

ХАРТА

НА ОСНОВНИТЕ ПРАВА
НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

КАКВИ ТРУДОВИ И
СОЦИАЛНИ ПРАВА
НИ ДАВА ТЯ?





Конфедерация на независимите синдикати в България

**„ХАРТА НА ОСНОВНИТЕ ПРАВА НА
ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ -
КАКВИ СОЦИАЛНИ
И ТРУДОВИ ПРАВА НИ ДАВА ТЯ?”**

София, 2008 г.

**„ХАРТА НА ОСНОВНИТЕ ПРАВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ -
КАКВИ СОЦИАЛНИ И ТРУДОВИ ПРАВА НИ ДАВА ТЯ?”**

автори: ***Екатерина Рибарова, Величка Микова***

обща редакция: ***Пламен Нанков***

I. УВОД

Приемането на Хартата за основни права на гражданите на Европейския съюз (ЕС) вече е факт. Отначало приема като документ без задължителен характер на Срещата на върха в Ница през 2000 година, през 2000-2004 г. нейният текст беше допълнително обработен и заложен като част II в проекта за Конституция на ЕС. Поради отхвърлянето на проекта за Конституция с референдуми от две страни-членки се стигна до общото виждане за Договора от Лисабон, (2007 г.). В него Хартата се утвърди като задължителен документ, който влиза в сила паралелно с утвърждаването на договора, но без да е пряка част от неговия текст.

Още в самото начало трябва да бъде пояснено, че понятието „европейски права„ или „права в обединена Европа“ е условно. Част от правата гражданите ползват на базата на членството на страната им към ЕС и общото европейско гражданство и засягат взаимоотношенията между тях и институции на ЕС като цяло. За гражданство в ЕС говори и дял V от Хартата на основните права на гражданите на Европейския съюз: *„Европейски гражданин“ може да бъде само лице, което е гражданин на страна-членка в Европейския съюз, а европейското гражданство не е условие за автоматично придобиване на гражданство на друга страна-членка. То не измества националното гражданство, а го надгражда.“*

Хартата за основните права на гражданите се позовава на основни ценности - човешко достойнство, свобода, равенство, солидарност. Чрез нея човека - гражданин на ЕС вече е поставен в центъра на дейността на Европейските общности. Тя утвърждава ролята на ЕС като общност на страни и граждани, като пространство на свобода, сигурност и справедливост и засилва значението европейското гражданство. Чрез Хартата ЕС се утвърждава не само като икономическа, а и като социална и политическа общност. С нея се разширява демократичната легитимност на съюза, свързана с:

- ✓ разширяване правата на гражданите и възможностите им да влияят върху решенията на европейските институции;
- ✓ подобряване на политиките, осигуряващи пространство на свобода, сигурност и правосъдие;

- ✓ разширяване ролята на националните парламенти;
- ✓ разширяване обхвата на решения, вземани от европейските институции с квалифицирано мнозинство, което цели да създаде по-голяма гъвкавост и бързина при решаването на неотложни проблеми;
- ✓ присъединяване на ЕС като общност към Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи;
- ✓ всички решения, които визират по-силно социалната роля на Европейските общности - приемането на цели като конкурентна социална пазарна икономика и постигането на пълната заетост;
- ✓ подобряване ролята на политиките по икономическо и социално сближаване и на интегрирането на политиката по околна среда в устойчивото развитие.

Заслужава да се отбележи, че Хартата за основните права е лесен за обяснение и популяризиране документ и е разбираем за гражданите на Европейския съюз. Без хартата за съжаление Лисабонският договор звучи твърде специализирано е труден за „превеждане“ за обикновените граждани.

Позоваването на основни ценности и свободи на Европейските общности и утвърждаването на човека като основен център на дейността на Съюза не е новост в неговите документи. Все пак в текста на Хартата те са изказани достатъчно категорично и изчерпателно, като утвърждават ролята на европейските общности като институционален гарант на европейската цивилизация. Освен това чрез Договора от Лисабон, (2007 г.) ЕС приема да се присъедини като общност към Европейската конвенция за правата на човека и основните свободи, което вече е извършено от отделните страни-членки. По този начин се съвместяват общите европейски права, определени с настоящата Харта и правата по Европейската конвенция, определени от Съвета на Европа. Има и известно съвпадение в правата в двата документа.

Със своето съдържание и предвид задължителния ѝ характер, Хартата се превръща в документ с особено силно значение за гражданите на ЕС, най-малкото защото установява минимални стандарти в правата и свободите на гражданите. В нейните текстове е даден изчерпателен списък на правата, и което е особено важно - те

са обединени и взаимно свързани. Хартата обединява права и свободи от различен характер и залегнали в различни международни документи - на ООН, на Съвета на Европа, досегашни документи на Европейския съюз. Тук можем да изброим още Всеобщата декларация за правата на човека, Международния пакт за политически, икономически, социални и културни права, Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи на Съвета на Европа, Европейската социална харта (ревизирана), също на Съвета на Европа, Хартата на Европейската общност за социалните права на наемните работници от 1989 г. Важно е, че Хартата за основните права на гражданите на ЕС обединява всички тези права, обобщава ги и им дава обща рамка. Чрез текста на Хартата се дава обща рамка и на редица права, установени с други документи на Европейския съюз, преди всичко основните договори и редица директиви и регламенти.

Основните видове права и свободи според Хартата са:

1. Общочовешки и лични - на човешко достойнство, на живот, на неприкосновеност на личността, на брак и семейство, забрана на изтезанията и принудителния труд, защита на личните данни и други;

2. Граждански - свобода на съвестта и религията, на информацията, на сдружаването и събранията, на свободно движение и пребиваване на територията на всяка страна-членка, на защита от омбудсмана, на справедлив съдебен процес и други;

3. Политически - право на добра администрация и достъп до документи, на участие в избори за Европейския парламент и в местни избори, право на обезщетение на гражданите за вреди нанесени им от институциите или техните служители и други;

4. Икономически - право на собственост, на стопанска инициатива;

5. Трудови - право на труд и свободен избор на професия, на справедливи и безопасни условия на труд, достъп до услуги за намиране на работа, защита от неоснователно уволнение, забрана на детския труд и други;

6. Права на социалните партньори (синдикалните и работодателски организации) на сдружаване, на колективни преговори, на колективни действия за защита на интересите им, в т.ч. стачка, права на работниците на

информирани и консултирани;

7. Социални - право на социална сигурност и социална помощ, на закрила на здравето, на защита на околната среда, права на потребителите, право на образование;

8. Културни - право на свобода в изкуството и науката и други.

Особено значение в Хартата имат фундаменталните трудови и социални права. Те са определени от икономически и политически контекст и тяхното съдържание се изменя в зависимост от икономическите и политическите обстоятелства. Прави впечатление, че в сравнение с Европейската социална харта на Съвета на Европа, особено с ревизирания ѝ вариант от 1996 г. (ратифициран от България през 2000 г.), Хартата за основните права на гражданите на ЕС дава по-ограничен и по-беден вариант на социалните и трудови права. Не случайно Европейската конфедерация на профсъюзите настоява за допълнителен социален протокол към Договора от Лисабон.

В същото време приложението на Европейската социална харта е в по-малка степен задължително (в сравнение например с друг документ на Съвета на Европа - Европейската конвенция за правата на човека и основните свободи) и не подлежи на съдебен контрол. За разлика от нея Хартата за основните права на гражданите на ЕС има императивен характер. Нещо повече, чрез нея социалните и трудови права се развиват във връзка със задълбочаването на европейската интеграция, когато намират място в политиките на общностите, които насърчават интеграцията в дадени области. Наред с това Хартата допуска правото на Европейския съюз да създава възможности и за по-широка защита. Тя установява общи права за страните-членки, до колкото спазват общото европейско право и утвърждава за пореден път равенството пред закона и недопускане на дискриминацията, като за пореден път акцентира на равенството между двата пола.

Важно място в Хартата заемат правата по представителство интересите на наемния труд и на работодателите. Това са:

✓ Правото на синдикално сдружаване и на сдружаване на работодателите, което може да се тълкува във всички негови аспекти: присъединяване, упражняване на синдикална дейност (дейност на работодателски органи-

зации), правото на юридическа личност на структурите, ненамеса на други структури в дейността им, финансова автономия, отхвърляне на задължителното членство и други;

✓ Правото на информиране и консултиране на наемните работници, което е сравнително ново за равнище Европейски съюз, се подразбира като предоставяне на информация и извършване на консултации своевременно и на съответните равнища, което означава и над равнище предприятие, на национално и общоевропейско равнище (в т.ч. и за транснационалните компании);

✓ Правото на водене на колективните преговори също се тълкува за съответните равнища, включително и като право на страните да определят автономно равнищата на преговори (поделение, предприятие, фирма, регионално, отраслово, транснационално и други равнища);

✓ Правото на стачка може да се тълкува по различен начин. Условиата, редът и границите за упражняване на колективни действия, между които и стачките се определят от националните законодателства и практики, включително що се отнася до въпроса дали те могат да бъдат провеждани паралелно в няколко държави-членки.

