвет Устройствен правилник на ИА "ГИТ", агенцията има следната структура:

- *Централна администрация* – състояща се от Дирекция "Методология на инспектирането" и дирекция "Административно-правно и финансово-счетоводно обслужване".

Дирекция "Методология на инспектирането" има за основна задача да установява единен подход на инспектирането по труда. Други задачи на дирекцията са: изготвяне на анализи, отчети и доклади за дейността по инспектирането по труда и по спазването на трудовото законодателство; оказване на експертна помощ при разследването на трудови злополуки; изготвяне на предложения за усъвършенстване на действащата нормативна уредба и за хармонизирането й с правото на ЕС; даване на становища и участие в подготовката на проекти на нормативни актове по предмета на дейност на ИА "ГИТ", координиране и подпомагане на сътрудничеството със социалните партньори, с международни и регионални институции и с всички други, заинтересовани от прилагането на трудовото законодателство и осигуряването на здраве и безопасност при работа. Съставът на дирекцията включва директор, шест началник-отдела и 38 експерта. В съответствие с приетия подход на интегрирано инспектиране по отрасли, четири от отделите

са структурирани като отраслови, като осъществяват методическо подпомагане на териториалните звена по отделните отрасли на икономиката.
Дирекция "Административно-правно и финансово-счетоводно обслужване" осигурява технически дейността на агенцията и осъществява дейности по административното обслужване на гражданите и юридическите лица. Структурирана е съгласно административното законодателство. Общият брой на служителите в нея е 34.

- *Дирекции "Областна инспекция по труда"* – 28 административни звена, които имат териториална компетентност за инспектиране по труда съобразно административно-териториалното деление на страната.

Ръководят се от директори, които имат и права на инспектори по труда. В регионалните дирекции няма структурни звена. Инспекторите по труда извършват инспектиране в предприятията съобразно определените им отрасли на икономиката, което включва и трите компонента: безопасност на труда, хигиена на труда и законност на трудовите правоотношения. Общият брой на служителите в регионалните дирекции е 389, от които само инспектори по труда – 311 души.

Коментари и отговори по направените бележки:

Осъвременени подробности по дейностите за укрепването на ГИТ:

- Нова структура на агенцията:

В съответсвие с приетия в края на м. май 2000 г. Устройствен правилник в законоустановения срок бе изградена посочената по-горе нова структура на агенцията. Времето от една година от нейното действие показва, че чрез нея са постигнати следните качествени моменти:

- точно дефиниране на функциите и задачите на административните звена на инспекцията, в резултат на което е елиминирано дублирането на фунции и задачи и има ясно определяне на отговорностите,
- структуриране на инспекционната дейност по отрасли на икономиката, в резултат на което е преодоляно раздробяването на дейността между отделните инспектори по труда и има по-добро познаване на спрецификичните проблеми на предприятията и отраслите,
- развитие на практическото прилагане на принципа "един инспектор по труда – едно предприятие" и съответно създаване на условия за пряка връзка между предприятието и инспектора по труда,
- установяване на системен подход за обучение и повишаване квалификацията и отрасловата специализация на инспекторите по труда и в резултат - повишена квалификация на служителите на агенцията при инспектирането по труда и по трите му компонента: безопасност на труда, хигиена на труда и законност на трудовите правоотношения.

- Изпълнение на проектите на ЕС BG/98/IB-OT-01 "Безопасни и здравословни условия на труд в България" и на МОТ BUL/98/M03/FRG "Обучение за интегрирана инспекция по труда"

Успешното изпълнение на двата проекта е факт, потвърден както от желанието на Кралство Дания да има продължение на съвместната дейност на двустранна основа, така и от подължаването на проекта на МОТ на ниво втори етап.

Реализацията на двата проекта дава възможност експертите и инспекторите по труда да повишат своята квалификация за интегрирано инспектиране и да се запознаят с опита на Кралство Дания и Федерална Република Германия.

