

**КОНФЕРЕНЦИЯ ПО ПРИСЪЕДИНЯВАНЕТО
КЪМ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
- БЪЛГАРИЯ -**

Документ предоставен от България

**МЕЖДУПРАВИТЕЛСТВЕНА КОНФЕРЕНЦИЯ
ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕТО НА Р БЪЛГАРИЯ КЪМ
ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ**

**ДОПЪЛНИТЕЛНА ИНФОРМАЦИЯ ПО ПРЕГОВОРНА ПОЗИЦИЯ
ПО ГЛАВА 13 "СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА И ЗАЕТОСТ"**

В допълнение към Преговорната позиция по Глава 13 "Социална политика и заетост" (CONF – BG 38/01) и Допълнителната информация към Позицията (CONF – BG 54/01), българското правителство желае да предостави проект на Допълнителна информация по отделните подсектори, както следва:

• Трудово право	стр. 2
• Равно третиране и анти-дискриминация	стр. 3
• Заетост и Европейски социален фонд	стр. 4
• Социален диалог	стр. 6
• Социална закрила	стр. 8
• Обществено здраве	стр. 12
• Лица с увреждания	стр. 18
• Здраве и безопасност при работа	стр. 19

Допълнителна информация по Общата позиция на ЕС по Глава 13
“Социална политика и заетост” (CONF – BG 63/01)

Тази информация е изготвена от България на основата на въпросите от Общата позиция на ЕС по Глава 13 “Социална политика и заетост” (CONF – BG 63/01).

Въз основа на извършената първоначална експертна оценка на последствията върху здравето на хората от искания деветгодишен преходен период за приложението на Директива 90/239/ЕИО относно съдържанието на катран в цигарите и вземайки предвид новата Директива 2001/37/ЕО, България предлага алтернатива на първоначалното си искане за преходен период, която предвижда намаляването му на четири години /до 31.12. 2010г./. Конкретното искане и неговата обосновка са в подсектор “Обществено здраве”.

Трудово право

Законът за насърчаване на заетостта бе приет от Народното събрание на 20.12.2001г. и е в сила от 01.01.2002г. Подробна информация относно текстовото съответствие на българското законодателство с директивите от сектор “Трудово право” и в частност, кои разпоредби от директиви 91/383/ЕИО; 91/533/ЕИО; 93/104/ЕО изменена с 2000/34/ЕО; 94/33/ЕО; 98/59/ЕО; 1999/70/ЕО; 2001/23/ЕО, не са транспонирани и с кой нормативен акт ще стане това, е предоставена с Допълнителна информация, таблици на съответствие приложени към Допълнителна информация (CONF BG 54/01).

Окончателното транспониране на посочените по-долу директиви ще бъде приключено до края на 2003г. с бъдещи изменения на КТ, ЗНЗ и съответната подзаконова нормативна уредба с изключение на Директива 96/71/ЕС /която ще бъде транспонирана до края на 2002г./, както следва:

- Директива 91/533/ЕИО, относно задължението на работодателя да запознава трудещите се с условията, приложими към трудовия договор и трудовото правоотношение – чрез допълнение към съответните разпоредби от Кодекса на труда, уреждащ съдържанието, както и в съответните нормативни актове уреждащи трудовите правоотношения на българските граждани в чужбина,
- Директива на Съвета 2001/23/ЕО, относно защитата на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия – чрез допълнение на съответния член от КТ,
- Директива на Съвета 91/383/ЕИО 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.

Директива на Съвета 98/59/ЕО относно сближаване правото на страните членки при колективните съкращения/уволнения/ - беше транспонирана в значителна степен с влизането в сила на Закона за насърчаване на заетостта от 01.01.2002г.

Пълното транспониране ще бъде постигнато в края на 2003г. с изменението на съответните разпоредби на КТ и ЗНЗ.

По отношение Директива на Съвета 93/104/ЕО относно отделни аспекти от организацията на работното време видно от позицията на България е включена в допълнителната информация

(CONF BG 54/01) и по-нататъшни промени в Кодекса на труда не са необходими, тъй като директивата е напълно транспонирана.

Директива на Съвета 1999/70/ ЕС – пълното транспониране ще бъде постигнато чрез създаване на обща разпоредба в КТ, съгласно която 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 97/81/ЕС относно Рамковото споразумение за работата на непълно работно време – транспониране чрез създаването на обща разпоредба в Кодекса на труда относно недискриминацията на работещите на непълен работен ден или чрез промяна на съответната разпоредба от КТ.

По Директива 96/71/ЕС относно командироването на работници, по силата на ЗНЗ (Чл.68) Агенцията по заетостта е определена като компетентния държавен орган по смисъла на Чл.4 от Директивата. Що се отнася до останалите изисквания на Директивата е подготвен проект на наредба на Министерския съвет на основание чл. 71, ал. 4 от Закона за насърчване на заетостта, в който ще бъдат определени и компетентните официални институции или длъжностни лица. Наредбата ще бъде приета в съответствие с определения в закона шестмесечен срок, а именно до 01.07.2002 г.

По отношение на Директива на Съвета 94/45/ЕО, за създаване на Европейски работнически съвет, промяната в трудовото законодателство ще се осъществи както следва.

- транспониране на разпоредбите от директива на Съвета 94/45/ЕО, свързана с избор на представители в Европейските работнически съвети и закрила на избраните от тях представители - при предвиденото за 2003г. изменение и допълнение на КТ.

- пълно транспониране на директивата чрез допълнително изменение на Кодекса на труда към датата на присъединяването.

В изпълнение на Директива на Съвета 80/987/ЕИО, относно защитата на работници и служители в случай на неплатежоспособност на работодателя им е предвидена ратификация на едноименната Конвенция 173 на МОТ до края на 2002г. През 2003г. се планира приемането на Проект на Закон за гарантиране вземанията на работниците при несъстоятелност на работодателя. През 2004 г. се предвижда изграждането на гаранционен фонд. В ход са консултации със социалните партньори по изпълнението на горните ангажменти, при което се използва съдействието и експертизите от Международното бюро по труда.

Равно третиране и анти-дискриминация

По отношение на актуализирането на графика за приемане на Закона за равните възможности на мъжете и жените и съответното развитие на механизъм включващ Национален съвет за равните възможности на мъжете и жените, Обществения защитник и др. Р България информира за следното:

Изготвеният законопроект не е приет от Народното събрание до февруари 2002г. Законодателната програма на Министерски съвет предвижда до края на юли 2002г. да бъде изработен проект на Закон за предотвратяване на дискриминацията, който да транспонира директивите относно равните възможности на жените и мъжете (75/117/ЕО, 76/207/ЕО, 92/85/ЕО, 97/80/ЕО), както и да транспонира Директива 2000/43/ЕО, прилагаща принципа за

равното третиране независимо от расовия или етнически произход, и Директива 2000/78/ЕО, даваща основната рамка за равно третиране в заетостта и професията. По този начин институционалният механизъм за приложение и наблюдение на принципа за равното третиране ще бъде разширен освен по полов признак също и по признаците расов или етнически произход, религия или вяране, увреждане, възраст, сексуална ориентация. В случай, че законът бъде приет през 2002 г., изграждането на механизма ще започне през 2003 г.

Забраните за бременни работнички или служителки и майки с деца до 3-годишна възраст да полагат нощен и извънреден труд ще отпаднат при последващо изменение на Кодекса на труда през 2003 г.

Като средносрочни действия на правителството са определени ратифицирането на допълнителния Протокол No 12 към Европейската конвенция за правата на човека и създаването на орган за осъществяване на държавната политика към малцинствата.

Забраната за дискриминация на пазара на труда, основаваща се на сексуална ориентация е включена в Закона за насърчаване на заетостта (членове 2 и 3). Тя ще бъде включена и в Кодекса на труда, при негово предстоящо изменение през 2003 г.

Заетост и ЕСФ

Споделяйки значимостта на ситуацията на пазара на труда, правителството разработи нов *Закон за насърчаване на заетостта* /отменящ ЗЗБНЗ/, в сила от 1.01. 2002 г. Законът е приет след задължителната съгласувателна процедура със социалните партньори в Националния съвет за закрила при безработица и насърчаване на заетостта, в комисиите по трудово законодателство и обществено осигуряване към Националния съвет за тристранно сътрудничество и в Съвета. В хода на процедурата са взети под внимание и са отразени всички целесъобразни и конструктивни предложения на социалните партньори.

Приети са и част от новите подзаконови нормативни актове на Закона за насърчаване на заетостта:

- Правилник за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта;
- Наредба за условията и реда за финансиране на обучение за придобиване на професионална квалификация и мотивационно обучение, организирано от Агенция по заетостта;
- Наредба за разрешенията за работа на чужденци в Република България;

Разработените поднормативни актове са съгласувани от Националния съвет за насърчаване на заетостта и Националния съвет за тристранно сътрудничество.