Следва да се отбележи, че Хартата съдържа някои права и свободи, които до сега са по-слабо отразявани в документите на ЕС или са нови. Някои от тях са намерили място в отделни текстове на договорите на ЕС, но не и в други документи. Това са правото на съчетаване на семеен и професионален живот; свободата на културно, религиозно и езиково многообразие; свободата на изкуствата и науките; свободата на стопанска инициатива; правото на интелектуална собственост; достъп до услугите от общ икономически интерес; правата на гражданите на трети страни, но главно в гражданската и политическата области - петиции, защита от омбудсмана, достъп до документи.

С приемането на България за пълноправен член на Европейския съюз на 1 януари 2007 г. българските граждани получават статут на европейски граждани, но пълноценната интеграция е процес, който в много голяма степен зависи от познаването на правата и възможностите, които членството носи. Понятието „гражданин“, в смисъла за Европейските общности като цяло е въведено за пръв път в Договора за Европейския съюз от 1992 г., а правата

на гражданите на ЕС са конкретизирани с промените в Договора за Европейската общност от Амстердам, 1997г. Това понятие продължава да съществува в Договора за реформи от Лисабон, където част II е получила заглавието „Гражданство и недискриминация“.

Именно към българските граждани е насочено съдържанието на настоящата брошура. Тя няма амбициите да представи всички права на гражданите на страните-членки на ЕС, както и общите права, произтичащи от европейското гражданство, нито да представя всички техни измерения или детайли от механизмите на приложението им. Брошурата съдържа някои от основните и най-важни права на гражданите, групирани в областта на икономически, социални и културни права, трудови и синдикални права.

Наред с това, посредством кратък сравнителен преглед, брошурата представя нагледно начина по който българското законодателство прилага и охранява икономическите, социални, културни, трудови и синдикални права, прогласени от Хартата на основните права на Европейския съюз. В резултат на този преглед, на финала ще бъдат посочени някои законодателни пропуски и ще бъдат формулирани някои необходими изменения в политиките и механизмите за тяхното прилагане.

II. ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ, КУЛТУРНИ, СОЦИАЛНИ, ТРУДОВИ И СИНДИКАЛНИ ПРАВА НА ГРАЖДАНИТЕ НА ЕС, ПРОИЗТИЧАЩИ ОТ ХАРТАТА И БЪЛГАРСКОТО ТРУДОВО И СОЦИАЛНООСИГУРИТЕЛНО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО.

А. ИКОНОМИЧЕСКИ права, произтичащи от Хартата и българското законодателство.

1. Свобода на стопанската инициатива

Хартата на основните права на Европейския съюз установява възможност за осъществяване на самостоятелна стопанска дейност от физически или юридически лица, произхождащи от една страна-членка на територията на друга страна-членка на ЕС. (член 16 от Хартата)

Това право не е ограничено за български юридически и физически лица. Свободата на стопанската инициатива се признава в съответствие с правото на ЕС и с националните законодателства и практики. В българското законодателство свободата на стопанска инициатива е уредена:

- **Конституция на РБългария** - чл. 19, съгласно който *„Икономиката на Република България се основава на свободната стопанска инициатива“*;
- **Търговския закон** доразвива конституционния принцип на свободна стопанска инициатива на българските юридически и физически лица.

2. Право на собственост на европейските граждани

В РБългария в областта на частната собственост се прилагат:

- **Конституция на РБългария** - чл. 17, ал. 3, който прогласява принципа на неприкосновеност на частната собственост;
- **Закон за собствеността** (ЗС, обн. ДВ, бр. 92 от 16.11.1951, посл. изм. ДВ, бр. 113 от 2007 г.), с който се урежда собствеността, другите вещни права и тяхното придобиване, изгубване и защита, както и владението и вписванията на българс-

завещава. Никой не може да бъде лишен от своята собственост, освен в обществена полза, в предвидените със закон случаи и условия и срещу справедливо и своевременно обезщетение за понесената загуба. Ползването на имуществото може да бъде уредено със закон до степен, необходима за общия интерес. (чл. 17 от Хартата)

ките граждани. Със Закона за собствеността се дава право на граждани на държавите-членки на Европейския съюз, или на държавите - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство да придобиват право на собственост върху земя при спазване на изискванията, установени със закон, в съответствие с условията на Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз. Юридически лица от държавите-членки на Европейския съюз, или от държавите-страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство също могат да придобиват право на собственост върху земя по описания ред.

• **Закон за собствеността и ползването на земеделските земи**, (ЗСПЗЗ, обн. ДВ, бр. 17 от 1.03.1991 г, посл. изм ДВ, бр. 36 от 2008г), в който е уредено правото на собственост и ползване на земеделските земи. В него е определено, че в Р България право на собственост върху земеделските земи имат само гражданите, държавата, общините и юридически лица. Политическите партии и организации, движения и коалиции с политически цели не могат да притежават право на собственост върху земеделски земи. Законът позволява на граждани на държавите-членки на Европейския съюз, и на държавите-страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство да придобиват право на собственост върху земеделски земи при условията на този закон след изтичането на срока, определен в Договора за присъединяване на Република България към Европейския съюз. По този ред придобиват право на собственост върху земеделски земи и юридически лица от държавите-членки на Европейския съюз, или от държавите-страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство.

3. Интелектуална собственост

Според Хартата интелектуалната собственост е защитена (чл. 17 от Хартата).

В българското законодателство правото на интелектуална собственост е защитено от:

- **Закон за авторското и сродните му права** (обн., ДВ, бр.56 от 29.06.1993 г.), който урежда отношенията, свързани със създаването и разпространението на произведенията на литературата, изкуството и науката. Съгласно закона автор на авторско право е физическото лице, в резултат на чиято творческа дейност е създадено произведение. Други физически или юридически лица могат да бъдат носители на авторско право само в случаите, предвидени в този закон.

- **Закон за патентите и регистрацията на полезните модели** (ЗПРПМ, обн. ДВ, бр.27 от 2.05.1993 г.). Този закон урежда отношенията, възникващи при създаването, закрилата и използването на патентоспособните изобретения и на полезните модели. ЗПРПМ се прилага и по отношение на чуждестранни граждани и юридически лица от държави, които участват в международни договори, по които страна е РБългария. Към чуждестранни граждани и юридически лица от други държави ЗПРПМ се прилага при условията на взаимност, която се преценява от Патентното ведомство. Когато има двустранен договор, прилага се това, което е уговорено в него. Правната закрила на патентоспособното изобретение се предоставя с патент. Патентът удостоверява изключителното право на притежателя върху изобретението. Патентът има действие от публикацията за издаването му в официалния бюлетин на Патентното ведомство.

- **Наказателен кодекс** (НК, обн. ДВ, бр.26 от 02.04.1968г, посл. изм. ДВ, бр.19 от 22 февруари от 2008 г.) урежда престъпленията против интелектуалната собственост

ност. Съгласно чл. 172^a от НК всеки който записва, възпроизвежда, разпространява, излъчва или предава, или използва по друг начин чужд обект на авторско или сродно на него право, или екземпляри от него, без необходимото по закон съгласие на носителя на съответното право, се наказва с лишаване от свобода до пет години и с глоба до пет хиляди лева. Всеки който без необходимото по закон съгласие тържи материални носители, съдържащи чужд обект на авторско или сродно на него право на стойност в големи размери, или тържи матрица за възпроизвеждане на такива носители, се наказва с лишаване от свобода от две до пет години и глоба от две хиляди до пет хиляди лева.

4. Права на потребителите

В рамките на ЕС се насърчава защитата на потребителите, тяхното здраве, безопасност и икономически интереси и се подпомага правото им на информация, образование и сдружаване за защита на интересите им. Хартата гарантира, че в политиките на ЕС се осигурява високо равнище на защита на потребителите. (чл. 38 от Хартата)

В Република България действат:

• **Закон за защита на потребителите** (обн.ДВ, бр.99 от 9.12.2005г.), който цели да осигури защита на следните основни права на потребителите:

1. право на информация за стоките и услугите;
2. право на защита срещу рискове от придобиването на стоки и услуги, които могат да застрашат живота, здравето или имуществото им;
3. право на защита на икономическите им интереси при придобиването на стоки и услуги при заблуждаваща и неразрешена сравнителна реклама, нелоялни търговски практики и способи за продажба, неравноправни договорни условия и предоставянето на гаранции за стоките;
4. право на обезщетение за вреди, причинени от дефект на стоки;
5. право на достъп до съдебни и извънсъдебни процедури за разрешаване на потребителски спорове;

6. право на образование по въпроси, отнасящи се до защитата им;
7. право на сдружаване с цел защита на интересите им;
8. право на представителство пред държавните органи, вземащи решения по въпроси, които ги засягат.