По проекта на МОТ бе подготвена Концепция за интегрираната инспекция по труда, а също и Ръководство за прилагане на Концепцията. По двата проекта се осъществяват курсове и семинари, чрез които инспекторите по труда получават специализирани знания по интегрираното инспектиране по труда. Проектите взаимно се допълват. По проекта на ЕС агенцията получи уреди за измервания за целите на контрола, офис оборудване и бяха подменени част от изключително остарелия автомобилен парк.

- Участие в осъществяването и развитието на социалното сътрудничество и диалог с всички заинтересовани институции и организации от прилагането на хармонизираното законодателство:

Като счита, че сътрудничеството и диалогът на всички заинтересовани имат положителен ефект за укрепване на инспекционната дейност и съответно за прилагане на хармонизираното законодателство, ИА "ГИТ" подпомага социалното сътрудничество и диалог както на национално и регионално ниво, така и в предприятията.

На всички проведени досега заседания на Националния съвет по условия на труд, нейни упълномощени представители са вземали сериозно участие, като са изразявани становища по обсъжданите проекти на нормативни актове. В началото на м. декември 2000 г. с организационната подкрепа на агенцията бе проведена Национална тристранна среща по въпросите на здравето и безопасността при работа, в която участваха всички 28 Областни съвета по условия на труд. На отраслови и браншови съвети по условия на труд се предоставят информации и анализи, свързани с резултатите от инспектирането по труда и прилагането на законодателството по здраве и безопасност при работа.

С помощта на регионалните дирекции до м. декември 2000 г. бяха изградени над 10 Областни съвети по условия на труд.
Съобразно подходите, прилагани от инспекциите по труда в страните-членки на ЕС, ИА "ГИТ" пристъпи към взаимодействие и сътрудничество с други институции, заинтересовани от прилагането на трудовото законодателство. В тази връзка в края на м. октомври 2000 г. бе подписано *Споразумение за координация и сътрудничество*, по което са страни Националната служба по заетостта, Националният осигурителен институт, Дирекция Национална служба "Полиция". Споразумението е отворено за присъединяване и от други. Съвместните дейности се изпълняват при спазване на законовите правомощия на всяка от страните по споразумението. Резултатите за първите 6 месеца от неговото изпълнение са положителни. Има преложения както за усъвършенстване на споразумението, така и за присъединяване към него на други институции. В края на м. юли 2001 г. бе подписано *Споразумение с Българската асоциация "Гражданско общество и правни инициативи",* което има за задача да бъде проучена ефективността от прилагането на ЗЗБУТ. През месец юни 2001 г. беше подписано споразумение за сътрудничество между ИА "ГИТ" и КНСБ в областта на защитата на фундаменталните права на работното място, което е открито за присъединяване и от други социални партньори.

- Разработване на проект на Закон за инспектирането по труда:

Това е законова мярка по постигането на приоритетна цел 2.7.1. “Засилване на административния капацитет”, предвидена по глава 13 на NPAA.
Проектът е разработен и обсъден в Националния съвет по условия на труд.

Ефективни действия на институциите за трудовия инспекторат, придружаващи бързото и цялостно транспониране и прилагане на законодателството на ЕС:

Основните направления на дейността на ИА “ГИТ”, които са насочени към прилагането на законодателството на ЕС са:

- Въвеждане и разширяване на интегрираното инспектиране по труда:

Нормативно интегрираното инспектиране по безопасност и здраве при работа бе установено с влизането в сила от 27.12.1997 г. на Закона за здравословни и безопасни условия на труд.
Практическото прилагане на интегрираното инспектиране започна по-късно, тъй като бе необходимо инспекторите по труда да повишат квалификацията си за контрол по хигиената на труда. За целта бе организирано интензивно обучение, в т.ч. и при прилагане на подхода “обучение на обучаващи”.
Прилагането на интегрираното инспектиране по труда е важен критерии за оценка дейността на съвременните инспекции по труда.

Резултатите са:

- извършване на над 80% от проверките от един инспектор по труда, при което има значително разширяване обхвата на инспектираните предприятия,
- в съответствие с принципите на директивите на ЕС от новия подход, се въвеждат изискванията в нормативните актове, с което се преустановява практиката инспекторът по труда да прави детайлен контрол, което е задължение на работодателя. Това също доведе до разширяване обхвата на инспектирането по труда.