През първото полугодие на 2002г. ще бъде изработена и Наредба за условията и реда за допускане на командировани чужденци в Р България в рамките на предоставяне на услуги.

Във връзка с разработването на нова наредба за условията и реда за извършване на посредническа дейност МТСП поиска техническа помощ от МОТ в частта, касаеща наемането на работа на моряци. Целта е новата наредба да бъде изцяло в съответствие с ратифицираната от Р България Конвенция №9 относно настаняването на работа на моряци и предстоящата за ратифициране Конвенция №179 относно набиране и наемане на работа на моряци.

Основополагащ документ на политиката по заетостта в краткосрочен и средносрочен план са насоките на Европейската стратегия по заетостта и директивите на ЕС по въпросите на равното третиране, професионалното обучение и други области, свързани със заетостта.

Финализирането на ЈАР /Съвместен преглед на политиката по заетостта/ е един от краткосрочните приоритети в Правителствената програма. Изводите и препоръките от Документа ще бъдат основа при разработване през 2002г. на Стратегия за пазара на труда /Национална стратегия за заетост/ в Р България. В тази връзка, България съгласува представения през месец декември 2001г. от ЕК осъвременен график за финализиране на ЈАР и подписване на документа през месец април 2002г. Стратегията ще представлява набор от приоритети, насоки, дългосрочни и средносрочни цели, които веднъж осъществени ще допринесат за нарастване на продуктивната заетост и по този начин ще ограничат безработицата и нейния негативен ефект. Разработването на стратегията ще бъде значителен напредък в съществуващите документи, свързани със социално-икономическото развитие на РБългария през следващите няколко години.

С влезлия в сила Закон за насърчаване на заетостта се предвижда Правителството ежегодно да утвърждава Национален план за действие по заетостта. През месец февруари в Министерски съвет е внесен и одобрен Националният план за 2002 г. който е финансово осигурен. Планът се разработи съгласно четирите стълба на Европейската стратегия по заетостта и насоките на Европейската комисия за страните-членки съвместно с участието на министерства, ведомства, синдикатите, организациите на работодателите и други, неправителствени организации. НПДЗ обединява всички действия в областта на заетостта и обучението за придобиване на професионална квалификация, в т.ч. и проектите по програма ФАР, които са неразделна част от политиката по заетостта. При разработване на Националния план за действие по заетостта 2002г. са взети предвид изводите и препоръките от изследването "Оценка на нетното въздействие на активни програми на пазара на труда", финансирано от Световната банка и реализирано от Холандски икономически институт. В резултат на това в НПДЗ е **даден приоритет на мерките и програмите, осигуряващи последваща устойчива заетост и на мерките за подобряване на качествените характеристики на работната сила.** Редуциран е делът на програмите, създаващи временна заетост.

За периода 2000-2006 г. е разработен Национален план за икономическо развитие. В Глава IV "Подобряване качеството на живота и адаптиране на човешките ресурси към изискванията на пазараната икономика" са очертани основните насоки в развитието на човешките ресурси и на инструментите за увеличаване на заетостта. През 2000 г. документът бе актуализиран в съответствие с препоръките на ЕК.

През 2000г. РБългария разработи Стратегия за развитие на човешките ресурси 2000-2006г. Стратегията разглежда проблема от четири различни перспективи - реализацията на пазара на труда, на професионалното образование и обучение, на здравеопазването и културата. Стратегията съдържа план за действие, съдържащ описание на мерките, разположени в съответната регионална и организационна рамка по четирите стълба и насоките на ЕСЗ и насоките за действие по Европейския социален фонд.

Предстои / до 2003 г./ подготовката на МТСП в областта на развитие на човешките ресурси за извършване на дейност като изпълнителна агенция по предприсъединителните фондове. С развитие на капацитета за управление на проекти от типа на ЕСФ и разширяване на достъпа до предприсъединителните фондове на ЕС ще се повиши ролята и обхвата на осъществяваните проекти за прилагане на ЕСЗ в България.

България полага усилия за по-нататъшно укрепване на административния капацитет за планиране, управление и оценка на съвместните програми и действия по линия на Европейския социален фонд чрез следните по-съществени мерки:

- В рамките на twinning project BG/IB/2001-SPP-01 "Preparation for future ESF-type programmes" /Подготовка за бъдещи проекти от типа на ЕСФ/ се предвижда обучение за: 20 души по тема "Анализ на пазара на труда", 400 души по "Система за събиране на данни", 140 души по "Управление на проектен цикъл на национално и регионално ниво", 30 души по "Наблюдение и мониторинг". Бенефициенти на проекта са Министерство на труда и социалната политика, Министерство на образованието и науката и Агенцията по заетостта.
- В рамките на проекта SMAEP общо 40 служители на МТСП и АЗ ще преминат обучение по практиките и процедурите на ЕСФ, програмиране, управление на проекти, мониторинг и оценка
- В рамките на финансиран от UNDP проект "MLSP institution building" общо 27 щатни и извънщатни служители на МТСП ще преминат обучение по: разработване на процедури и организация за работа с фондове от типа на ЕСФ, разработване на (правителствени) наредби/регламенти за управление на програми от типа на ЕСФ, разработване на стратегии за развитие на човешките ресурси, разработване на наръчници за работа с фондове от типа на ЕСФ

Успоредно с действията за координиране на бъдещи мерки по ЕСФ с Европейската стратегия за заетост се предвижда планирането на такива действия и със Стратегията за социално включване на равнище МТСП, както и между отделните компетентни министерства. РБългария възнамерява да участва в предстоящото подписване на Меморандум по 4 програми на Европейската Комисия за действие за борба със социалната изолация /2002-2006/, както и да положи необходимите усилия и действия за включване в т. нар. открит метод на координация за прилагане на общностната политика за социално интегриране.

Социален диалог

За засилване на диалога със социалните партньори в унисон в европейските и международните стандарти в тази област допринасят измененията и допълненията в Кодекса по труда (в сила от 31 март 2001г.) и новият Закон за насърчаване на заетостта (в сила от 1 януари 2002г.).

Законът за насърчаване на заетостта регламентира насърчаването на социалния диалог и повишаването на възможностите на социалните партньори да влияят върху политиката по заетостта чрез:

- Разширяването на участието в социалния диалог, което ще допринесе за по-голяма прозрачност и демократичност при обсъждане на решенията, които правителството приема.
- Създаването на възможност за оптимизиране управлението на активната политика чрез създаване на действащи междуинституционални връзки в хоризонтален и във вертикален разрез между партньорите на пазара на труда.
- Създаването на Национален съвет за насърчаване на заетостта като постоянно действащ орган за сътрудничество и консултации при разработване на политиката по заетостта на национално равнище, на трипатитен принцип.
- Изграждането на Съвет към изпълнителния директор на Агенцията по заетостта с участието на социалните партньори.

- Създаването на временни и постоянни Комисии по заетост към областните съвети за регионално развитие с участието на социалните партньори и неправителствения сектор.
- Създаването на Съвети за сътрудничество към поделенията на Агенцията по заетостта на трипартитен принцип за осъществяване на контрол при провеждането на активната политика.

В областта на законодателството, третиращо социалния диалог има развитие, главно с последните промени в Кодекса на труда, включително и в нормите, засягащи отрасловия и браншов социален диалог и автономния двустранен социален диалог. В тази връзка Главна инспекция по труда редовно изпълнява задълженията си според Конвенция No. 81 на МОТ относно инспекцията по труда за регистриране на колективните трудови договори. През 2000г.¹ Агенцията регистрира 758 колективни трудови договори и 434 допълнителни споразумения (анекси). Във връзка с усъвършенстването на автономния социален диалог и развитието на структурите на социалните партньори на секторно и регионално ниво стартира проект по Програма ФАР за насърчаване на автономния социален диалог. Напредъкът е свързан и с учредяването през 2002г. на Национален институт за помирение и арбитраж. Предвижда се изменението на Закона за икономически и социален съвет и конституирането на Икономическия и социален съвет през 2002г. Провеждат се и редовни консултации със социалните партньори по проекто-законите в парламентарната комисия по труд и социална политика.

Социалните партньори се консултират и в рамките на координационния механизъм за европейска интеграция по проблеми от тяхна компетентност по инициатива на председателите на работни групи. Този механизъм наскоро бе усъвършенстван. Промените ще улеснят развитието и разширяването на участието на социалните партньори в дейностите по европейска интеграция. Механизмът предвижда задължителното участие на социалните партньори като постоянни членове на всички работни групи към Координационния съвет.