При нарушаване на потребителските им права, българските граждани могат да се обърнат към Комисията за защита на потребителите. Комисията за защита на потребителите осъществява контрол върху заблуждаващата и неразрешената сравнителна реклама, както и върху нелоялните търговски практики; предявява искове за колективна защита на потребителите; изготвя насоки и препоръки във връзка с конкретни неравноправни клаузи в договорите осъществява контрол за безопасност на стоките и услугите в съответствие с изискванията на закона.

5. Право на достъп до услугите от общ икономически интерес

Хартата признава и защита достъпа до услугите от общ икономически интерес, предвиден от националните законодателства и практики в съответствие с Учредителни договори на Европейската общност. (чл. 36 от Хартата).

Българското законодателство е установило насърчителен режим за достъпа до стоки и услуги на всеки български гражданин чрез една антидискриминационна разпоредба:

• **Закон за защита от дискриминация.** Чл. 37 от ЗЗДискр. не допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на изброените в чл.4, ал.1 от закона дискриминационни признаци.

Б.КУЛТУРНИ права, произтичащи от Хартата и българското законодателство.

1.Право на защита на националната култура и защита и развитие на националните езици

Гражданите имат право по защита и насърчаване развитието на националните култури и националните езици. Хартата прогласява принципа на зачитане на културното, религиозното и езиковото многообразие в ЕС. (чл.22 от Хартата)

Българското законодателство, действащо в областта на защита на националната култура, включва:

- **Конституция на РБългария** (обн. ДВ,бр.56 от 13.07.1991 г.). Чл. 23 задължава държавата да създава условия за свободно развитие на науката, образованието и изкуствата и да ги подпомага. Държавата е длъжна да се грижи за опазване на националното, историческо и културно наследство;

- **Закон за народните читалища** (обн. ДВ, бр.89 от 22.10.1996 г.), който определя Народните читалища в РБългария като традиционни самоуправляващи се български културно-просветни сдружения в населените места, които изпълняват и държавни културно-просветни задачи. В тяхната дейност могат да участват всички физически лица без оглед на ограничения на възраст и пол, политически и религиозни възгледи и етническо самосъзнание. Целта на народните читалища е да задоволяват потребностите на гражданите, свързани с развитие и обогатяване на културния живот, запазване на обичаите и традициите на българския народ, разширяване на знанията на гражданите и приобщаването им към ценностите и постиженията на науката, изкуството и културата, възпитаване и утвърждаване на националното самосъзнание.

- **Закон за Националния дарителски фонд „13 века България”** (обн., ДВ бр.12 от 9.02.2001 г.) Фондът има за цел да организира и подпомага дарителска дейност, извършвана от български и чуждестранни физически и юридически лица в подкрепа

на образованието, науката, културата, възстановяването и опазването на исторически и културни ценности, здравеопазването и други социални сфери.

Религиозното многообразие в РБългария е гарантирано с нормите на:

- **Конституция на РБългария** - Чл.13 прогласява свободата на вероизповеданията;

- **Закон за вероизповеданията** (обн.ДВ, бр.120 от 29.12.2002 г.), който защитава различните видове вероизповедания на територията на страната и урежда правното положение на религиозните общности и институции и техните отношения с държавата.

2.Свобода на изкуствата и науките

Хартата на основните права на ЕС прокламира принципа на свободни изкуства и научни изследвания. Академичната свобода се зачита. (чл.13 от Хартата).

В Р България академичната свобода се признава от разпоредбите на:

- **Конституция на РБългария** - чл.53, ал.4, съгласно който висшите училища се ползват с академична автономия;

- **Закон за висшето образование** (ЗВО, обн.ДВ, бр.112 от 27.12.1995 г.). С него се гарантират академична автономия на висшите училища, интелектуалната свобода на академичната общност и творческата природа на образователния, изследователския и художествено-творческия процес като върховни ценности.

В.СОЦИАЛНИ права, произтичащи от Хартата и българското законодателство

Всеки има право на образование, както и на достъп до професионално и продължаващо обучение. Това право включва възможността да се получи безплатно задължително образование. Свободата да се създават учебни заведения при зачитане на демократичните принципи, както и правото на родителите да осигуряват образованието и обучението на децата си в съответствие със своите религиозни, философски и педагогически убеждения, се зачитат съгласно националните закони, които уреждат тяхното упражняване (чл.14 от Хартата)

1.Право на образование и образователна мобилност между страните-членки

Хартата признава на гражданите на страните-членки на ЕС право на образование в страна, различна от произхода им, в т.ч. довършване на средното образование при придружаване на родители, получаване на висше образование и степените след него, професионално образование и квалификация и други при условията, при които се обучават и гражданите на приемащата страна, в т.ч. такси, кредити, стипендии.

В Българското законодателство правото на образование е уредено с разпоредбите на:

- **Конституция на РБългария** - чл.53, съгласно който всеки гражданин на РБългария има право на образование. В КРБ е закрепен принципа на безплатно основното и средното образование в държавните и общинските училища. При определени от закона условия образованието във висшите държавни училища също е безплатно. Училищното образование до 16 годишна възраст е задължително. Конституцията на РБългария прокламира също принципа на академична автономност на висшите училища. Държавата е задължена да насърчава образованието, като създава и финансира училища, подпомага способни ученици и студенти, създава условия за професионално обучение и преквалификация. Тя упражнява контрол върху всички видове и степени училища.

- **Закон за Висше образование.** Той регламентира правото на висшите училища да се ползват с академична автономия. В нея намира израз интелектуалната свобода на академичната общност и творческата природа на образователния, из-

следователския и художествено-творческия процес като върховни ценности;

- **Закон за народната просвета.** Чл.4 от ЗНП регламентира право на образование на гражданите. Законът дава право на гражданите непрекъснато да повишават своето образование и квалификация. Всеки гражданин осъществява правото си на образование в избрано от него училище и вид обучение съобразно личните си предпочитания и възможности. Училищното образование в РБългария е разделено на степени: основно и средно. Според съдържанието си училищното образование се дели на общо и професионално.

- **Закон за професионално образование и обучение** (обн. ДВ,бр.68 от 1999 г.), който регламентира осигуряване правото на професионално образование и обучение на гражданите, съобразно личните им интереси и възможности.

2. Социална сигурност и социална помощ

С Хартата ЕС признава и защита правото на всеки европейски гражданин на достъп до обезщетенията за социална сигурност и до социалните служби, които осигуряват закрила в случаи като майчинство, заболяване, трудова злополука, зависимост от положение или старост, както и в случай на загуба на работа, в съответствие с

В националното законодателство тези права са уредени с:

- **Конституция на РБългария.** Според чл. 51 гражданите имат право на обществено осигуряване и социално подпомагане. Лицата, останали временно без работа, се осигуряват социално при условия и по ред, определени със закон. Алинея 3 на същия член осигурява принципа на социална защита на старите хора. Тези от тях, които нямат близки и не могат да се издържат от своето имущество, както и лицата с физически и психически увреждания се намират под особена закрила на държавата и обществото.

- **Кодекс за социално осигуряване (КСО);**

- **Закон за социално подпомагане (ЗСП);**

- **Правилник за приложение на Закон за социално подпомагане (ППЗСП);**

правилата, установени от правото на ЕС и от националните законодателства и практики. Всеки, който пребивава и се придвижва законно на територията на ЕС, има право на обезщетения за социална сигурност и на социални придобивки в съответствие с правото на ЕС и с националните законодателства и практики. С цел да се бори срещу социалното изключване и бедността, ЕС признава и зачита правото на социална помощ и на помощ за жилище, предназначени да осигурят достойно съществуване на всички лица, които не разполагат с достатъчно средства според правилата, установени от правото на ЕС и от националните законодателства и практики. (чл.34 от Хартата)

- **Закон за бюджета на държавно общественно осигуряване (ЗБДОО);**
- **Наредба за медицинската експертиза на работоспособността;**
- **Наредба за пенсиите и осигурителния стаж;**
- **Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране;**
- **Наредба за отпускане и изплащане на паричните обезщетения за безра-**

ботица и гр.

За изпълнение на държавната политика в областта на социалното подпомагане в Р България е създадена Агенция за социално подпомагане към министерство на труда и социалната политика. Сред функциите на Агенцията за социално подпомагане са:

- осъществяване изпълнението на държавната политика по социално подпомагане;
- осъществяване дейност по отпускане на социални помощи и по предоставяне на социални услуги;
- контролиране спазването на утвърдени критерии и стандарти за извършване на социални услуги;
- разрешаване откриването и закриването на специализирани институции за социални услуги.

Съгласно ЗСП право да ползват социални услуги имат българските граждани, гражданите на ЕС, чужденците с разрешение за постоянно пребиваване в Република България, на които е предоставено убежище, статут на бежанец или хуманитарен статут и лицата, за които това е предвидено в международен договор, по който Република България е страна.

В България обаче няма законодателна уредба, която да придвижва помощ за жилище, предназначени да осигурят достойно съществуване на всички лица, които

не разполагат с достатъчно средства, макар и да съществуват мерки за настаняване в общински жилища.