- Политика на превенция:

- посещенията и проверките на инспекторите по труда се съпътстват с предоставянето на сведения и съвети за ефективните методи за прилагане на законодателството в тази област;
- осведомяване на обществеността за нормативните изисквания, за степента на тяхното прилагане, за добрата практика и за съществуващите проблеми. ИА “ГИТ” през последните три години има активно присъствие в медиите на национално и регионално ниво.

- Обучение и квалификация на инспекторите по труда:

ИА “ГИТ”, самостоятелно или чрез проектите на ЕС BG/98/IB-OT-01 и МОТ BUL/98/M03/FRG, осъществява системно повишаване на професионалната квалификация на инспекторите по труда. Обучението се осъществява в двата учебни центъра на агенцията, изградени с донорската помощ на ФРГ. Така например, през 2000г. в различни форми на обучение и по различни проблеми участие има над 75 % от състава на агенцията. Една от постоянните теми на основополагащите курсове е тази за принципите за транспониране на законодателството на ЕС по здраве и безопасност при работа и за законност на трудовите правоотношения. Всеки нов нормативен акт, чрез който се въвеждат норми на директиви на ЕС, също е предмет на обученията. Обученията се

организират така, че всеки инспектор по труда да получи достатъчно знания и по трите компонента на инспектирането.

Актуализирани данни за дейността на ИА "ГИТ":

През 2000 г. са посетени 27 986 предприятия, в които работят 1 200 535 човека. Посетените предприятия представляват 5,7% от общия брой предприятия, подлежащи на инспектиране. Броят на заетите в тях е 56,7% от общия им брой (Точна статистика за броя на работещите предприятия и на заетите в тях няма. По получените оперативни данни, през 2000 г. работещите предприятия са 490 335 броя, а заетите в тях – 2 115 451 човека.).

В посочената година са извършени общо 34 483 проверки по спазване на законодателството за здраве и безопасност при работа и по законността на трудовите правоотношения.

Установени са 133 121 нарушения. От тях 23% са по организацията и управлението на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, 30% - по безопасност на труда, 11% - по хигиената на труда и 30% - по трудовите правоотношения.

За отстраняване на констатираните нарушения са дадени 133 121 задължителни за изпълнение предписания, спрени са от използване 1 525 машини и съоръжения, 123 работни места, 57 цеха и участъка, 6 производства, 99 обособени обекта и 2 предприятия. От работа са отстранени 307 работещи, за които е установено, че не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труд или не са притежавали необходимата правоспособност. Съгласно чл. 405а от КТ е обявено съществуването на трудови правоотношения на 2 058 човека.

На лицата, допуснали нарушения на трудовото законодателство, са съставени 3 736 акта, като 73,7% от тях са на работодатели.

Наред с контролната дейност и даването на съвети по време на проверките, инспекторите по труда изпълняват и редица други дейности. Проучени са и са дадени отговори на 6 610 молби и жалби (най-много от тях са от граждани – 85 %). По 83% от постъпилите молби и жалби са извършвани и проверки на място, с оглед изясняване на посочените факти и обстоятелства. Дадени са 2 497 разрешения за приемане на работа на лица под 18 годишна възраст, след проучване и преценка доколко условията на работа няма да навредят на тези лица. Изпълнено и правомощието за даване на предварително разрешение за прекратяване на трудовите правоотношения на лица, ползващи се от закона със специална закрила. При постъпили 3 576 искания за разрешение, такива са дадени за 1986 човека.
Експертите по труда прилагаха правомощието да дават предложения за отстраняване на пропуски на действащото законодателство, а също и да изготвят становища по проекти на нормативни актове. Основни критерии при тези дейности са съответствието на нормативния акт или на проекта за такъв с правото на ЕС и съобразяването им с правомощията на ИА "ГИТ". Сериозно внимание бе отделено и на методическата помощ, целяща установяване на един подход на инспектиране, основан на принципа "един инспектор по труда – едно предприятие". Методическата помощ се оказва както чрез разработване на методически и информационни помагала, така и чрез посещения в регионалните дирекции.