България очаква влизането в сила на новата рамкова Директива (която регламентира на европейско равнище информацията и консултацията в предприятията) за информиране и консултиране на работниците в предприятията, приета на 18.12.2001г., след което ще предприеме необходимите консултации със социалните партньори относно сроковете и начина на транспониране на тази Директива, като с голяма степен на вероятност може да се очаква, че информирането и консултирането ще бъде извършено чрез работнически съвети.

В момента се подготвя проект на Споразумение за сътрудничество между МБТ и България в областта на европейската интеграция. Една от областите на сътрудничество е социален диалог и трудово законодателство. Целта е укрепване на социалния диалог и се планира да бъдат осъществени дейности в тази връзка като консултантска мисия на експерти от МОТ или семинар по въпросите на икономическите и социални съвети в контекста на ЕС.

Административния капацитет на правителството постигна напредък в няколко аспекта. Функционирането на **Националният съвет за тристранно сътрудничество** бе активирано. През първата половина на 2001г. бяха проведени 2 заседания на съвета, а през втората – 7. В изпълнение на решението на Министерския съвет от 6 декември 2001г. вече е стартирало създаването на **областни съвети по тристранно сътрудничество**. **Браншови съвети за тристранно сътрудничество** вече функционират в Министерството на икономиката, Министерството на вътрешните работи, Министерството на регионалното развитие и благоустройството, Министерството на транспорта и съобщенията и Министерството на здравеопазването.

¹ Данни за 2001г. ще бъдат предоставени през април 2002г.

На 15 февруари 2002г. правителството подписа **Харта за социално сътрудничество** с представителните организации на работниците, служителите и работодателите в България. Тя съдържа волята на страните да спазват следните принципи на социално сътрудничество:

- партньорство чрез прилагане на трипартизъм
- сътрудничество
- гарантираност на социалния мир
- приемственост и съгласуваност
- прозрачност и взаимна информираност.

На базата на Хартата предстои подписването на **Национално споразумение за сътрудничество със социалните партньори** с цел гарантиране прилагането на принципите на Хартата на практика .

Социална закрила

Системата за социално осигуряване се развива в съответствие с новото законодателство, гарантиращо дългосрочна финансова стабилност (КЗО и ЗДДПО) и същевременно се адаптира към динамиката на политическите и икономически условия и изискванията за членство в ЕС. Предвидените промени през 2002 година осигурява напредък в следните основни насоки: 1) постигане на максимален финансов баланс между вноските и обезщетенията със Закона за бюджета на Държавното обществено осигуряване и компенсиране на социалната цена на пенсионната реформа чрез субсидия от държавния бюджет; 2) консолидиране на осигурителните приходи и обединяване на осигуряването при безработица с общия комплекс на държавното обществено осигуряване. 3) укрепване на административния капацитет и изграждане на съвременна информационна система с подкрепата на международни финансиращи институции.

Основните източници на осигурителното право - Кодексът за задължително обществено осигуряване /КЗОО/ и Законът за допълнителното доброволно пенсионно осигуряване въвеждат тристълбовия пенсионен модел в България. КЗОО е нормативен акт, който кодифицира обществените отношения свързани със задължителното краткосрочно и дългосрочно обществено осигуряване, както и допълнителното задължително пенсионно осигуряване. Изградената тристълбова пенсионна система в България се основава на принципа "сигурност чрез многообразие" (security trough diversity) и обхваща:

I. Обществена система за задължително пенсионно осигуряване от разходопокривен тип /I стълб/, която:

- въвежда тясно обвързване между размера на получаваните обезщетения / пенсии и личния финансов принос на осигурените лица
- оптимално диференцира осигурителната тежест между осигурените, осигурителите и държавата;
- регламентира нови по – рестриктивни изисквания за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, които чрез постепенното си увеличаване до определените в закона максимуми, намаляват пенсионерския товар върху активното население и благоприятстват развитието на свободната стопанска инициатива;
 - създава необходимите правни механизми и стимули за повишаване събираемостта на осигурителните вноски като едновременно с това засилва текущия контрол върху осигурителните приходи и плащания.

При следването на принципа за задължителност и всеобщност, първият стълб обхваща всички икономически активни лица, като условията за достъп до осигурителната система са универсализирани, и не зависят от формата на осъществяваната активност. Едновременно с

това се провежда диференциация между категориите осигурени лица според броя и видовете осигурени социални рискове, за които са длъжни да се осигуряват, както и според правната природа на първичните правоотношения, които предшестват осигурителните и в рамките на които се осъществява трудовата дейност. Така се определя различен обем и интензитет на осигурителната закрила за отделните категории осигурени лица, които по този признак се обособяват в три отделни групи:

- Първа група - задължително осигурените за всички социални рискове. Това е най-голямата група, която се характеризира с широта и пълнота на осигурителната закрила, предвид осъществяването на трудова дейност по траен и постоянен начин и получаването на регулярни доходи от нея. Тук влизат работещите по трудови и приравнени на тях по своята трайност и подчиненост на определен ред правоотношения - работници и служители; държавни служители; кадрови военнослужещи и офицери и сержанти от МВР; членове на кооперации, получаващи трудови възнаграждения; изпълнители по договори за управление и контрол на търговски дружества.
- Втора група - задължително осигурени за инвалидност, старост, смърт, трудова злополука и професионална болест.

Това са работниците и служителите, наети на работа при един или повече работодатели, краткотрайно и епизодично /за не повече от 5 работни дни през календарния месец/. До 1 януари 2002г. тази група лица беше осигурявана само за трудова злополука и професионална болест, изцяло за сметка на работодателите. Последното изменение на Кодекса им предостави възможността да акумулират права и за пенсия.

- Трета група - задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт.

Това са полагащите независим труд, самоосигуряващи се /свободни професии; занаятчии; еднолични търговци; собственици или съдружници в търговски дружества; земеделски производители/ и лицата, които полагат труд без трудови правоотношения. Самоосигуряващите се могат да разширят обхвата на социалните рискове и да си осигуряват по свое желание и за общо заболяване, което води до временна неработоспособност, приравнените към общо заболяване случаи и майчинство.

Първият стълб въвежда единно понятие за осигурителен доход, като база за месечното изчисляване на осигурителните вноски, което се отнася и за трите групи осигурени лица и обхваща всяко увеличение на патримониума на осигурения, което е резултат от доходоносната му трудова дейност.

Кодексът препраща към отделен закон - Законът за бюджета на държавното обществено осигуряване, който следва да определи минималния и максималния месечен размер на осигурителния доход за календарната година. Максималният месечен размер на осигурителния доход е общият горен праг за всички осигурени лица, като за 2002 г. се предвижда той да е 850 лева. Само за самоосигуряващите се съществува и долен праг - минимален месечен размер на осигурителния доход, както следва:

- минимален месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се лица – 170 лева;
- преференциален минимален месечен размер на осигурителния доход за земеделските производители – 85 лева;
- преференциален минимален месечен размер на осигурителния доход за земеделските производители, които упражняват само земеделска дейност – 42.50 лева.

Съгласно възприетият принцип за фондовата организация на осигурителните средства, акумулираните от първия стълб парични потоци се обособяват в 4 отделни и финансово самостоятелни фонда на държавното обществено осигуряване: фонд "Пенсии"; фонд "Трудова

злополука и професионална болест”, фонд “Общо заболяване и майчинство”, фонд “Безработица”, като средствата за петия фонд “Пенсии несвързани с трудова дейност” се осигуряват с вноски от републиканския бюджет.

Размерът на осигурителните вноски, които следва да заплащат осигурени, осигурители и самоосигуряващи се, се определя ежегодно за всеки от фондовете със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване съобразно обхванатите осигурени социални рискове.

II. Допълнително задължително пенсионно осигуряване /II стълб/

Допълнителното задължително пенсионно осигуряване се осъществява чрез пенсионни схеми на капиталово покривен принцип, на базата на дефинирани осигурителни вноски, акумулирани и капитализирани в индивидуална пенсионна партида. То не замества, а само допълва задължителното обществено осигуряване от разходопокривен тип, като създава възможност за получаване на повече от една пенсия и увеличаване по този начин на коефициента на заместимост на доходите от труд, без прекомерното засилване на осигурителната тежест. Размерът на допълнителните трудови пенсии, които осигурява втория стълб е функция от личния осигурителния принос и доброто инвестиране на натрупаните по индивидуалните партии средства, намалени с таксите и удържките по администриране на осигуряването. Институционалната схема предвижда две самостоятелни правни образувания, чрез които се осъществява задължителното допълнително пенсионно осигуряване – универсални и/или професионални фондове, които се учредяват и управляват от лицензирани акционерни дружества. Материалният обхват на втория стълб е по-тесен от този на първия стълб и покрива само рисковете старост и смърт. Персоналният обхват също е по-ограничен и включва две категории лица:

- задължително осигурени в универсален пенсионен фонд, където са обхванати всички осигурени по първия стълб, които са родени след 31 декември 1959 година;
- задължително осигурени в професионален пенсионен фонд, където са обхванати само работещите при условията на първа и втора категория труд /т.н. “рисков” труд/, с цел придобиване право на срочна професионална пенсия за ранно пенсиониране, която предшества пенсията за осигурителен стаж и възраст, без да се кумулира с нея. Допълнителното задължително пенсионно осигуряване се осъществява чрез месечни парични осигурителни вноски в универсален и/или професионален фонд, чийто размер се определя в Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.

