



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2015

1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ.: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Изх. №: OK-246

18.11.2019



ДО
Г-Н ГЕОРГИ ГЪКОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА ПО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕТО С
НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ
И ЖАЛБИТЕ НА ГРАЖДАНИТЕ
КЪМ 44-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

На Ваш № КВНО-953-16-42/04.10.2019 г.

СТАНОВИЩЕ

ОТНОСНО: Законопроект за защита на правата и интересите на възрастните хора, внесен в Народното събрание с вх. № 954-01-62/05.09.2019 г. от г-н Искрен Веселинов и група народни представители

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ГЪКОВ,

Намаляването и застаряването на населението се отразява пряко върху функционирането и финансовата стабилност на важни социални системи като пазар на труда, пенсионна система, здравеопазване и образование. Това предполага развитие на комплексни мерки за адаптиране на публичния сектор към процесите на застаряването и за предоставяне на по-добри условия за включване на възрастното население в обществения и икономически живот.

Българското правителство се стреми към предприемане на балансиран подход по отношение на застаряването, като насърчава активността на възрастните хора и едновременно предоставя условия за пълноценното им участие в социален и икономически план. Мерките са насочени към постигане на висококачествен живот за хората от всички възрасти, за подобряване на производителността, за по-голяма солидарност между поколенията и социална сплотеност в условията на едно трайно застаряващо общество.

Основните стратегически документи за посрещане на демографските предизвикателства в Република България, в това число и застаряването, приети от Министерския съвет са Актуализирана Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012 – 2030 г.) и Националната стратегия за активен живот на възрастните хора в България (2019 - 2030 г.).

Общите положения на представения законопроект кореспондират в голяма степен с ценностите, принципите и приоритетите на Националната стратегия за активен живот на възрастните хора в България (2019 - 2030 г.) – защита на правата и интересите на възрастните хора, зачитане на тяхното достойнство, участието им в развитието на общността и др.

Целите на проектозакона са в синхрон с провежданата държавна политика в областта

подходящи и достъпни услуги, чрез които да се даде възможност на възрастните хора да продължат да живеят пълноценно и ползотворно в обществото.

I. Принципи бележки и съображения по законопроекта

Всяка инициатива за нов закон следва да е продиктувана от необходимостта за регламентиране на неуредени до този момент обществени отношения, генерална реформа в даден сектор или нововъзникнала потребност от регулиране на материя, която не е предмет на съществуващото законодателство. В този смисъл, подобно предложение следва да бъде добре мотивирано и да представя ясни аргументи какво налага разработването на законопроекта.

В Република България е възприет хоризонтален принцип на законодателно уреждане на обществените отношения, свързани с възрастните хора. Налице е съвременно, съобразено с европейската рамка, действащо законодателство в областта на равните възможности и недискриминацията, включително по признака възраст.

Конституцията на Република България забранява дискриминацията по всички признаци и гарантира равнопоставеността на гражданите (чл.6).

Законът за защита от дискриминация транспонира европейските директиви за равенство - 43/2000/ЕС, 78/2000/ЕС, 75/117/ЕИО, 97/80/ЕО, 76/207/ЕИО, като регулира защитата на всички физически лица на територията на Република България срещу всички форми на дискриминация, едновременно с това съдейства за нейното предотвратяване и утвърждава мерки за равни възможности.

В Република България принципът за равни възможности и защита срещу дискриминация, в т.ч. и на възрастните хора, са регламентирани и в: Кодекс на труда, Гражданско-процесуален кодекс, Наказателен кодекс, Наказателно-процесуален кодекс, Кодекс за социално осигуряване, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за социално подпомагане, Закон за държавния служител, Закон за висшето образование, Закон за здравословни и безопасни условия на труд и др.

Специална закрила е осигурена чрез: Закон за Омбудсмана, Закон за хората с увреждания, уреждащ право на финансова подкрепа, предназначена за преодоляване на затрудненията, предизвикани от увреждане и други права; Закон за борба с трафика на хора, Закон за защита срещу домашното насилие, Закон за защита на личните данни, Закон за статистиката; Закона за социално подпомагане, който дава право на социални помощи, а до края на 2019 г. и право за ползване на социални услуги. Следва да се уточни, че от 01.01.2020 г. влиза в сила приетият от Народното събрание нов Закон за социалните услуги (ЗСУ), обн., ДВ, бр. 24 от 2019 г.

Всички тези нормативни актове уреждат общи и специфични права на възрастните хора, както и правото им на услуги и финансова подкрепа при определени от закона условия. Целта на създаването на такова законодателство е да бъдат осигурени условия за недискриминиращо отношение към всички, включително и конкретно и към възрастните хора, равно третиране и равен достъп до права, блага, стоки и услуги - достъп до образование, здравеопазване, пазар на труда, доходи, социална защита, социално осигуряване, застраховане за различни видове риск, транспорт и придвижване, жилищни условия, битови услуги и др. В редица други секторни закони също се съдържат конкретни разпоредби, които касаят правата и интересите на възрастните хора.