Степен на готовност на ГИТ да изпълнява задълженията си, очаквани от нея според правото на ЕО:

За да бъде оценена степента на готовност на ИА "ГИТ", е целесъобразно да се направи преглед на постигнатите резултати през 2000 г. спрямо 1998 г. (начало на въвеждане на интегрираното инспектиране по труда).

Посочените данни показват, *че през 2000 г. в сравнение с 1998 г. е постигнато развитие в прилагането на интегрираното инспектиране по труда*, а именно:

- броят на извършените проверки нараства със 70,28%, при намаление на работещите в системата през същия период с 9,6%,
- средният брой проверки, извършени от един инспектор по труда нараства със 184,60%.

Тези резултати са постигнати при разпределението през 2000 г. на ефективния фонд работно време на инспекторите по труда както следва: за планирана инспекционна дейност – 49,06%; за обучение –10,06%; за други планови дейности (подготовка за проверки, срещи-семинари със социални партньори и др.) – 10,57% и за непланирани дейности (проверки, разследване на злополуки,отговори на жалби, даване на разрешения и др.) – 30,30%.

Налице е *развитие и в качеството на инспектирането по труда*, което се подкрепя от следните данни:

- брой на констатираните нарушения – от 95 059 на 133 121, т.е., откриваемостта на нарушенията е нарастнала с 40,04%,
- брой на съставени актове за установявавне на нарушения на трудовото законодателство – от 2 015 на 3 736, т.е., взискателността е увеличена с 85,41%,
- среден броя актове, съставени от един инспектор – от 3,9 на 12, което кореспондира с проявената общо взискателност,
- дял на отменените наказателни постановления спрямо общия брой издадени наказателни постановления – от 1, 72% на 0,37%, което потвърждава повишената компетентност на инспекторите по труда при установяване на нарушенията,
- брой на допуснатите трудови злополуки – от 10 300 на 6 497. Необходимо е да се посочи, че през 2000 г. един от критериите за избор на предприятия, които да бъдат проверени, бе нивото на травматизъм в тях. Данните сочат, че след целевото инспектиране в такива предприятия, нивото на трудовия травматизъм в тях рязко намалява,
- тенденция за прилагане на законодателството по осигуряване на здраве и безопасност при работа и по законност на трудовите правоотношения, която е видна от съпоставката на ръста на извършените проверки – 70,28% и ръста на констатираните нарушения - 40,04%. Това показва и тенденция за постигане на целта на инспектирането – прилагане на законодателството, която е резултат от напредъка на качеството на инспектирането по труда.

Посочените количествени и качествени рузултати са постигнати, без да бъде увеличаван състава на агенцията, независимо от нарастването на обема на нейната работата чрез възлагането й от закона и на контрола по хигиената на

труда. Нещо повече, при всяко съкращаване на работещите в администрацията, такова е превено и по отношение на ГИТ.

Цифровите показатели не могат напълно да изразят промяната в качеството на дейността на агенцията през последните години, но ясно показват, че инспекторите по труда са способни чрез интегрираното инспектиране да налагат прилагането на хармонизираното законодателство.

Въвеждането на интегрирания контрол, провежданите интензивни обучения, запознаването с международния опит при изпълнението на проектите на ЕС и МОТ, познаването на принципите и условията за транспониране правото на ЕС като национално, имат своя принос за подобряване компетентностття на инспекторите по труда и качеството на тяхната работа. В резултат на установеното от 2000 г. планиране чрез цели, инспекторите по труда могат гъвкаво да организират своята работа в зависимост от промяната на рисковете, условията на труд или на степента на спазване на трудовото законодателство.

Оценката, в т.ч. и на международни експерти е, че има съществен напредък в качеството на инспекционната дейност.

Резултатите показват, че в посетените от инспекторите по труда предприятия като правило започва процес на прилагане на законодателството.