Осигуряване в универсален пенсионен фонд:

Вноската за универсалните пенсионни фондове е в размер на 2% от дължимата вношка за фонд “Пенсии” и през 2002 г. се разпределя в съотношение 75 % за сметка на осигурителите и 25% за сметка на осигурените лица, като всяка година вноската на осигурените лица се увеличава с 5 %, до достигането през 2007 на равното съотношение – 50 % на 50 %. Самоосигуряващите се осигуряват в универсални пенсионни фондове изцяло за своя сметка.

Осигурителната вношка за допълнително задължително пенсионно осигуряване, в универсален пенсионен фонд за държавните служители, кадровите военнослужещи, държавните служители – офицери и сержанти и лицата по § 19 от ПЗР на ЗИН, е за сметка на държавния бюджет.

Осигуряване в професионален пенсионен фонд:

Вноските за професионалните пенсионни фондове са изцяло за сметка на осигурителите в размери:

- 12% за лицата, работещи при условията на първа категория труд;
- 7% за лицата, работещи при условията на втора категория труд.

III. Допълнително доброволно пенсионно осигуряване (III стълб).

Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване е третият елемент на българската пенсионна система и вторият елемент на допълнителното пенсионно осигуряване, почиващ на капиталово покривния принцип. То позволява чрез доброволни осигурителни вноски, внасяни самостоятелно, заедно с осигурителя, както и само от осигурителя без участието на осигуреното лице, да се подсигури трета пожизнена или срочна лична пенсия за старост или инвалидност, а също и наследствена пенсия при смърт на осигурения, респективно на получавалия доброволна пенсия.

Основната цел е създаване на възможности и условия за повишаване на социалната защита на населението чрез участие в спестовно-инвестиционни схеми за доброволно пенсионно осигуряване.

Допълнителните цели на доброволното пенсионно осигуряване са поощряване на спестовността на населението, стимулиране на социалните инициативи на работодателите, подсилване на социалната насоченост на приватизацията, сближаване на социално-осигурителните схеми на България с тези на социална Европа.

В доброволните пенсионни фондове могат да се осигуряват всички дееспособни лица, т.е. навършили 18 години, които не са поставени под запрещение. Качеството на осигурено лице се придобива чрез участие в съответен доброволен пенсионен фонд.

Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване се осъществява чрез парични осигурителни вноски в договорени размери, които са месечни или за друг период, а също и чрез еднократно закупуване на пенсионни права и чрез инвестиционни бонове. Минималният размер на месечната осигурителна вноска не може да бъде по-малък от 10% от минималната месечна работна заплата за съответния месец.

Допълнителното доброволно пенсионно осигуряване се организира и администрира от акционерни дружества, притежаващи пенсионна лицензия, която им дава право да учредяват други юридически лица, каквито са доброволните пенсионни фондове, да управляват активите им, да сключват осигурителни договори, да набират осигурителни вноски и да изплащат пенсията на осигурените лица.

Други нови аспекти на политиката на социалната закрила в България:

В процес на разработване е законопроект за изменение и допълнение на **Закона за закрила на детето**, който е свързан с необходимостта на създаване на подзаконови нормативна уредба:

- Правилник за прилагане на закона и издаване на наредби;
- Наредба за превенция и реинтеграция на деца в риск;
- Наредба за деца с изяви дарби;
- Наредба за кандидатстване, подбор и утвърждаване на приемни семейства.

Разработен е проект на **Закон за семейни помощи** (за отглеждане на деца в семейството), който бе одобрен и внесен за обсъждане в Народното събрание. С него ще бъде отменен Указа за насърчаване на раждаемостта, неотговарящ на новата социално-икономическа обстановка в страната. С новия Закон се предвижда въвеждането на нови подходи принципи, целящи пренасочване на семейните помощи за деца към действително нуждаещите се – повишаване степента на адресираност, обвързване на помощите с доходния статус на семейството.

В процес на изработване е **Национална стратегия за социални услуги**, която да бъде съобразена с променящите се социално-икономически условия в страната и състоянието на стационарния тип заведения за социални грижи. Основни цели на стратегията ще бъдат: преминаване от институционален към алтернативен тип социални услуги; подобряване на условията на живот на гражданите в РБългария независимо от техния етнически произход, възраст, увреждане, пол, убеждение и осигуряване на достъп до социални услуги и социална защита; подобряване качеството на социалните услуги чрез балансирано съчетаване на общественото и частното предлагане на услуги; финансова устойчивост на системата за социални услуги; гарантиране спазването на принципа на равен достъп до социални услуги; повишаване професионалната квалификация и умения на работещите в социалната сфера; намаляване броя на лицата в социалните заведения и разширяване параметъра на социалните услуги в общността и в близост до семейната среда, използване на капацитета на досегашните институции за развитие на дневни форми. Конкретни мерки ще бъдат предприети с изработването на единни държавни изисквания за социални услуги и преглед на съществуващото законодателство в тази сфера. Гореспоменатите мерки ще бъдат последвани от изменения на Закона за социално подпомагане и Правилника за неговото прилагане и Наредби 2 и 4 за реда за извършване на социалните услуги, Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите, Закона за закрила на детето. Ще се насърчава сътрудничеството с неправителствените организации, които работят в сферата на социалното подпомагане и социалната защита.

Обществено здраве

България отдава голямо значение на състоянието на общественото здравеопазване. Един от основните приоритети през 2002 година ще бъде развиване и укрепване на системата на общественото здравеопазване, чрез преценка на проекта на Закон за общественото здравеопазване. Във връзка с това и с оглед по-пълно доближаване на политиката на страната в областта на общественото здравеопазване към тази на ЕС България желае да участва в новата Програма по общественото здравеопазване на ЕС.

България ще продължи да укрепва съществуващата единна автоматизирана информационна система за набиране, съхранение, обмен и анализ на данни за разпространението и заболяемостта от ХИВ и ППБ, както и ще предприеме мерки за привеждането ѝ в съответствие с изискванията на мрежата на Общността за епидемиологичния надзор и контрол чрез:

- подобряване на оборудването и снабдяването с диагностични тестове на Националните референтни лаборатории 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 и укрепване на съществуващата национална система за контрол на качеството за лабораторната диагностика.

Обосновка на искането на Република България за 4-годишен преходен период по отношение на нивото на катраните в цигарите

Здравни аспекти

България полага съществени усилия за борбата с тютюнопушенето. Във връзка с това беше разработена Национална програма за ограничаване на тютюнопушенето (вж. Приложение No. 1 към текста), която Министерският съвет прие със свое Решение No.15 от 14 януари, 2002г.

Националната програма ще се реализира в периода 2002 г. – 2005 г. и нейната стратегическа цел е да постави основите на системна национална политика за ограничаване на тютюнопушенето чрез прилагане на съответни законодателни, административни и обществени мерки. Практическото приложение на Програмата е гарантирано от финансовото ѝ обезпечаване със средства от държавния бюджет и с необходимите човешки ресурси.

Изпълнението на Програмата ще се ръководи от следните основни принципи:

- издигане в приоритет на политиката за предотвратяване на започването на тютюнопушенето и ограничаване на разпространението му на всички нива на държавната, областната и общинска администрация;
- актуализация и ефективно прилагане на законовите и подзаконовите нормативни актове;
- повишаване нивото на познания на учениците чрез въвеждане на обучение в училището, насочено към формиране на негативни нагласи и поведение към тютюнопушенето;
- опазване здравето на населението и най-уязвимата група от него - децата чрез ограничаване на достъпа им до цигари, реклама и спонсорство и повишаване нивото на информираност и познания;
- интегрирано решаване на въпросите на нелегалната търговия на цигари чрез обединяване усилията на Министерство на финансите, Министерство на вътрешните работи и Министерство на икономиката;
- активно ангажиране на медиите в борбата за създаване на нетърпимост в обществото към тютюнопушенето;
- активно участие на здравните специалисти чрез личен пример във формирането на негативно отношение към тютюнопушенето;
- активна ангажираност на работодателите за ефективно прилагане на забраната на тютюнопушенето на работните места;

Основните интервенции ще бъдат насочени към:

- постигане на консенсус между държавните, неправителствените и стопански институции и гражданското общество за необходимостта от провеждане на активна политика за ограничаване на тютюнопушенето;
- ангажиране и пряко участие на органите на централната и местна власт, неправителствените и стопански организации, националните и местни медии в изпълнението на дейностите;
- активно ангажиране на гражданското общество за изпълнение на Програмата.