Няма нормативна пречка за свободно сдружаване на възрастните хора с цел по-добро представителство и защита на техните интереси както на национално, така и на местно равнище.

В този смисъл, приемането на Закон за защита на правата и интересите на възрастните хора би урегулирало материя, която вече е предмет на действащото законодателство. По този начин ще се получи дублиране на вече уредени области на политиките за възрастните хора.

Възлагането на цялостен контрол по спазването на представения законопроект на министъра на труда и социалната политика не кореспондира с пряко вменените му задължения

по отношение на провежданата политика и статута му в контекста на ангажираните отговорни институции.

II. Конкретни бележки по текстовете на законопроекта

Конкретно по отношение на социалните услуги и интегрираните здравно-социални услуги, засегнати в настоящия законопроект, осигуряването на достъп до тях, както и предвидената наредба за критериите, стандартите, изискванията и процедурите за предоставяне на услуги за възрастните хора, е важно да се отбележи, че ЗСУ урежда цялостно материята, свързана с предоставянето, ползването, планирането, финансирането, качеството, контрола и мониторинга на социалните услуги. Законът гарантира правото на социални услуги на всички лица в Република България, които се нуждаят от подкрепа чрез социални услуги, т.е. правото на социални услуги на всички възрастни хора също е гарантирано от закона.

В мотивите на вносителите е посочено, че основната цел на законопроекта е да даде отговор на предизвикателството за изграждане на адекватна мрежа от специализирани институции и широк кръг от социални услуги, често съпроводени с медицински грижи, които да бъдат осигурявани и достъпно предоставяни на възрастните хора. По отношение на разкриването на нови специализирани институции е важно да се уточни, че такава цел не е в съответствие с политиките в тази област както на европейско, така и на национално ниво. Политиките за подкрепа на възрастните хора и хората с увреждания и социалните услуги в България са насочени към успешното изпълнение на процеса на деинституционализация и прехода към услуги, базирани в общността, включително чрез развитието на интегриран подход и интегрирани междусекторни услуги. Именно поради това, в приетия ЗСУ се регламентират интегрирания подход и интегрираните услуги, включително интегрираните здравно-социални услуги и не необходимо допълнително да се уреждат с други нормативни актове.

Със законопроекта се предвижда, че възрастният човек има право да получава задължителна месечна минимална издръжка от държавата по ред, установен в Закона за социално подпомагане, която допълва получаваните от него доходи до официалната линия на бедност за страната за съответната година, приета с акт на Министерския съвет. Предлага се в получаваните от възрастния човек доходи по предходната алинея, да се включват пенсия за осигурителен стаж и възраст или сбор от пенсиите за трудова дейност, заедно с добавките и компенсациите към тях, с изключение на тези, които не се считат за доход съгласно нормативните актове в областта на социалното подпомагане.

В тази връзка обръщаме внимание, че в Кодекса за социалното осигуряване са регламентирани както пенсии за трудова дейност, така и пенсии, несвързани с трудова дейност. Считаме, че след като разпоредбата на чл.14 от законопроекта препраща към Закона за социално подпомагане и правилника за неговото прилагане и при определяне на дохода, съответно при изключването от дохода, следва да се прилагат съответните правила и разпоредби на тези два нормативни акта.

По отношение на предложението за получаването на задължителна месечна минимална издръжка от държавата по ред, установен в Закона за социално подпомагане, която допълва получаваните от него доходи до официалната линия на бедност за страната за съответната година, приета с акт на МС, бихме искали да отбележим, че целта на Закона за социално подпомагане е да се подпомагат гражданите, които без помощта на друго не могат да задоволяват своите основни жизнени потребности. Социални помощи се получават, след като са изчерпани всички възможности за самоиздръжка и за издръжка от лицата по чл. 140 от Семейния кодекс, като ясно са разписани условията и критериите за тяхното получаване. В този смисъл с разпоредбите на законопроекта за осигуряване от страна на държавата на задължителна минимална издръжка по реда на Закона за социалното подпомагане, извън предоставените вече помощи по реда на същия закон, се смесват два коренно различни по своята философия и цел подхода. В допълнение към това, вносителят е посочил, че за финансовото обезпечаване на предложението за задължителна минимална издръжка, ще са

необходими финансови средства в размер на един милиард лева. Без да се анализира посочената сума, следва да се обърне внимание, че за обезпечаване изпълнението на Закона за социално подпомагане с предложените изменения не са предвидени такива средства както за 2019 г., така и в тригодишната бюджетна прогноза до 2022 г.

Правото на труд на българските граждани е гарантирано с Конституцията на Р България и регламентирано в трудовото законодателство.