При постигнатия напредък ИА “ГИТ” е в състояние да извършва налагане на хармонизираното законодателство по здраве и безопасност и законност на трудовите правоотношения, в т. ч. на транспонираните норми на директивите на ЕС, които са в предмета на дейност на агенцията (93/104/ЕС, 91/533/ЕИО, 94/33/ЕС, 2001/23/ЕС, 99/70/ЕС, 91/383/ЕИО и 97/81/ЕС).

Проблемът е, че при сегашното степен на прилагане на трудовото законодателство е крайно недостатъчен обхвата на проверените предприятия. При сегашния ресурс на ИА “ГИТ” (брой инспектори и експерти по труда, финанси, мобилност и възможности за комуникация), за да бъдат посетени поне веднъж през годината всички работещи сега предприятия, ще бъдат необходими 14 години. Степента на риска изисква някои от тях да бъдат проверявани и повече от един път в годината.
Необходимо е да се засили административния капацитет на ИА “ГИТ” с оглед на новите реалности в страната, като:

- силно фрагментиране на стопанските субекти и многократното нарастване на техния брой през последните години;
- незадоволителна или липсваща подготовка на работодателите и мениджърите в областта на трудовото законодателство;
- липса на адекватни икономически инструменти и стимули за работодателите да инвестират в подобряване условията на труд;
- упражняване на интегриран контрол.

Прилагането на хармонизираното законодателство и съответно инспекционната дейност имат нужда също така от подкрепата на специализиран научно-приложен институт и от провеждане на сериозно обучение в средните и висшите училища по тези въпроси. В момента в значителна степен липсва култура на превенцията, а закона се прилага само под натиска на контролните органи. Друг проблем е, че съществуващиге специализирани органи за контрол имат ограничен приметър на действие (само по безопасност в специфични производства и дейности) и не могат да

допълнят в необходимия обем контрола. Освен това, тези органи изпълняват своята дейност напълно самостоятелно, тъй като са подчинени на различни органи на изпълнителната власт.
За да бъде укрепена дейноста по инспектирането по труда и съответно да има адекватен административен капацитет, който чрез своите действия да осигури прилагане на хармонизираното законодателство, е необходимо единно законово регулиране и координиране на дейността на различните контролни органи по труда. Предвид на това от особенна важност е приемането на подготвения проект на Закон за инспектирането по труда. Чрез него могат да бъдат създадени ясни правила и да бъдат отстранени съществуващите сега противоречия по предмета на дейност на отделни органи за контрол по безопасност и здраве при работа.

Показатели, използвани в България по оценяване постиженията и ефективността на ГИТ:

Посочените показатели се проследяват периодично: междинно – на тримесечие и окончателно – всяка календарна година. Част от посочените по-долу показатели са въведени през настоящата година. Определянето на показателите за ефективност е все още в процес, като за целта се проучват показателите, използвани в други държави.

Показателите, чрез които се изразява оценката за постиженията и ефективността на ИА “ГИТ” са:

- дял на посетените предприятия спрямо общия брой работещи предприятия;
- дял на предприятията, посетени за първи път, спрямо общия брой посетени предприятия (въведен от 2001 г.);
- дял на посетените малки и средни предприятия, спрямо общия брой посетени предприятия;
- дял на заетите в посетените предприятия, спрямо заетите във всички предприятия;
- ръст на извършените проверки – общо и по видове проверки;
- ръст на извършените проверки от един инспектор по труда;
- ръст на констатираните нарушения - общо и по отделни групи;
- среден брой ннарушения, констатирани при една проверка;
- ръст на приложените принудителни административни мерки -общо и по видове (предписания, спирания и т.н.).За по-голямата част от мерките, отчитането започва от 2001 г.;
- ръст на съставените актове за установяване нарушение – общо и по групи нарушители (работодатели, длъжностни лица и работещи);
- брой на актовете, съставени от един инспектор по труда;
- среден брой нарушения, за които е съставен един акт;
- дял на отменените наказателни постановления, спрямо общия брой наказателни постановления;
- брой на трудовите злополуки, в т.ч. на смъртните и на предизвикалите инвалидност;
- ниво на професионалната заболяемост.