3. Право на здравно осигуряване, произтичащо от Хартата и уредено в българското законодателство

• Чл. 52 от **Конституцията на РБългария**, прогласява правото на здравно осигуряване на българските граждани, гарантиращо им достъпна медицинска помощ, и на безплатно ползване на медицинско обслужване при условия и по ред, определени със закон. Здравеопазването на гражданите в РБългария се финансира от държавния бюджет, от работодателите, от лични и колективни осигурителни вноски и от други източници при условия и по ред, определени със закон. Държавата закриля здравето на гражданите и насърчава развитието на спорта и туризма. Никой не може да бъде подлаган принудително на лечение и на санитарни мерки освен в предвидените от закона случаи. Държавата осъществява контрол върху всички здравни заведения, както и върху производството на лекарствени средства, биопрепарати и медицинска техника и върху търговията с тях;

• В **Закона за здравното осигуряване**, детайлно е уреден здравноосигурителния режим на осигурените лица (български граждани и граждани на други държави-членки на ЕС) и също обхваща на лицата, подлежащи на задължително и/или доброволно здравно осигуряване;

• **Законът за бюджета на държавно обществено осигуряване** урежда размера на здравно осигурителната вноска на всяко лице, подлежащо на здравно осигуряване;

• **Националният рамков договор**, с който ежегодно се урежда воговете меди-

цинска и гентална помощ, заплащана от Националната здравно-осигурителна каса в полза на здравно осигурените лица.

За реализиране на правото на здравна закрила за неотложни и спешни случаи на територията на страна-членка, различна от страната на произхода служи документът „европейска здравна карта“. Тази карта обаче не може да се използва за планирано лечение на територията на друга страна-членка. Постоянно пребиващите имат право на здравно осигуряване на територията на друга страна, съобразно националното законодателство.

4. Хартата регламентира закрила на здравето на европейските граждани

Всеки гражданин на ЕС има право на достъп до здравна профилактика и да ползва медицински грижи при условията, установени от националните законодателства и практики. При определянето и осъществяването на всички политики и действия на ЕС се осигурява висока степен на закрила на човешкото здраве. (чл.35 от Хартата).

Този текст установява две основни съставни части на правото на здраве: право на здравно осигуряване и право на безплатно ползване на медицинско обслужване. Всяко от тях е с ранг на основно и самостоятелно право, изрично признато в Конституцията на РБългария. Българското законодателство, което осигурява здравна закрила на българските и европейски граждани е следното:

- **Чл.52 от Конституцията на РБългария**, съгласно който гражданите имат право на здравно осигуряване, гарантиращо им достъпна медицинска помощ и на безплатно ползване на медицинско обслужване при условия и по ред, определени със закон;

- **Закон за здравето** (ЗЗ, обн. ДВ,бр.70 от 2004г), съгласно чл.2 на който опазването на здравето на гражданите като състояние на пълно физическо, психическо и социално благополучие е национален приоритет и се гарантира от държавата чрез прилагане на следните принципи:

1. равнопоставеност при ползване на здравни услуги;
2. осигуряване на достъпна и качествена здравна помощ, с приоритет за деца, бременни и майки на деца до една година;
3. приоритет на промоцията на здраве и интегрираната профилактика на болестите;
4. предотвратяване и намаляване на риска за здравето на гражданите от неблагоприятното въздействие на факторите на жизнената среда;
5. особена здравна закрила на деца, бременни, майки на деца до една година и лица с физически увреждания и психически разстройства;
6. гържавно участие при финансиране на дейности, насочени към опазване здравето на гражданите.

• **Закон за лечебните заведения** (ЗЛЗ, обн. ДВ, бр.62 от 1999 г.). Съгласно чл. 4, ал.1 от ЗЛЗ лечебните заведения в РБългария оказват извънболнична и болнична помощ. Те се създават от гържавата, от общините и от други юридически и физически лица. Лечебните заведения са организационно обособени структури на функционален принцип, в които лекари или стоматолози самостоятелно или с помощта на други медицински и немедицински специалисти осъществяват всички или някои от следните дейности: диагностика, лечение и рехабилитация на болни; наблюдение на бременни жени и оказване на родилна помощ; наблюдение на хронично болни и застрашени от заболяване лица; профилактика на болести и ранно откриване на заболявания; мерки за укрепване и опазване на здравето и гр.

Г. ТРУДОВИ права, произтичащи от Хартата на основните права на ЕС.

Правото на труд, макар и да не е изрично упоменато в документите на ЕС е право по силата на Европейската социална харта ревизирана, приета от Съвет на Европа и ратифицирана от РБългария през 2000 г. Съгласно Разясненията относно Хартата, публикувани в официалния вестник на ЕС, повечето права, свързани с правото на труд се основават и трябва да се тълкуват в смисъла, който им придава Европейската социална харта. Страните-членки на Съвета на Европа, които са и членки на ЕС, са длъжни да насърчават заетостта, да осигуряват на гражданите обслужване чрез държавни и безплатни за тях служби по заетост, да подпомагат професионалната квалификация, да осигурят защита срещу незаконно уволнение, да гарантират равно заплащане на мъжете и жените и т.н.

С Хартата на основните права ЕС кодифицира редица права на гражданите на ЕС, които дават възможност за практическа реализация на фундаменталното право на труд и прогласява принципи, действащи в областта на защита на правото на труд. Хартата урежда правото на труд и избор на професия.

В Българското законодателство правото на труд е уредено с нормите на:

- **Конституция на РБългария** - Чл.16, който установява конституционната гаранция на правото на труд. Трудът се гарантира и защитава от закона. Чл. 48 от КРБ прогласява право на труд на гражданите. Конституцията задължава държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на това право. Държавата създава условия за осъществяване на правото на труд на лицата с физически и психически увреждания. Всеки гражданин свободно избира своята професия и място на работа. Никой не може да бъде заставян да извършва принудителен труд.

- **Кодекса на труда**, който урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях. С нормите на КТ се уреждат следните трудови права на работника и служителя:

1. Всеки има право да работи и да упражнява свободно избрана или приета професия.

2. Всеки гражданин на Съюза има свободата да търси работа, да работи, да се установява или да предоставя услуги във всички държави-членки.

3. Гражданите на трети страни, които имат разрешение да работят на територията на държавите-членки, имат право на условия на труд еднакви на условията, на които имат право гражданите на ЕС.(чл.15 от Хартата)

1. Право на писмен трудов договор при възникване на трудовото правоотношение;

2. Право на справедливо трудово възнаграждение;

3. Право на законоустановеност на прекратителните основания на трудовия договор;

4. Право на определено работно време, почивка и отпуск;

5. Право на информиране и консултиране от работодателя по отделни въпроси, определени в КТ;

6. Право на здравословни и безопасни условия на труд;

7. Правна възможност за социално-битово и културно обслужване;

8. Право на работника/служителя на съдебно обжалване на незаконна заповед за уволнение;

9. Специална закрила на някои категории работници и служители при осъществяване на трудовото им правоотношение;

10. Право на трудов стаж за времетраене на трудовото правоотношение.

• **Закон за защита от дискриминация.** Глава II на Закона урежда защитата от дискриминация при упражняване правото на труд, включително при наемане на работа и докато съществува трудовото правоотношение. Работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с някои от дискриминационните признаци по чл.4 от ЗЗ дискр. при обявяване на свободно работно място. Работодателят няма право да отказва приемането на работа поради бременност, майчинство или отглеждане на дете.

Други подзаконовни актове, като напр.:

- Наредба за работното време почивките и отпуските,
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата;
- Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж и т.н.

Хартата установява ПРИНЦИПА НА НЕДИСКРИМИНАЦИЯ, включително и при упражняване правото на труд на всеки гражданин на ЕС.

Забранена е всяка форма на дискриминация, основана по-специално на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация. (чл.21 от Хартата)

Българското антидискриминационно законодателство включва следните нормативни актове:

• **Конституция на РБългария** - Забраната на дискриминацията се съдържа в чл. 6 от КРБ *“Всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права. Всички граждани са равни пред закона. Не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние.”*

• **Закон за защита от дискриминация** (ЗЗДискр, обн. ДВ. бр.86 от 30 септември 2003г., посл. изм. ДВ. бр.59 от 20 юли 2007г., доп. ДВ. бр.100 от 30 ноември 2007г.). В чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. се съдържа най-разгърнатата система от дискриминационни признаци в българското законодателство изобщо - 18 на брой, като се има предвид и формулировката: *“или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна,,*

• **Кодексът на труда.** (КТ, обн. ДВ, бр.26 от 1.04.1986 г., посл. изм. ДВ, бр.104 от 2007г.) Съгласно чл. 8, ал. 3 не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време при осъществяване на трудовите права и задължения.