Работната програма е съставена от четири компонента :

- изграждане на институционална рамка за координация и ефективно взаимодействие между участниците в изпълнението ѝ. Цялостната политика по ограничаване на тютюнопушенето ще се ръководи от Съвет за ограничаване и предотвратяване на тютюнопушенето към Министерския съвет.
- прилагане на адекватна законодателна политика за постепенно повишаване на цените на тютюневите изделия, повишаване на ефективността на мерките с незаконната търговия в т.ч. и на контрабандата, хармонизиране на стандартите за производство, представяне и продажба на тютюневите изделия с Европейското законодателство и др.;
- провеждане на здравно - промотивни и здравно-образователни дейности за формиране на негативно отношение на обществото към тютюнопушенето. Дейностите са насочени главно към въвеждане на здравно-образователни програми в училище, извънучилище и армията, активно включване на медиите, подготовка на човешки ресурси и програми за работа сред подрастващите, жените, малцинствени и професионални групи и др.

- провеждане на здравно-образователни дейности за промоция на отказ от тютюнопушене и създаване на условия за лечение на тютюневата зависимост.

В програмата е предвидено провеждане на проучвания върху:

- разпространението на тютюнопушенето, оценка на водещите причини за пропушване и определяне на уязвимите групи;
- определяне честота и динамиката на заболяемостта и смъртността от заболявания, свързани с тютюнопушенето;
- оценка на ефективността на провежданите дейности, с които да се обективизира състоянието в страната, адекватността и ефективността на прилаганите мерки и необходимостта от актуализиране на работната програма и дейностите.

В контекста на засилените национални мерки за борба с тютюнопушенето и отчитайки развитието на *acquis* в областта на тютюните България преразглежда своето искане за 9 годишен преходен период по Директива 90/239/ЕИО, за достигане максималното съдържание на катрани в цигарите. Взимайки пред вид изискванията на новата Директива 2001/37/ЕО, заменящата Директива 90/239/ЕИО, България актуализира искането си за преходен период, намалявайки продължителността му от 9 на 4 години – до 31.12.2010 г. (взимайки пред вид прогнозната дата на членство на България в ЕС – 1 януари 2007 г.).

Както се вижда от посоченото по-горе, искането на преходен период не следва да се разглежда като компромис със здравето на хората, тъй като България предлага комплексен подход за решаване на проблемите с тютюнопушенето.

Отчитайки спецификата на тютюнопроизводствения сектор в България, искането за преходен период е обосновано от необходимостта от решаване на тежки социално-икономическите проблеми, които ще възникнат във връзка с изпълнението на изискванията на Директива 2001/37/ЕО.

В изпълнение на задълженията си за хармонизация на *acquis* в областта на тютюните, България предлага следния график за прогресивното намаляване на съответните стойности на катраните в цигарите в предприсъединителния и през искания преходен период, както следва:

Години	Катрани
До 31.12.2004	15 мг
До 31.12.2005	14 мг
До 31.12.2006	13 мг
До 31.12.2007	12 мг
До 31.12.2009	11 мг
До 31.12.2010	10 мг

Паралелно ще бъде редуцирани и другите вредни съставки в цигарите – никотин и СО – така че към датата на присъединяване изискванията на директивата ще бъдат приложени в практиката. Периодът 2002-2004 г. ще бъде използван за въвеждането на необходимите стандарти, както и за създаване на лаборатория за контрол, според изискванията на Директива 2001/37/ЕО.

Посоченият график е съобразен и със сроковете, необходими за въвеждането на ефективен контрол. По-нататъшно съкращаване на сроковете не е реалистично.

Цялостното транспониране на Директива 2001/37/ЕО ще стане чрез изменение и допълнение на Закона за тютюна и тютюневите изделия и чрез приемане наредби към този закон до края на 2003г.

Нивата на катран в цигарите зависят от два основни фактора:

- Съдържанието му в типовете манипулиран, ферментирал тютюн, който формира бленда за производство на тютюневи изделия;
- Технологията и техническите възможности за производство на тютюневи изделия с ниско съдържание на катрани.

По време на преходния период, България ще предприеме допълнителни действия, насочени към намаляване на катрана в манипулирания тютюн и подобряване на технологията и техническите възможности за производство на цигари.

България е особено загрижена за здравето на хората и е притеснена от опасността рязкото намаляване на съдържанието на катран в цигарите да рефлектира негативно върху здравето на страстните пушачи. Считаме, че е необходимо и време за приспособяването на вкусовете на потребителите към новите параметри на цигарите, за да се избегне увеличаването на броя на изпушените цигари и склонността към прибягване към употребата на по-силни наркотични вещества.

Налице е трайна тенденция към производство и потребление на цигари с по-ниско съдържание на катрани. **През 2001 г., 40% от произведените и реализирани на местния цигари са били със съдържание на катрани 10 мг. или по-малко.**

Представеният по-долу анализ показва:

- социално-икономическата важност на производството на ориенталски тютюн – вид тютюн, който съдържа относително по-високи нива на катрани, и чийто характеристики силно затрудняват изпълнението на изискванията на Директива 2001/37/ЕО;
- мерките, които ще бъдат предприети с цел изпълнение на изискванията на Директива 2001/37/ЕО.

Социално-икономическа характеристика на производството на ориенталски тютюн

- Производството на ориенталски тютюн има изключително важно социално-икономическо значение за страната и особено за населението в планинските и полупланински райони, където възможностите за отглеждане на алтернативни селскостопански култури е силно ограничено. В тези райони няма друг основен поминък освен производството на тютюн.
- Тютюнопроизводителните райони, където живее 70% от смесеното население на страната, са със значително по-висока степен на безработица спрямо останалите селски райони.
- На места в тези райони безработицата достига до 52.6% при средно равнище на безработица за страната 17.9% . (вж. Приложение 2).
- Производството на ориенталски тютюн е от особена важност за нивото на заетост във въпросните региони. Преобладаващата част от агро-техническите операции за отглеждане на ориенталски тютюни се извършват ръчно, а това изисква наличие на голям брой трудови ресурси и придобит дългогодишен опит в тютюнопроизводството.
- В тези региони са регистрирани около 50 000 тютюнопроизводители (около 10% от всички селскостопански производители в страната). Почти всички български тютюнопроизводители са заети с отглеждането именно на ориенталски тютюн (97%). В производството на тютюн участват всички членове на семейството, т.е. в него са ангажирани над 200 000 души, чиито доходи и начин на живот са напълно зависими от отглеждането на тютюн.
- Отглеждането на тютюн в тези региони е традиционен поминък на смесеното население. Всеки опит за насилствено ограничаване на тютюнопроизводството би довело до

увеличаване на емиграцията и обезлюдяване на планинските и полупланинските региони, които са от стратегическа важност за икономическата, околна и социална среда.

- Тютюнопроизводството е от изключително голямо икономическо значение за страната ни. Доходите от износа на тютюн представляват 6% от БВП и 6% от общия износ на страната ни. Сравнена със страните-членки на ЕС, България се нарежда на трето място по производството на тютюн.

Райони за производство на ориенталски тютюн

Изброените в Приложение 3 райони се характеризират със специфични почвено-климатични условия, позволяващи единствено отглеждането на ориенталски тютюни.

Поради тези условия – топъл климат, преобладаващи голи, скалисти, полупланински местности с малко обработваеми площи и бедни скелетни почви, производството на ориенталски тютюн е единственият селскостопански отрасъл и няма алтернативи за отглеждане на други култури.

Намаляване съдържанието на катрани в манипулацията ферментирал тютюн за производство на тютюневи изделия

- Намаляването на съдържанието на катрани в суровия тютюн ще бъде постигнато чрез **въвеждане на нови сортове ориенталски тютюни с по-ниско съдържание на катрани**. Това предполага сортоподдържане и въвеждане на нови сортове, което изисква дълъг период от време. Освен това за тяхното създаване и изпитване са необходими значителни финансови средства. Необходимо е и реструктуриране на производството.
- Спецификата на районите, в които се отглеждат тези ориенталски тютюни – характеризиращи се с голям социално-икономически дисбаланс – силно затруднява внедряването на нови технологии и обучението на тютюнопроизводителите за работа с новите сортове, особено като се вземе пред вид ниското образователно-квалификационно равнище на смесеното население в тези райони.
- България активно изпълнява мерки, целящи подобряване на качеството на тютюнопроизводството:
 - В настоящия момент, в рамките на програма САПАРД се създават **организации на тютюнопроизводителите**, чрез които ще се улесни прилагането на политиката на ЕС по отношение на изискванията за качеството на произвеждания тютюн.
 - Осигуряват се **целеви годишни бюджетни субсидии за подобряване на качеството на произведения тютюн**, които са с тенденция към увеличаване: размерът на субсидиите за 2001 г. е бил 30 млн. евро, а за 2002 г. са предвидени 40 млн. евро.