Възрастните хора над 65 години могат да допълват доходите си от пенсия като работят и към настоящия момент. По данни от Наблюдението на работна сила, провеждано от НСИ, през второто тримесечие на 2019 г. заетите лица на възраст над 65 години са 97,7 хил. Коефициентът на заетост за тази група е 6,6%, като ръстът в сравнение с второто тримесечие на 2018 г. е 1,3 п.п. В Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) са регламентираны посредническите услуги, които подпомагат пенсионерите да си намерят работа. Съгласно разпоредбата на чл. 18, ал. 2, т. 4 от ЗНЗ те могат да се регистрират в бюрата по труда като една от групите търсещи работа лица. Обхватът на услугите, които могат да ползват е уреден в чл. 19, ал. 2, т. 3 от закона, а именно: информация за обявени свободни работни места, посредничество по информиране и наемане на работа и психологическо подпомагане. Тези услуги са безплатни за търсещите работа лица. За пенсионерите, регистрирани като търсещи работа лица не е предвидено включване в програми и мерки за обучение и заетост, финансирани със средства от държавния бюджет.

Възможности за търсене и намиране на работа, включително и за по-възрастните, съществуват и чрез съдействието на регистрираните частни трудови посредници. Услугата е безплатна за търсещите работа лица - посредникът няма право да събира пряко или косвено, изцяло или частично такси или други плащания от търсещото работа лице.

В § 1, т. 4а от Допълнителните разпоредби на ЗНЗ са определени групите в неравностойно положение на пазара на труда, обхващащи широк кръг лица, които поради различни причини като липса на професионален опит, трудности за съвместяване на личен и професионален опит, увреждания, липса на умения, търсени от работодателите и др., срещат трудности на пазара на труда. За тях са уредени нормативно възможности за насърчаване на заетостта и стимули за работодателите. Уредени са също така и възможностите за обучение.

Кодексът на труда изрично предвижда в чл. 8, ал. 3, че при осъществяване на трудовите права и задължения 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. Защитата от дискриминация при упражняване правото на труд е предмет на регулация и в Закона за защита от дискриминация и обхваща различни аспекти, свързани с обявяването на работно място, сключването на трудов договор, осигуряване на еднакви условия на труд, равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, задължение за работодателя да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждания при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, предприемане на мерки за прекратяване на тормоза на работното място или други форми на дискриминация.

Освен това, в Кодекса на труда е регламентирано задължение за работодателите да осигурят на работниците или служителите нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която са се уговорили, като работно място и условия в съответствие с характера на работата, здравословни и безопасни условия за труд, опазване на достойнството на работниците или служителите по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение (чл. 127 от КТ). С оглед преценка на пригодността за работа във връзка с условията на труд, работодателите са длъжни да осигуряват на работниците и служителите медицинско наблюдение под формата на периодични медицински прегледи (чл.

287 от КТ). При определяне на обхвата и честотата на прегледите, задължително се отчита и възрастта на работника или служителя.

Предвидени са и редица възможности за гъвкавост при полагане на труд, като надомна и дистанционна работа, работа на непълно работно време, работа през определени дни от месеца и др., които биха могли да се използват с оглед на физиологичните специфики на възрастните хора на и над 65 години.

На следващо място, в Кодекса на труда са регламентирани задълженията на работодателите за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите. Работодателите са длъжни да осигуряват условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения по трудовото правоотношение в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие. При продължително отсъствие на работника или служителя от работа работодателите са длъжни да му осигурят условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие, и за постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения. Предаването на умения и способности между поколенията се осъществява чрез института на наставничеството, който е регламентиран при обучение на работното място (чрез дуалната система на обучение и при стажуването).

В Закона за здравословни и безопасни условия на труд са предвидени специални разпоредби, които задължават работодателя да приспособява работата към работещия, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работното оборудване, на работните и производствените методи, с цел облекчаване или премахване на монотонната работа, работата с наложен ритъм, както и за намаляване на въздействието им върху здравето на работещия (чл. 4, ал.3, т. 4 от ЗЗБУТ). При осъществяване на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд работодателят е длъжен да оценява рисковете за безопасността и здравето на всички работещи, в това число и на възрастните работници (чл. 16, ал.1, т. 1 от ЗЗБУТ). Законът е определил редица задължителни мерки за изпълнение от страна на работодателя, като една от тях е да възлага на работещите задачи, съобразени с техните компетентности, опит и възможности, както и с пригодността им по отношение на безопасността и здравето при работа, както и да предвиди съответните улеснения за лицата от уязвимите групи, нуждаещи се от закрила, на работните им места при изпълнение на трудовите им функции. При осъществяване на задълженията си работодателят трябва да осигури здравословни и безопасни условия на труд и еднаква степен на защита от производствени рискове на всички работещи, независимо от времетраенето на договора и продължителността на работното време, включително при работа на смени и при полагане на нощен труд.

Във връзка с горепосоченото изразяваме становище, че действащото законодателство съдържа достатъчни гаранции за упражняване на правата от възрастните хора. Независимо от това сме убедени, че дискусиата относно активния живот на възрастните хора и остаряването в добро здраве следва да продължи, вкл. и при изпълнение на дейностите и мерките, предвидени в националните стратегически и оперативни документи. Всичко това ще предостави възможности за постигане на политическа визия и обществена подкрепа за необходимите корекции в прилаганите от държавните институции и всички заинтересовани страни инструменти, включително и евентуалното им законодателно уреждане.

18.11.2019



БИСЕР ПЕТКОВ

Министър на труда и социалната политика

Signed by: Biser Hristov Petkov