Освен посочените по горе нормативни актове, антидискриминационни разпоредби има и в:

• **Закон за народната просвета** - чл.4, ал.2 ЗНП, който установява забрана на дискриминацията при упражняването на правото на образование;

• **Закон за социално подпомагане** - чл.3 от ЗСП, който забранява се упражняването на дискриминацията при социалното подпомагане;

• **Закон за насърчаване на заетостта** - чл.2 от ЗНЗ, който забранява дискриминацията при ползване на права и задължения, свързани с този закон;

• **Закон за закрила на детето** - чл.10 от ЗЗД, който забранява дискриминацията при даването на закрила на децата;

• **Закон за радиото и телевизията** - чл.10, чл.17, ал.2 и чл.76, ал.2 от ЗРТ, който не допуска предавания, подбуждащи към ненавист въз основа на расов, полов, религиозен или национален признак, или предавания, внушаващи национална, политическа, етническа, религиозна и расова нетърпимост, както и забрана на разпространението на реклами, основани на дискриминация;

• **Закон за физическото възпитание и спорта** - чл.41 от ЗФВС, който урежда

борба срещу всички форми на социална дискриминация в спорта;

- **Данъчно-осигурителен процесуален кодекс** - чл. 2, ал.1 от ДОПК, съгласно който органите по приходите и публичните изпълнители действат в рамките на правомощията си, установени от закона, и прилагат законите точно и еднакво спрямо всички лица;

- **Административно-процесуален кодекс** - чл. 8 АПК, съгласно който също се забранява дискриминацията;

- **Наказателно-процесуален кодекс**, установява забрана на дискриминацията в наказателното производство - чл. 11 от НПК.

Хартата установява ПРИНЦИПА НА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ

Равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението. Принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични привилегии в полза на по-слабо

Каква е българската правна уредба на равенство на половете:

- Чл. 6, ал.2 от **Конституцията на Р България** не допуска никакви привилегии или ограничения на правата, основани на “пол”.

- Чл. 8, ал. 3 от **Кодекса на труда**: *“При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на.... пол”*. Изразът “трудови права” включва и правото на труд, и правото на трудово възнаграждение. С други думи - в тези нормативни актове законодателят ясно е очертал забраната за дискриминация на признак “пол” при упражняване правото на труд, включително и относно трудовото възнаграждение, защото трудовото правоотношение винаги има възмезден характер.

представения пол. (чл.23 от Хартата)

- Чл.4, ал.1 и 7 от **Закона за защита от дискриминация** и по-конкретно - съществуващия списък на дейностите, при които полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на ал.1, т. 2 на чл. 7. Този списък се определя с Наредба на министъра на труда и социалната политика, съгласувано с министъра на вътрешните работи и с Наредба на министъра на отбраната за дейностите и длъжностите при кадровата военна служба във въоръжените сили.

В българското законодателство съществува текст, насърчаващ наемането на работа на лица от по-слабо представения пол. Съгласно чл. 24 от ЗЗДискр. работодателят е длъжен при наемане, когато това е необходимо за постигане целите на този закон, да насърчава да кандидатстват лица, принадлежащи към по-слабо представения пол или етнически групи, за извършване на определена работа или за заемане на определена длъжност. Наред с това работодателят е длъжен при равни други условия да насърчава професионалното развитие и участието на работници и служители, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по-слабо представени сред работниците или служителите, извършващи определена работа или заемащи определена длъжност.

Хартата урежда ПРАВОТО НА ИНТЕГРАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

Съюзът признава и защита правото на хората с увреждания да се ползват от мерки, които осигуряват тяхната автономност, социалната и професионалната им интеграция и участието им в живота на общността. (чл. 26 от Хартата)

Българското законодателство урежда правото на интеграция на хората с увреждания с:

- **Конституция на РБългария.** В Чл. 51, ал. 3 е предвидена специална закрила: *”Старите хора, които нямат близки и не могат да се издържат от своето имущество, както и лицата с физически и психически увреждания се намират под особена закрила на държавата и обществото”.*

- **Закон за интеграция на хората с увреждания** (ЗИХУ, обн. ДВ. бр.81 от 17.09.2004 г., многократно изменен и допълван впоследствие). Той създава гаранции за равнопоставеност, социална интеграция, подкрепа на гражданите и техните семейства, интегрираността в работна среда. Съгласно чл. 4 от ЗИХУ всеки гражданин има право на медицинска и социална рехабилитация, образование и професионално обучение, трудова заетост, достъпна жизнена и архитектурна среда, социални услуги, социално-икономическа защита, достъпна информация.

Хартата регламентира СПРАВЕДЛИВИ И РАВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му. Всеки работник има право на

Правото на справедливи и равни условия на труд в българското законодателство е уредено в:

- **Конституция на РБългария.** Чл.48, ал.5 гласи: *„Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон.”*

ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск. (чл.31 от Хартата)

- Глава XIII на **Кодекса на труда**, озаглавена “Здравословни и безопасни условия на труд” - чл. 275 - 290 от КТ;

- **Закон за здравословни и безопасни условия на труд**. (ЗЗБУТ, обн. ДВ. бр. 124 от 23.12.1997 г.) ЗЗБУТ въвежда общи принципи за превенция и мерки за стимулиране подобренията на безопасността и здравето на работещите за превенция на професионалните рискове, защита на безопасността и здравето, отстраняване на рисковете и причините за трудовия травматизъм и професионалната заболяемост, информирание, консултации, обучение, балансирано участие и др.

Като част от правната уредба, регламентираща правото на справедливи и равни условия следва да се посочи и **Наредбата за безплатното работно и униформено облекло** (обн. ДВ бр. 8 от 30 януари 1987 г.).

Важни са въпросите, които поставя и т. 2 на чл. 31 от Хартата на основните права на ЕС относно правото на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда, на платен годишен отпуск и на дневна и седмична почивка са уредени със следните български нормативни актове:

- чл. 48, ал. 5 от **Конституцията на Р България**, съгласно който работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск при условия и по ред, определени със закон.

- Глава VII на **Кодекса на труда**, озаглавена “Работно време и почивки” (чл.136 - чл.154^а). В тези текстове е уредена нормалната продължителност на работното време, удължаване на работното време, намалено, непълно и ненормирано работно време, разпределение на работното време, нощния и извънредния труд, тяхното заплащане, нормите, уреждащи видовете почивки, празничните дни. КТ отделя спе-

циална Глава VIII за отпуските (чл.155 - 178). Уредени са различните видове отпуска - платеният годишен отпуск (основен, удължен и допълнителен отпуск), отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, отпуск на синдикални дейци, неплатения отпуск, отпуск при временна неработоспособност, отпуск поради бременност, раждане и осиновяване, неплатен отпуск на учащите се и др.

- **Наредба за работното време, почивките и отпуските** (НРВПО, обн. ДВ, бр. 6 от 23 януари 1987 г.);

- **Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време;**

- **Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск.**

Хартата урежда ПРИНЦИПА НА ЗАЩИТА ПРИ НЕОСНОВАТЕЛНО УВОЛНЕНИЕ НА ВСЕКИ РАБОТНИК И СЛУЖИТЕЛ

Всеки работник има право на защита срещу всяка форма на неоснователно уволнение, в съответствие с правото на ЕС и с националните законодателства и практики. (чл. 30 от Хартата)

Посоченият текст визира защита на неоснователно уволнение. Този текст се основава на чл. 24 от ревизираната Европейска социална харта, както и на Директива 2001/23/ЕО, свързана с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности и на Директива 80/978, свързана със закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател, изменена с Директива 2002/74/ЕО.

В Българското законодателство защитата срещу неоснователно уволнение е уредена с:

- Чл. 16 от **Конституцията на РБългария**, който гласи, че „*трудът се гарантира и защитава от закона*”.

- **Кодексът на труда**, където е закрепен принципа на законоустановеност на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение. Това означава, че уволнението може да бъде извършено само, ако действително е налице конкретна причина за неговото осъществяване и тази причина е въздигната в законно основание. Когато заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е отменена като незаконосъобразна, работникът има право на обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца. Ако през тези 6 месеца работникът или служителят е работил на по-нископлатена работа, той има право на разликата в заплатите. Наред с искането за възмездяване на вредите му под формата на дължимо обезщетение в случаите, когато уволнението е признато за незаконно - било от самия работодател, било от компетентния съд, работникът или служителят има право и на иск за възстановяването му на работата, от която е бил незаконно уволнен. Ефективната закрила срещу незаконно уволнение е гарантирана от нашето законодателство с правото на работника или служителя да оспори законността на същото на основание чл. 344 КТ пред съда.

- Чл. 121 от **Закона за държавния служител**, съгласно който държавният служител има право да оспори законността на прекратяване на служебното си правоотношение пред органа по назначаването или пред съда чрез органа на назначаване.