Продължителността на периода, необходим за подобряване на сортовете и за обучение на производителите съвпада с продължителността на поискания преходен период.

Усъвършенстване на технологията за обработка на тютюн и производство на цигари

За да бъде намалено съдържанието на катрани в цигарите е необходимо усъвършенстване на технологията за производство на тютюневи изделия, което изисква **въвеждане на нови технологии и оборудване в цигарената индустрия**. В момента от 9 държавни цигарени фабрики само 2 отговарят на европейските стандарти за качество. Тези 2 фабрики произвеждат тютюневи изделия, отговарящи на изискванията на Директива 2001/37/ЕС.

Периодът, необходим за модернизация на останалите предприятия на тютюневата индустрия съвпада с поискания преходен период. В средносрочен аспект и по време на преходния период ще бъде извършено:

- Проучване на нуждите от техника и технология, съобразно с наличните мощности;
- Осигуряване на финансови средства за реконструкция и модернизация и тяхното усвояване;
- Обучение на персонал;
- По-широко използване на висококачествени сортове ориенталски тютюн, наред със сортовете Виржиния и Бърлей.

България не счита, че в рамките на преходния период, са налице предпоставки за появата на контрабанден износ в други държави-членки на ЕС на цигари със съдържание на катрани, по-високо от допустимото за Общността. България е в процес на активно укрепване на данъчната и съдебната системи, и административните структури, отговорни за предотвратяване на трафика на контрабандни стоки. До датата на присъединяването, контролът върху външните граници напълно ще отговаря на изискванията на ЕС, което ще предостави още по-убедителни гаранции за недопускане на контрабанден износ.

Освен това, контрабандната търговия на български цигари в страни от ЕС не може да представлява заплаха, предвид постоянството във вкусовете и предпочитанията на пушачите (малко вероятно е пушач, привикнал към традиционните за ЕС марки цигари да премине към типично българските марки).

Сравнение с прецеденти

България	Прецедент от настоящото разширяване
Голям брой региони, напълно икономически зависими от производство на ориенталски тютюн	Няма
Липса на възможности за преминаване от тютюн към друга селскостопанска култура	Няма
Минимални възможности за преминаване от производство на ориенталски към производство на други типове тютюн	Няма
Специфичен етнически състав на заетите в тютюнопроизводството в съответните райони	Няма
Големи трудности по отношение на обучение за въвеждане на нови технологии и практики	Няма
Липса на друга квалификация на заетите в тютюнопроизводството, която затруднява алтернативната заетост	Няма
Предстои приватизация в тютюневия сектор	Приватизацията в тютюневия сектор е извършена през 1992 г.

Площ, заета от тютюневи култури – 33 611 ха. ²	6 950 ха. *
--	-------------

В областта на качеството на кръвта и кръвните компоненти България съблюдава препоръките на Съвета на Европа и следи с интерес приемането на новото *acquis* като своевременно ще предприеме съответните законодателни мерки.

Лица с увреждания

През месец март 2001 година се прие Закон за изменение и допълнение на Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите. Промяната на закона наложи приемането на съответните промени в:

1. Правилника за прилагане на Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите. Промените в Правилника са съобразени със Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни шансове на лицата с увреждания и европейското *acquis*. В този смисъл основните положения в правилника са:
 - предвиден е редът и условията за предоставяне на целеви помощи на лицата с увреден слух, както и на тези с увредено зрение и намалена работоспособност 90 на сто, за ползване на жестомимичен превод и придружител при контактите им с държавните, общинските, образователните, здравните и други институции;
 - определят се условията и редът, при които инвалидите с трайни увреждания могат да ползват целеви помощи за: покупка и приспособяване на лично моторно превозно средство, преустройство на жилище;
 - определя се органът, условията и реда, при които инвалидите с трайни увреждания могат да получат жилища и да ползват кредити при облекчени условия.
2. Правилника за дейността на Националния съвет за рехабилитация и социална интеграция и критериите за представителство в него, с който се прецизирани са функциите на този орган. Съветът е консултативен орган към Министерския съвет за сътрудничество и взаимодействие на широка обществена основа с оглед на подпомагане решаването на проблемите в областта на рехабилитацията и социална интеграция на инвалидите. Съветът оказва помощ и съдействие при провеждането на активна политика в областта на рехабилитацията и социалната интеграция в съответствие с изискванията на националните и международни правни норми за равнопоставеност и социална закрила на инвалидите.

В Националния съвет участват представители на правителството, представители на национално представените организации на инвалиди и за инвалиди; представители на работодателите.

Национално представени организации на инвалиди и за инвалиди са:

1. Български червен кръст – Национален комитет;
2. Съюз на инвалидите в България;
3. Съюз на военноинвалидите и пострадалите от войните в България;
4. Съюз на слепите в България;
5. Съюз на военноинвалидните кооперации в България;
6. Национален съюз на трудопроизводителните кооперации;
7. Национално дружество за подкрепа на лицата с умствени затруднения;

² Данните са за 1998 г. и са взети от “European Countries on Tobacco Control 2001”, World Health Organisation, Europe

8. Централен съюз на кооперациите на инвалидите;
9. Национален център за социална рехабилитация;
10. Асоциация на родителите на деца с увреден слух;
11. Съюз на глухите в България;
12. Българска асоциация "Диабет";
13. Асоциация на родителите на деца с нарушено зрение;
14. Национална асоциация на слепоглухите в България;
15. Национална организация на слепоглухите в България;
16. Национална потребителна кооперация на слепите в България.

Всички нормативни актове за инвалидите се приемат след предварително становище по тях от Националния съвет по рехабилитация и социална интеграция. Министерският съвет определя критериите за представителство в Националния съвет по рехабилитация и социална интеграция и приема правилник за дейността му.

Национално представените организации на инвалиди и организации за инвалиди имат право на субсидии от държавния бюджет при условия и по ред, определени в Правилника за прилагане на Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите.

Представители на организации на и за инвалиди ще вземат участие в предвиденото съгласно правителствената програма за 2002 г. разработване на Национална стратегия за интегриране на лицата с увреждания и с оглед предстоящата Европейска година на лицата с увреждания. 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. Стратегията ще бъде предпоставка за изработване на Закон за интеграция на лицата с увреждания, с който се цели постигането на баланс между рехабилитационния и интеграционен подход на политиката за лицата с увреждания. Законът цели да създаде адекватна законодателна рамка, позволяваща усъвършенстване на политиката по отношение на лицата с увреждания, 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.

Безопасност и здраве при работа

България приема, че в областта на "Здраве и безопасност при работа" е необходима още законодателна работа за пълното хармонизиране на българското законодателство с това на ЕС. Има се предвид разработването на наредбите за транспонирането на останалите директиви, което е планирано в НРПАА и е вярно напомнянето, че правото на ЕС в сферата на здраве и безопасност при работа е значително по обем.

В програмата е предвидено оставащите директиви, които са транспонирани частично, или не са транспонирани да бъдат транспонирани както следва:

- Директива 90/679/ЕИО за защита на работещите от рискове, свързани с експозицията на биологични агенти при работа. Подготвен е Проект на Наредбата, който въвежда напълно изискванията на директивата в българското законодателство и съответните изменения 93/88, 95/30, 97/59, и 97/65, 2000/54 (консолидиран вариант). Проектът е в процес на съгласуване и ще бъде приет до 30.05.2002 г.;
- Директива 92/57/ЕИО за минимални изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите на временни или мобилни строителни площадки (подготвя се допълнение на

действащ нормативен акт, направен е анализ на съответствието с действащото законодателство). Чрез изменение на Правилник за безопасност на труда при строително-монтажните работи, който ще влезе в сила до 30.09.2002 г.;

- Директива 92/104/ЕИО за минималните изисквания за безопасност и здраве на работещите на повърхността и под земята при добив на минерали - чрез приемането на Наредба за изменение на Наредба № 9 на МТСП от 1997 г. за общите правила за управление на дейността по осигуряване на безопасност и опазване на здравето на работещите в мините, която ще бъде приета до 30.11.2002 г.;

- Директива 95/63/ЕИО, която е частично транспонирана (за допълване на директива 89/655/ЕЕС, която е транспонирана напълно) - чрез изменение и допълнение на Наредба № 7 от 1999 г., които ще бъдат извършени до 20.12.2002 г.;