В годишните планове на дирекции “ОИТ” се конкретизират критериите за оценка на дейността на инспекторите по труда. В тях са включени количествени и качествени критерии.

Количествени критерии са броят на подлежащите на инспектиране и на посетените предприятия и общият брой на заетите лица в тях, броят на извършените проверки и на дадените предписания.
Качествени критерии са законосъобразното прилагане на принудителните административни мерки, принципност и взискателност при търсене на отговорност, брой на отменените наказателни постановления по вина на инспектора по труда, познаване на нормативната уредба и практически познания в областта за инспектиране, умения за водене на диалог, даване на съвети и работа в екип, генериране на идеи за повишаване на ефективността в работата, както и тенденциите на състоянието на трудовите злополуки и професионалните заболявания в отраслите, които инспекторът проверява.

Желателно е да се направи анализ на въздействието от прилагането на всички директиви от раздел "Безопасност и здраве при работал". Проучване на необходимостта от допълнителни инвестиции за осигуряване на безопасност и здраве при работа в минната промишленост.

При въвеждането на всяка директива ще бъдат учредени работни групи за оценка на въздействието от нейното прилагането (включително директивите за минната промишленост и за използването на работното оборудване). Работните групи ще бъдат ръководени от ресорния зам. министър на водещото министерството по въвеждането на съответната директива.
Бихме искали да проведем консултации с компетентните звена на ЕК или страна- членка на ЕС относно обхвата на анализа, методите и критериите, по които да бъде правен. Изясняването на принципите за подготовка на този анализ е необходимо за създаване на единство при паралелната работа на различните групи.
Предлагаме да ни бъде изпратен писмен материал /ръководство, методология/ за извършване на такива оценки. След запознаване с тях ще съгласуваме с компетентните звена на ЕК период за обучение и консултации на членовете на работните групи с външен консултант.

Що се отнася до премахване на компенсационната система за лоши условия на труд, българските власти трябва ясно да отбележат, че няма текущо законодателство или практики, допускащи тези компенсации, ако ли не – да прецизират срокове за нейната отмяна
Проблемът за премахването на компенсационната система за вредни за здравето условия на специфичен труд е в процес на решаване. Началото на социалния диалог за търсене на съвременни форми за промяна на тази доказала своята неефективност система, която е в противоречие с принципите на превантивност и на оценката на риска при трудовата дейност, бе поставено още през 1995 г. Тази задача е включена и в програмата на новото правителство. Създадена е работна група, която ще търси поетапно решение на проблема на основата на приетата рамка:

1. Обединяване на усилията на социалните партньори и поемане на общо задължение за започване на съвместна целенасочена работа за разработване на решения, свързани с премахването на т.нар. "Система на компенсации".
2. Намиране и реализиране на решения, които да не водят до намаляване доходите на работещия.

3. Предлаганите решения да имат мотивиращо въздействие за работа и за осигуряване на безопасен и здравословен труд.

4. Да бъде запазен и активизиран социалният диалог в предприятията.

5. Пътищата за решаване на проблемите да са в съгласие с новия подход, целящ интегриране на дейността за безопасността и здравето на хората при работа в общия мениджмънт на предприятието.

Необходимо е да се изясни каква е връзката на Наредбата за трудоустрояване приета с ПМС № 72 от 1986 г., със здравето и безопасността при работа и по-конкретно коя директива ще транспонира?

Наредбата за трудоустрояване е неточно посочена в подсектор "Безопасност и здраве при работа" на NPAA. Мястото би трябвало да е в подсектор "Равно третиране", защото е свързана с директива 92/85/ЕИО от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване на подобрения в областта на безопасните и здравослловни условия на труд на бременни работнички, на работнички-родилки или кърмачки, независимо че въпросната директива е издадена като десета индивидуална директива по силата на чл. 16 (1) от рамковата директива 89/391/ЕЕС за въвеждане на мерки за стимулиране подобряването на безопасността и здравето на работниците при работа.