Хартата ЗАБРАНЯВА ДЕТСКИЯ ТРУД И ЗАЩИТАВА РАБОТЕЩИТЕ МЛАДЕЖИ

Детският труд е забранен. Минималната възраст за допускане до работане може да бъде по-ниска от възрастта, на която завършва периодът на задължително образование, без да се засяга действието на по-благоприятни за младежите правила и с изключение на ограничени дерогации. Приетите на работа младежи трябва да се ползват от пригодени за тяхната възраст условия на труд и да бъдат защитени срещу икономическа експлоатация или срещу всеки труд, който би могъл да навреди на тяхната сигурност, на тяхното здраве, на физическото, психическото, моралното или социалното им развитие, или да възпрепятства образованието им. (чл.32 от Хартата)

Основните норми срещу детския труд се съдържат в следното българското законодателство:

- **Кодекс на труда;**
- **Закон за закрила на детето;**
- **Наказателен кодекс;**
- **Съответното подзаконово законодателство.**

Детският труд има две основни проявления. Едната позната и прилагана форма е легалният детски труд, който се използва при положение, че са спазени всички закони изисквания за специална закрила на непълнолетните работещи лица. Тези условия са уредени с разпоредбите на Кодекса на труда, който въвежда минимална възраст за наемането на лица по трудово правоотношение - 16 години. Разпоредбата на чл. 62 от КТ въвежда задължително изискване за писмена форма на трудовия договор, което улеснява контрола върху наемането на работа на децата. От императивно предвидената минимална възраст се допускат две изключения при съблюдаване на най-добрия интерес на детето:

- за деца между 15 и 16 години (чл.301, ал. 2 от КТ) - за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умственото и нравственото развитие и чието изпълнение не би било пречка за редовно посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентирани или обучение на детето;

- за деца, ненавършили 15 години - при наличие на особен талант и за наемане в областта на изпълнителните изкуства - по специален и изчерпателно предвиден рег

по Наредба № 6, за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 годишна възраст (обн. ДВ бр.64 от 6 август 2006 г.)

Приемането на деца на възраст от 16 до 18 години обаче се извършва по особен ред изисква се да е извършен обстоен медицински преглед и да има медицинско заключение, че лицето е годно да извършва съответната работа, а също така за наемането им на работа е необходимо работодателят да е получил предварително разрешение от инспекцията по труда (чл. 303 КТ). Предвидена е по-висока минимална възраст - 18 години, за постъпване на тежки, вредни и опасни работи (чл.304 от КТ).

Българското законодателство забранява работа, която е извън физически или психически възможности на непълнолетните; свързана е с излагане на вредно физично, биологично или химично въздействие, особено с токсични агенти, канцерогени, агенти, причиняващи наследствено генетично или вътреутробно увреждане; свързана с вредности, които по какъвто и да е друг начин оказват постоянно неблагоприятно въздействие върху здравето; в условия на радиация; при изключително ниски или високи температури, шум или вибрации.

Втората проява на детски труд е по-сериозна и Хартата на основните права на ЕС изисква нейната пълна забрана. Тя обхваща най-тежките форми на детски труд, сред които могат да се отграничат следните:

1. всички форми на робство, търговията и трафика на деца, насилствения или принудителен труд, включително насилствено или принудително набиране на деца за използването им във военни конфликти;

2. използването, доставянето или предлагането на деца за проституция, за производство на порнография или порнографски изяви, използването, доставянето или предлагането на деца за незаконни дейности, в частност за производство и

трафик на наркотици, определени в съответните международни договори;

3. работа, която по своето естество или при обстоятелствата, при които се упражнява, е възможно да увреди здравето, безопасността и морала на децата.

Конституцията на РБългария не съдържа изрична правна разпоредба, с която да се забрани детският труд. Тази конституционна забрана става обаче все повече необходима, след влизане в сила на Договора за реформи от Лисабон и Хартата на основните права на ЕС. Законната уредба, с която разполага РБългария, не е достатъчна да ограничи и напълно да ликвидира престъпното явление детската заетост.

Хартата закрива СЪВМЕСТЯВАНЕТО НА СЕМЕЙНИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНИЯ ЖИВОТ

Хартата урежда закрилата на семейството, като изисква нейното гарантиране в юридически, икономически и социален план. За да може да съчетава семейния и професионалния живот, всеки има право на защита срещу уволнение, което има за мотив майчинство, както и право на платен отпуск

Българското законодателство защитава семейството със следните свои закони:

• Чл. 14 от **Конституцията на РБългария**, където е декларирано, че семейството, майчинството и децата са под закрила на държавата и обществото;

• **Кодекс на труда;**

• **Семеен кодекс;**

• **Закон за лицата и семействата.**

Тази целенасочена защита се изразява в няколко направления:

Закрилата на семейството е гарантирано още с основните начала на държавата и е доразвита с конкретна нормативна уредба. **Икономическата защита** е гарантирана в определена степен и в чл.47,ал.1 от КРБ- *“отглеждането и въз-*

по майчинство и на родителски отпуск за раждане или осиновяване на дете. (чл.33 от Хартата).

питанието на децата се подпомага от държавата “ и в ал. 2 - “Жената-майка се ползва от особена закрила на държавата, която ѝ осигурява платен отпуск преди и след раждане, безплатна акушерска помощ, облекчаване на труда и други социални помощи.” Икономическата защита на семейството е водеща и в Кодекса на труда, макар че в трудови отношения влизат поотделно двамата родители, като отделни правни субекти, или респ. единия от тях. На практика това се осъществява чрез правото на труд, обезпечен с трудов договор (чл. 61 и чл. 62 КТ), както и с правото на допълнителна квалификация (чл.229 и чл. 234 КТ), на основата на които се получават и съответни трудови възнаграждения (чл.247-272КТ).

Икономическата защита на семействата с деца нормативно се регулира със Закона за семейните помощи за деца (ЗСПД), както и с Правилника за прилагане на Закона за семейните помощи за деца (ППЗСПД). Със ЗСПД се дава социална гаранция на условията за придобиване правото на семейни помощи при бременност, раждане и отглеждане на деца, формите и реда за тяхното предоставяне. ЗСПД е определил и видовете семейните помощи, които са:

1. еднократна парична помощ при бременност;
2. еднократна парична помощ при раждане на дете;
3. месечни помощи за дете до завършване на средно образование, но не повече от 20-годишна възраст;
4. месечни помощи за отглеждане на дете до навършване на една година;
5. целеви помощи за ученици.

Израз на **юрпигическата закрила** на семейството са и текстовете в Кодекса на труда, гарантиращи правото на отпуск за бременност, раждане и отглеждане на малко дете или т.нар. отпуск за майчинство (чл.163 от КТ и сл.), както и родител-

ския отпуск - чл.167 а от КТ. От 1 януари 2007 г. в България размерът на отпуска за бременност и раждане е вече в размер на 315 дни, от които 45 се ползват задължително преди раждане.

Кодексът за социално осигуряване в своите чл.49-50 и чл.52 КСО, също гарантира правата на осигурените лица със семейни задължения и по-специално правото на обезщетения за майчинство. В тази област действат и се прилагат разпоредбите на **Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване.**

Родителският отпуск очевидно създава облекчение за родителите и е насочен също така и към стимулиране на раждаемостта. Той справедливо отчита по-големите нужди на един родител от отпуск в сравнение с останалите работници и същевременно дава право както на бащата, така и на майката да се възползват от него. Правата на отпуск, свързан със семейни задължения са регулирани и с разпоредбите на **Наредбата за работното време, почивките и отпуските.**

Що се отнася до закрилата при уволнение, което има за мотив майчинство, трябва да се отбележи, че подобно право е уредено с чл.333, ал.1 т.1 от КТ, съгласно който: *„Не се допуска уволнение на майки с деца до 3 годишна възраст на някое от следните основания - чл.328, ал.1 точки 2, 3, 5, 11 и чл.330, ал.2 т.6 от Кодекса на труда, без работодателят да е взел предварително разрешение за това от инспекцията по труда.“*

Чл. 33 от Хартата изисква държавата да приеме правни норми, чрез които семейните задължения да бъдат елиминирани, като причини за освобождаване от работа, т.е. за прекратяване на трудови правоотношения. В националното ни законодателство обаче няма такива прекратителни основания. Ето защо едва ли прила-

зането на този текст от Хартата ще създава някакви проблеми. В същото време нарушаването на трудовата дисциплина предизвикано от изпълнение на семейни задължения не следва да се възприема като не съответстващо на нормата на чл.33 от Хартата. Така например закъснението за работа, или отсъствието от работа, поради това, че е имало проблеми с децата (например болест) не е основание за оневиняване на даден работник/работничка.

През 2006 г. в РБългария със **Закона за облагане доходите на физическите лица** бе въведено семейно данъчно облекчение, което позволяваше на работещите родители на деца до 18 г. възраст да намалят данъчните си задължения с определена от закона сума. За съжаление с приемането на новия Закон за данъците върху доходите на физическите лица, в сила от месец март 2008 г., държавата отмени това законово преимущество и по този начин лиши голяма част от работещите членове в семейства с ненавършили пълнолетие деца да ползват т. нар. „семейното подоходно облагане”. Очевидно това е една крачка назад в юридическата и икономическа гаранция на правата на гражданите, изцяло несъответстваща на духа на чл.33 от Хартата.