- Директива 90/394/ЕИО за защита на работещите от рискове, свързани с експозицията на канцерогени и мутагени при работа – чрез наредба, която ще се изготви до 30.12.2002 г. Наредбата ще бъде публикувана след приемането на Наредба на МС за вида и начина за класифициране, опаковане и етиктиране на опасни химични вещества, препарати и продукти;

- Директива 83/477/ЕИО за защита на работещите от рискове, свързани с експозицията на азбест при работа. Въведени са препоръки за клинично изследване на работещите. Наредбата за транспониране на директивата ще се разработи до 30.12.2002 г.;

- Директива 91/322/ЕИО за въвеждане на пределно-допустими концентрации на вредни вещества - чрез промяна на Наредба № 13 от 24.07.1992 г. за пределно допустимите концентрации на вредни вещества във въздуха на работната среда;

- Директива 98/24/ЕИО ще бъде транспонирана с Наредба за защита на работещите от рискове, свързани с експозиция на химични вещества, която ще се изготви до 30.12.2002 г.;

- Директива 92/91/ЕИО за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите в добива на минерали при сондиране - чрез Наредба, която ще се изготви до 28.02.2003 г.;

- Директива 93/103/ЕО за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето при работа на борда на риболовни плавателни съдове – чрез наредба, която ще бъде приета до 30.03.2003 г.;

- Директива 92/29/ЕИО за минималните изисквания за медицинско обслужване на борда на плавателни съдове. Наредбата за транспониране на директивата ще се изготви до 30.03.2003 г.

По отношение на структурите за прилагане и изпълнение се работи върху задълбочаване на взаимодействието и координацията между ИА “Главна инспекция по труда” и другите държавни агенции и органи, които имат отношение по безопасността и здравето при работа. Във връзка с принципа за сътрудничество с други институции, ИА “ГИТ” има подписани споразумения с:

- Дирекция Национална служба “Полиция”, Национален осигурителен институт, Агенция по заетостта – подписано в края на 2000 г. и имащо петгодишен срок на действие. Целта е обединяване на усилията на инспекцията с други контролни органи,
- Национален център по хигиена и медицинска екология – подписано в края на 2001 г. и имащо тригодишен срок на действие. Целта е подкрепа на инспектирането от науката и обратно,
- Българска Асоциация “Гражданско общество и правни инициативи” – подписано през м.юли 2001 г. и имащо за задача обединяване на усилията на инспекцията по труда с неправителствени организации.

Основният въпрос, свързан с това “да се използват облагите от по-малкия брой трудови злополуки и професионални заболявания” е решен с Кодекса за задължително обществено осигуряване (КЗОО), в сила от 01.01.2000 г., със създаването на Фонд “Трудова злополука и

професионална болест” за който са предвидени диференцирани вноски на работодателите. Функционирането на фонда в тази насока обаче е възможно след необходимите за целта натрупвания на средства в него.

Прилагането на законодателството на ЕС в раздела “Безопасност и здраве и при работа” се нуждае от значителни инвестиции, както за националните органи, така и за частния сектор за осигуряване прилагането на всички изисквания на директивите за здраве и безопасност при работа. Тук трябва все пак да се има предвид, че немалка част от изискванията за здраве и безопасност при работа се съдържаха, в т.ч. по линия на препоръките на Международната организация по труда, в действащото законодателство и се прилагат в страната. Във връзка с Позицията на ЕК се предвижда до октомври 2002 г. да се разработи Модел, който да помогне да се оценят тежестите върху работодателя, в т.ч. финансови, човешки ресурси с необходимата квалификация и инвестиции за прилагането на отделни Директиви. Моделът ще бъде обсъден и приет със социалните партньори и на тази основа ще се направи оценка на разходите за прилагането на Директивите. За изработването на такъв модел е необходимо чуждестранно съдействие.

Приблизителните разходи за прилагане на индивидуалните директиви, предвид това, че се извършават от всички икономически оператори (компания, малки и средни предприятия, еднолични търговци, т.е. от всички работодатели) могат да се определят след национално проучване на базата на единен подход (модел). Досега няма позитивни резултати в опитите да получим помощ по този въпрос на основата на чуждестранен опит или практика - установени са контакти със Швеция, Дания, Белгия, Европейската агенция за безопасност и здраве при работа.

Високо ще бъде оценено съдействието на страна-членка, която има съответния опит и би искала да го сподели с България.

До края на 2003г. с изменение на Кодекса на труда ще бъде премахната системата на компенсациите за лоши условия на труд, като понастоящем се извършва необходимата подготовка по сектори, брой предприятия, засегнати работници и необходими мерки за премахване заплащането на допълнителни възнаграждения за работа при вредни условия на труд, както и що се касае до безплатна предпазна храна и противоотрови, допълнителни отпуски и намалено работно време при наличие на вредни въздействия.

Съгласно българското законодателство, ИА “ГИТ” е основната структура за упражняване на контрол по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Както бе посочено в позицията на България, агенцията от три години прилага подходите, които прилагат и инспекциите по труда от страните-членки на ЕС, а именно:

- Интегриран контрол, основан на принципа “едно предприятие-един инспектор по труда”, което дава възможност за оптимизиране на инспекционното време и за инспекционното въздействие в цялост на проблемите по здраве, безопасност и законност на трудовите правоотношения,
- Засилване на процеса на даване на сведения и технически съвети на работодатели и работещи по най-ефективните методи за прилагане на трудовото законодателство, което е елемент на превенцията,
- Системно обучение и повишаване квалификацията на инспекторите по труда, осъществявано по програма на агенцията или по международни проекти,
- Сътрудничество и взаимодействие с други институции, заинтересовани от защитата на труда.

Резултатите от въвеждането на интегрирания контрол и от провежданото системно обучение показват, че има съществен напредък в инспекционната дейност. В сравнение с 1998 г. (началото на въвеждане на интегрирания контрол) през 2000 г., броят на извършените проверки от един инспектор по труда се увеличи от 39 на 111, т.е. разширен е обхватът на проверените предприятия. Съобразявайки се с принципите за ефективно инспектиране и на Директивите от Новия подход, инспектирането е насочено към фирмената политика за здраве и безопасност, като се контролират съществените изисквания за осигуряване на здраве и безопасност при работа.

Що се касае до средството за постигане на целта осигуряване на здраве и безопасност при работа и необходимостта от съпровождане на транспонирането на правото на ЕС с ефективно действие на институциите за инспектиране по труда, по отношение ИА "ГИТ" може да посочим, че:

- Агенцията, чрез контрола и даването на сведения и технически съвети, налага спазването на трудовото законодателство. За тази цел от средата на 2000 г. агенцията има нова структура, изградена на принципа на отрасловото инспектиране. Укрепването и развитието на тази структура се подкрепя от провежданото системно обучение. Това е принцип, установен в Закона за здравословни и безопасни условия на труд в съответствие с Директива 89/391/ЕЕС,
- ИА "ГИТ", в рамките на предоставените ѝ ресурси (щатни бройки, финанси, средства за транспорт, комуникация и т.н.), развива своята дейност, така че да бъде ефикасна, т.е. да оказва добро въздействие. От 2000 г. дейността на агенцията е основана на принципа на управление чрез цели, чрез които се осъществява по-добро планиране на инспекционната дейност чрез обективно определяне на обектите за контрол след предварителен анализ на състоянието, мониторинг на дейността на инспекторите по труда и ефективно използване на наличните ресурси. Доказателство за това са нарастването на разкриваемостта на нарушенията, повишената възискателност (когато работодателите не са ангажирани с изпълнението на даваните съвети) и чувствително намаленият брой на допуснатите трудови злополуки.