Хартата гарантира ПРАВО НА ДОСТЪП ДО УСЛУГИТЕ ЗА НАМИРАНЕ НА РАБОТА

Хартата прогласява правото на всеки гражданин на Европейския съюз на достъп до безплатна услуга за намиране на работа (чл. 29 от Хартата).

Това основно европейско гражданско право е намерило своята правна уредба и във вътрешното ни законодателство:

- В чл. 48, ал. 1 от **Конституцията на РБългария** е прогласено, че държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на това правото на труд. В чл.48, ал. 3 е записано, че всеки гражданин свободно избира своята професия и място на работа;

- **В Закона за насърчаване на заетостта** (ЗНЗ, обн. ДВ. бр. 112 от 29.12.2001 г., посл. изм. ДВ бр.26 от 07.03.2008 г.) са предвидени редица програми и мерки за откриване на нови работни места, мерки, осигуряващи равни възможности чрез социално-икономическа интеграция на рискови групи на пазара на труда, програми и мерки за обучение, програми и мерки за заетостта на младежите (т. е. на лицата до 29 годишна възраст), програми и насърчителни мерки за запазване на заетостта и др. В тази област действа и Правилникът за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта (ППЗНЗ).

Тук е необходимо да се направи кратко разяснение относно правото на търсене и намиране на работа от български граждани на територията на друга държава-членка на ЕС. Съгласно Хартата всеки български гражданин като гражданин на ЕС има право на свободно търсене на работа и професионална реализация на територията на всяка страна-членка, различна от страната на произхода. Също така всеки европейски гражданин има право на осигуряване за безработица и услуги от местните служби по заетост. В същото време за да се избегнат сътресения на пазарите на труда в България и в ЕС, е въведен е преходен период на приспособяване от 7 години, през който българските граждани ще могат да работят в ЕС с разрешително, както досега. След най-късно 7 години никоя държава-членка на ЕС няма да има право да иска разрешителни за работа на български граждани. Някои от страните-членки на ЕС вече премахнаха бариерите пред възможността българите да работят свободно в техните страни. Това са: Финландия, Швеция, Естония, Кипър, Латвия, Литва, Полша, Словакия, Словения и Чехия.

Д. СИНДИКАЛНИ права, произтичащи от Хартата и българското законодателство

Хартата урежда ПРАВОТО НА КОЛЕКТИВНИ ПРЕГОВОРИ И ДЕЙСТВИЯ

В съответствие с правото на ЕС и с националните законодателства и практики работниците и работодателите, или съответните им организации, имат правото да преговарят и да сключват колективни договори на съответните равнища, както и да предприемат колективни действия за защита на техните интереси, включително стачка, в случай на конфликт на интереси (чл.28 от Хартата).

Що се отнася до правата, които се квалифицират като синдикални, част от тях като правото на сдружаване, на колективни преговори и стачка, както и правата на работническите представители (синдикални) не са императивни според документите на ЕС, но те са права според Европейската конвенция за правата на човека и/или Европейската социална харта и конвенции на МОТ и се спазват от страните-членки.

Правата, регламентирани в чл.28 от Хартата имат своята правна уредба в следните нормативни актове от българското законодателство:

- Чл. 49 от **Конституцията на РБългария**, съгласно който *“Работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване.”*

- **Кодекса на труда**, Глава III, озаглавена “Синдикални организации и организации на работодателите” (чл.33-49) във връзка с процедурите за признаване на тези организации за представителни на национално равнище.

Правото на колективното трудово договаряне е уредено в следното българско законодателство:

- Глава IV на **Кодекса на труда**, озаглавена “Колективен трудов договор” (чл. 50-чл. 60). С нея се уреждат следните групи въпроси: какъв може да е предметът на КТД, равнища на колективно преговаряне - предприятие, бранш, отрасъл, общини, задължения за преговаряне и предоставяне на информация, сключване и вписване, влизане в сила и времетраене, изменение, искове при неизпълнение. Това са въпроси,

уреждащи една от най-важните дейности на синдикалните организации - водене на преговори и сключване на КТД.

Правото на стачка е признато за основно социално право в

- чл. 50 от **Конституцията на РБългария**, където е посочено, че *“Работниците и служителите имат право на стачка за защита на своите колективни икономически и социални интереси. Това право се осъществява при условия и по ред, определени със закон.”*

- **Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС)**, който дава детайлна правна уредба на правото на стачка, но само като един от начините за решаване на колективен трудов спор, за разлика от Конституцията, която свързва, правото на стачка със защита на колективни икономически и социални интереси на работниците и служителите.

Като предхождащ Конституцията закон, ЗУКТС урежда обществени отношения, които не отговарят напълно на замисъла на чл. 50 от КРБ. В българското законодателство е необходимо приемането на изцяло нов закон, уреждащ конституционното право на стачка, който да регламентира адекватно, в съответствие с новите обществено - икономически условия правото на стачка.

Хармата урежда ПРАВОТО НА ИНФОРМИРАНЕ И КОНСУЛТИРАНЕ НА РАБОТНИЦИТЕ В ПРЕДПРИЯТИЕТО

На работниците или на техните представители трябва да се гарантира, на съответните равнища,

Най-съществен е приносът на институциите на ЕС в развитието и обогатяването на правата по информиране и консултиране на работниците и служителите и по участието им в управлението. Българският законодател е уредил правото на информиране и консултиране на работниците/служителите от работодателя с:

своевременно информирани и консултирани в предвидените от правото на ЕС, от националните законодателства и практики случаи и условия (чл.27 от Хартата).

- **Кодекса на труда**, Раздел II озаглавен „Общи правила за информирани и консултиране,,.

- Правото на информирани и консултирани на работещите в многонационални компании е специално уредено със **Закон за информирани и консултирани на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски гружества** (обн. ДВ бр. 57 от 14 юли 2006 г., в сила от 01.01.2007 г.)

Националната правна уредба, свързана с въпросите на информирани и консултирани на работниците в многонационалните компании е подобна на европейската правна уредба, с изключение на правото на участие в управлението. В този смисъл:

- *Работниците и служителите от Европейско търговско гружество и Европейско кооперативно гружество имат право директно или чрез своите представителни органи за информирани и консултирани да посочват, избират, препоръчват за избор или да се противопоставят на избирането или кандидатурите на членове на надзорните или управителни органи на съответните компании /кооперативни гружества.*

- *За всички изброени случаи на права на информирани и консултирани и участие в управлението за представителите на работниците и служителите се предвижда съответна закрила при уволнение, права на обучение, на отпуск за участие в заседания и други.*

За съжаление в България все още няма прието подобно законодателно решение за участие на работниците в управлението на националните предприятия.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Приемането на Хартата на основните права на Европейския съюз и включването ѝ в Договора за реформи от Лисабон представлява важна крачка напред за ЕС, въпреки че някои държави проявяват голяма съпротива, като напр. Великобритания, където британски работодатели са негативно настроени към правото на стачка и свързаните с него социални права и Полша, която не желае ЕС да се намесва в политиката по религиозните права на нейните граждани. Важно е да се отбележи, че Хартата не променя обхвата на компетенциите на ЕС, не му дава нова компетентност и той не може да законодателства в материята на правата на човека, а е длъжен да спазва Хартата в рамките на компетентността, която вече му е предоставена въз основа на Договорите за ЕС в рамките на съответните материи.

С чл.6 от Договора за реформи от Лисабон, Европейския съюз възприе да включи Хартата на основните права в ЕС в договора, като ѝ придаде същата юридическа сила като на Учредителните договори на Европейската общност. Хартата ще придобие юридически сила едва след ратификацията на Договора за реформи от Лисабон от всички държави-членки на ЕС. Това действие ще даде нови права на всички граждани на Европейския съюз. Все пак Договора за реформи от Лисабон уточнява, че с Хартата не се цели създаване на нови компетенции на ЕС. По-скоро се подчертава, че няма да настъпят промени в общата компетентност на ЕС и той няма да законодателства в областта на защитата правата на човека.

Приемането на чл. 6 в Договора за реформи от Лисабон е в резултат на тенденцията за повишаване на защитата правата на човека. ЕС зачита правата, свободите и принципите, определени в Хартата на основните права на Европейския съюз от 7 декември 2000 г., адаптирана на 12 декември 2007 г. в Страсбург, която има същата юридическа сила като Договорите. С Хартата Европейския съюз преследва поне три цели:

1. да се гарантира приобщаването на ЕС към защита правата на човека отвъд традиционните цели и задачи на ЕС;

2. да се приобщят по-добре гражданите на ЕС към целите и задачите на ЕС, които те не разбират добре;

3. да се утвърди на идентичността на ЕС като цялостна духовна, ценностна общност отвъд тесния периметър на Общия пазар - по отношение на икономическата общност, символ на единството и многообразието на ЕС.

С Хартата на основните права ЕС се наема да налага защита правата на човека на всички страни, с които влиза в отношения - клауза за защита правата на човека присъства във всички търговски договори с трети страни, която дава възможност за суспендирането му при незачитане на човешките права от третата държава.

Въпреки безспорните си предимства, Хартата на основните права в сегашния си вид и съдържание, **остава извън обхвата си** някои сериозни икономически, социални и синдикални проблеми като:

- Правото на гарантиран минимален доход, включително и на минимално заплащане, което да е валидно за всички страни членки;

- Гарантирани социални права за всички пребиващи на територията на страните-членки на ЕС;

- Някои от синдикалните права не са императивно признати за равнище Европейски съюз или транснационално равнище.

Още по време на дискусията по проекта на Хартата през 2000 година, преди приемането ѝ в Ница се откриха някои спорни въпроси, като тези за минимален гарантиран доход, за достатъчно категорична интернационализация на синдикалните права, особено правото на стачка и сруждаване, за социалното гражданство на всички пребиващи на територията на ЕС, независимо от гражданството им по рождение. Въпреки настояванията на Европейската конфедерация на профсъюзите и на редица експерти и интелектуалци някои предложения не бяха приети. Дебатът за социалното гражданство беше интересен и все пак продължава да надделява становището, че социалната защита зависи от националното гражданство, че не е издигната до ниво „европейско гражданство“ и засега не може да засяга напълно всички пребиващи на територията на ЕС. Европейското гражданство може да се разпростира до всички пребиващи на територията на Европейския съюз, независимо от произхода им, засега само по отношение на някои политически и граждански права, но все още не и до икономическите, социалните и трудови права.

Налице са и известни **ограничения в правата и в тяхното приложение**. Това се дължи най-вече на обстоятелството, че текстът на Хартата не стана част от Договора за реформи, а приложението ѝ се подразбира. Тя не създава нови компетенции на Европейския съюз и неговите органи и се отнася единствено до органите на държавите-членки прилагащи правото на Европейския съюз. Не е маловажен и фактът, че Хартата се упражнява се в определените условия и граници на основните Договори и подлежи на тълкуване в съответствие с конституционните традиции на държавите-членки. Вече бе споменато и обстоятелството, че са приети отделни протоколи за няколко страни (Обединеното кралство, Полша), с които се ограничава приложението на Хартата на тяхна територия и в определени области.

В резултат на извършеният преглед на степента на експониране на принципите и основните права на Хартата в българското законодателство могат да се направят следните основни изводи:

- ✓ Законодателството и подзаконовите актове са до голяма степен съобразени с Хартата, но има нужда от известно подобрение;

- ✓ В приложението има проблеми, особено в социалната област и трудовите права. Това е очевидно и от докладите за приложението на Европейската социална харта (ревизирана), с чиито права има съвпадения, от жалбата на двете конфедерации до Съвета на Европа за правото на стачка;

- ✓ Все още няма достатъчно съдебна практика, която да подсказва как се тълкуват и прилагат правата в България, с изключение на практиката по стари права от Съда на Европейските общности в Страсбург.

КНСБ има достатъчно основания да твърди, че в областта на трудовите и социални права на българските граждани, съществува **необходимост от вънасяне на съответните законодателни изменения** в няколко особено важни направления, свързани с:

- ✓ Правото на синдикално сдружаване, особено свободата на сдружаване в малките частни предприятия;
- ✓ Колективни преговори и стачка;
- ✓ Информирание и консултиране;

- ✓ Справедливи и безопасни условия на труд
- ✓ Недопускането на дискриминация в труда и социалната сфера;
- ✓ Право на свободно движение на хора, което зависи обаче главно от някои от останалите страни —членки на ЕС;
- ✓ Правото на образование;
- ✓ Правото на социално осигуряване;
- ✓ Правото на здравеопазване;
- ✓ Социалните права на възрастни, деца, хора с увреждания, правата по социално подпомагане и грижи.

Необходимите изменения в българската нормативна уредба би трябвало да установят по-ясни гаранции и защита на правото на синдикално сдружаване. Неведнъж е било изтъквано, че синдикалните права са неотменимо присъща част от човешките права и в никакъв случай по ранг не отстъпват на правото на сдружаване в политически партии, което се охранява в достатъчна степен от българското законодателство.

Налице е отчетлива потребност от гарантиране на правото на справедливо правораздаване в трудовите дела чрез създаване на Трудов съд. Бавната процедура по трудовите дела, на практика не дава възможност за ефективна защита при нарушаване на правата на работниците и служителите и не създава подходяща среда за възстановяване на справедливостта дори в очевидните случаи на нарушения.

Реализацията на правото на стачка, макар и признато официално е практически затруднено от Закона за уреждане на колективни трудови спорове. Той в значителна степен стеснява приложението на това право, като го ограничава до колективни трудови спорове. Стачката следва да може да се обявява и провежда и за защита на икономическите и социални интереси. Освен това правото на стачка все още е концентрирано в предприятие, необходими са нормативни промени за регламентирани провеждането на стачки на различните равнища, в т.ч. и национално.

Въпреки че колективните преговори и договаряне като цяло имат добра нормативна рамка, необходими са още промени за подобряване възможностите за тяхното провеждане. Трябва се разшири обхвата за преговори на регио-

нално и общинско равнище и се подобри възможността за разпространение на отрасловите и браншови колективните трудови договори.

Правата по информиране и консултиране са сравнително нови за българското законодателство и практика и все още няма достатъчно практически ситуации, които да дават насока за тяхното подобряване. Въпреки това от подобрене имат нужда приложението на тези права на транснационално равнище и участието на синдикалните представители в тези процедури. Освен това е крайно време да се създаде нормативна база за участие на наемните работници в управлението.

Все още българското законодателство е в дълг към възможностите за договаряне на минимални заплати, а не само на минимални осигурителни прагове и тази крачка би следвало да се направи. Освен това от законодателно уреждане се нуждае финансовото участие на работниците (в печалбата и собствеността).

Нормативното въвеждане на по-високи санкции за нарушаване на трудови, осигурителни и синдикални права, в т.ч. и правата по безопасни и здравословни условия на труд, по информиране и консултиране и по колективни преговори със сигурност би подобрило приложението на фундаменталните права. От по-високи санкции има нужда и за нарушаване правата на синдикално сдружаване, на митинги, шествия и демонстрации.

Необходими са и изменения в политиките. На първо място, това е активното взаимодействие със страните-членки, които не са допуснали още свободното движение на хора за промяна на тяхната политика. От подобрене се нуждае и превантивният контрол по защитата срещу дискриминация на работното място.

Подобряването на политиката в областта на безопасността и здравето при работа изисква Национална стратегия за безопасност и здраве при работа, която да съответства на Европейската стратегия за безопасни условия на труд.

Социалните права на осигуряване, социално подпомагане, здравеопазване изискват дори не усъвършенстване, а нови политики. Адекватността на пенсиите следва да се подобри чрез политика за увеличаване на процента за всяка

година стаж във формулата за определяне на пенсията, обвързване на минималния осигурителен доход на самонаетите с правото на пенсия и други. Социалното подпомагане трябва да бъде обвързано с официално приетата „линия на бедност“. Трябва да се гарантират и правата на здравна закрила и услуги на социално слабите граждани, в т.ч. и на тези, които не са обект на парично социално подпомагане.

Не са маловажни и необходимите изменения в механизмите. Крайно време е да се предприемат мерки от правителството, по-точно от МТСП за разпространение на отрасловите и браншови колективни трудови договори. Приложението на правата по информиране и консултиране може да се оцени чрез съвместен анализ от работодателските и синдикални организации относно приложението на системите в България

Належащо е подобряването на финансирането, в т.ч. и контрола по изразходването на средствата за образованието, здравеопазването, социалното осигуряване, социалното подпомагане. Освен това механизмите за приложение на политиките в социалната сфера включват не само адекватно финансиране, а и подобряване качеството на изпълнение и обслужване. То включва различни направления, в това число и:

- Мерки за подобряване качеството на образованието и за намаляване до минимум броя на децата, преждевременно напускащи училище;
- Участие на социалните партньори в договарянето на обхвата на пакета от здравни услуги и грижи, гарантирани от задължителното здравно осигуряване;
- Подобряване на практическите мерки по защитата правата на специфичните групи - деца, възрастни, хора с увреждания, в т.ч. на характера на специализираните домове, подобряване качеството на услуги и други.

В заключение, договърът от Лисабон е факт, очаква се неговото ратифициране от всички страни-членки, а заедно с него да влезе в сила и Хартата. От всички нас зависи как ще я прилагаме и дали чрез заложените в нея ценности и принципи ще успеем да европеизираме България, да доближим „Европа“ до българските граждани.

СЪДЪРЖАНИЕ

I. УВОД	3
II. ОСНОВНИ ИКОНОМИЧЕСКИ, КУЛТУРНИ, СОЦИАЛНИ, ТРУДОВИ И СИНДИКАЛНИ ПРАВА НА ГРАЖДАНЕТЕ НА ЕС, ПРОИЗТИЧАЩИ ОТ ХАРТАТА И БЪЛГАРСКОТО ТРУДОВО И СОЦИАЛНООСИГУРИТЕЛНО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО	9
III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	42