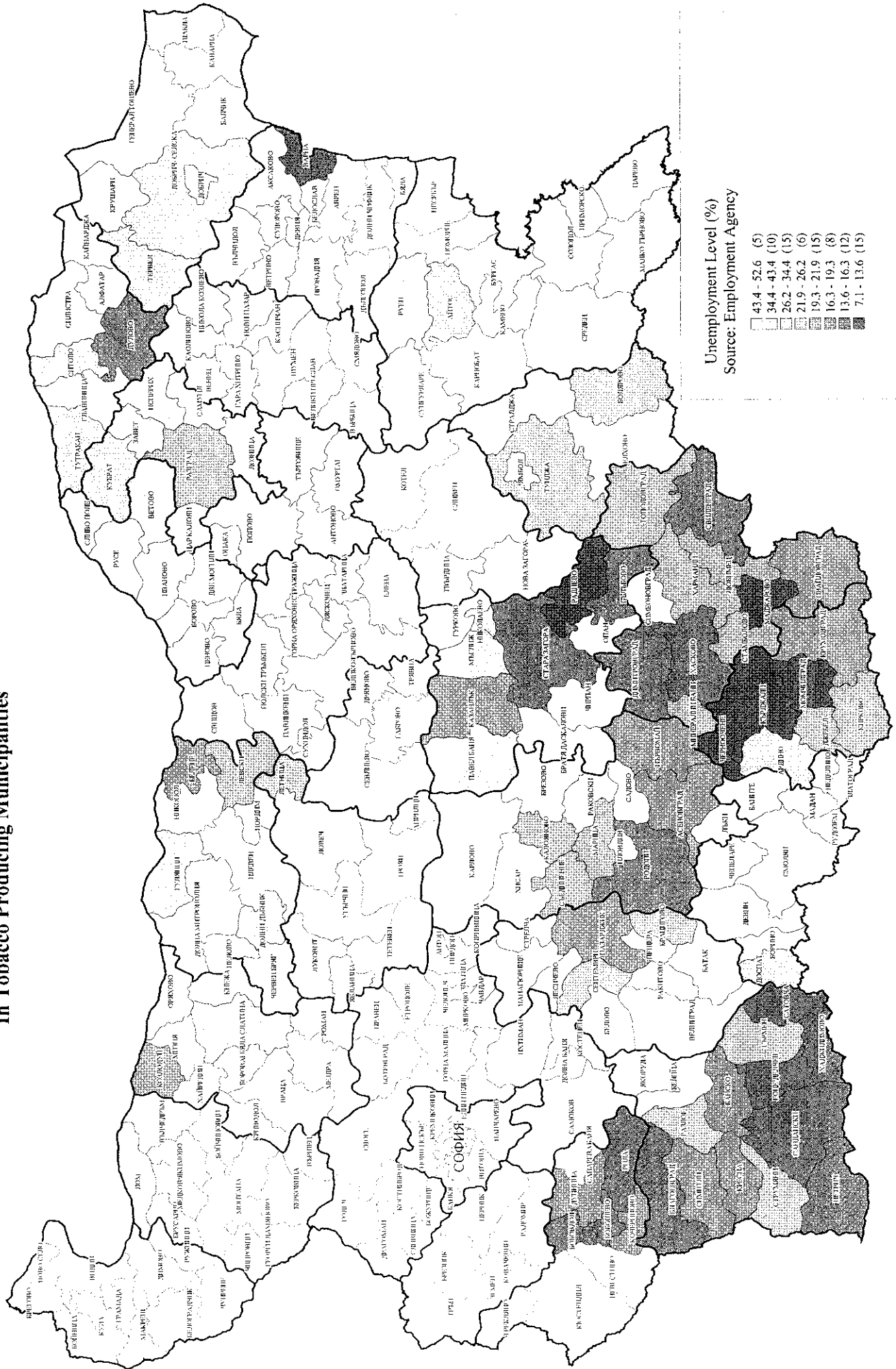
Приложение 1: Национална програма за борба с тютюнопушенето

Приложение 2: Карта за равнището на безработица в общините, получили квота за производство на тютюн

Приложение 3 : Почвено-климатични особености по районите за производство на ориенталски тютюн:

1. Джебел – обхваща басейните по горното течение на реките Върбица, Арда, Чепеларска и Кричим-Въча в централните и източни Родопи.
2. Неврокоп – обхваща водосборния басейн на река Места.
3. Мелник – обхваща водосборния басейн на река Струма, южно от Кресненското дефиле.
4. Дупница – обхваща водосборния басейн на река Струма, северно от Кресненското дефиле. Надморско равнище 500-1000 м. В най-ниските местности са разположени алувиални и делувиялни почви, в хълмистите възвишения – еродирани излумени канелени горски почви, а в нископланинските местности – плитки канелени горски почви върху твърди скали. Обработваемите площи се намират в следните пояси: между 300-500 м – 6,5%, между 500-700 м – 58,4% и между 700-1000 м – 35,1 %.
5. Пловдив-Устина – обхваща северните склонове на Родопите западно от река Чепеларска и южните склонове на Средна гора. Отличава се с разнообразни планински характер на релефа /надморска височина 700-1000 м/. Почвената покривка е представена от еродирани излумени и плитки канелени горски почви, псевдоподзолести канелени, хумусно-карбонатни, кафяви горски почви и др.
6. Средногорска яка – обхваща водосборния басейн по горното течение на реките Струма и Тунджа в подбалканската долина.
7. Харманли – обхваща водосборния басейн по средното и долното течение на река Марица.
8. Крумовград – обхваща източните Родопи. Разположението на обработваемите площи по надморска височина е следното – между 100 и 200 м – 1,3%, между 200 и 300 м – 17,3%, между 300 и 500 м – 77 %, 500-700 м – 4,4 %. Процентното разпространение на почвите е следното: плитки излумени канелени горски – 87%, плитки кафяви горски – 2,5 %, плитки хумусно карбонатни – 1%, еродирани излумени канелени – 8% и алувиални – 1,5%.
9. Свиленград – заема най-източната част на Хасковския район и е включен между последните предпланински региони на Източните Родопи и Сакар планина. Преобладаващите обработваеми площи се простират между 300 и 500 м надморска височина. Климатът е сравнително сух и топъл, а основните почвени типове са еродирани излумени и плитки канелени горски почви, хумусно-карбонатни псевдоподзолисти и др.
10. Тополовград – обхваща североизточните склонове на Сакар планина, Манастирските възвишения и водосборния басейн по долното течение на река Тунджа.
11. Източен Балкан – обхваща района източно от водосборния басейн на река Тунджа, южните склонове на Стара планина и Черноморието.
12. Текне – обхваща територията по южните склонове и предпланинските райони на Стара планина, между районите на Източен Балкан, Средногорска яка, Харманли и Тополовград.
13. Северна България – обхваща районите северно от билото на Стара планина до р. Дунав, Черно море и западната ни граница.

Unemployment Level In Tobacco Producing Municipalities



РЕШЕНИЕ № 15

от 14 януари 2002 година

ЗА ПРИЕМАНЕ НА НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ОГРАНИЧАВАНЕ
НА ТЮТЮНОПУШЕНЕТО В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

На основание чл. 3, ал. 1 от Закона за народното здраве и чл. 6, т. 2 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация, приет с Постановление № 209 на Министерския съвет от 1999 г. (обн., ДВ, бр. 103 от 1999 г.; изм. и доп., бр. 4 и 26 от 2000 г.; попр., бр. 27 от 2000 г.; изм. и доп., бр. 44, 74 и 87 от 2001 г.)

МИНИСТЕРСКИЯТ СЪВЕТ

РЕШИ:

1. Приема Национална програма за ограничаване на тютюнопушенето 2002 – 2005 г. съгласно приложението.

2. Ежегодно при разработване на Закона за държавния бюджет на Република България да се осигуряват необходимите финансови средства по бюджета на Министерството на здравеопазването за изпълнение на програмата по т. 1.

МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ: /п/ Симеон Сакскобургготски

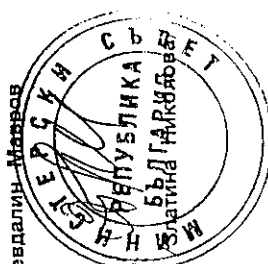
ГЛАВЕН СЕКРЕТАР НА

МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ: /п/ Севдалин Матев

Вярно,

ДИРЕКТОР НА ДИРЕКЦИЯ

"ПРАВИТЕЛСТВЕНА КАНЦЕЛАРИЯ"



9.	Класификация на дейностите, свързани с ограничаване на тютюнопушенето и лечение на никотинова зависимост			
9.1.	Оценка на ефективността на съществувашите кабинети за отказване от тютюнопушенето и на предлаганите от тях методи за лечение на никотиновата зависимост.	1	1000	
9.2.	Проучване на отношението и нагласите на пушачите към кабинетите за отказване от тютюнопушенето и лечение на никотиновата зависимост и предоставяне на никотинова помощ	1	3000	
10.	Въвеждане в продажбата на студентите по медицина, стоматология и фармация модул за разяснение на умения за консултиране по проблемите на тютюнопушенето			
10.1.	Разработване на модул и материали към него	1	1000	
11.	Повишаване на професионалната компетентност в лечението на тютюнопушенето и на оказване на информационно-консултантни услуги на специализираните от ХЗН и лечебните заведения			
11.1.	Разработване на учебен модул и обучителни материали	1	1000	
11.2.	Провеждане на курсове за обучение - 1 курс X 3 дни X 20 участници	1	4500	
11.3.	Анализ на медицинската и икономическата ефективност на прилаганите лекарства и други средства	1	1000	
11.4.	Определяне на набор от препарати за лечение на тютюновата зависимост и осигуряване на равен достъп до тях за всички пушачи	1	500	226350
ОБЩА СУМА:				