

ЕВРОПЕЙСКИ КОНСУЛТАНТ

3/8

# Пазар на труда и заплати

пазар на труда и заплати

данъци за бизнеса

институциите  
в европейския съюз

данъци за граждани

образование

либерализация  
и конкурентноспособност

еврофондове

развитие на селските райони,  
земеделието и хВП



**БТК**

*Нашите клиенти усвоиха над 170 000 000 лв  
с инвестиционните си проекти по  
предприсъединителните  
фондове на ЕС*



*Нови  
възможности  
за:*

*Земеделието  
Индустрията  
Регионалното  
развитие*

*от Европейските  
фондове*

**Cibola<sup>E</sup>**

*Ние знаем как ...*

София 1113, ул. "Райко Алексиев" 46А, тел./факс: 02/ 971 29 22  
<http://www.cibolabg.com>; e-mail: [info@cibolabg.com](mailto:info@cibolabg.com)

# Пазарът на труда в Европейския съюз

**Кои страни** отвориха националните си трудови пазари?

**Ограничения** пред българите в отделните гържави от ЕС?

**Какви са задълженията** на европейските работодатели?

**Какво ще се случи** на българския пазар на труда?

**Авторски  
колектив  
на „Сибола“:**

Вихър Георгиев  
Десислава Христова

Отговорите на всички тези, а и много други въпроси за пазара на труда в ЕС ще намерите **на следващите страници в третата книжка на вашия „Европейски консултант“**, разработен от „Дневник“ и „Сибола“.

Очаквайте **на 7 февруари** четвърта книжка – **„Данъци за граждани“**.

## Въведение

**Членството на България в ЕС поставя множество въпросителни в областта на свободното движение на хора, възможностите за наемане на работа и упражняване на професии. След присъединяването са нови и условията и правилата, с които трябва да се съобразяват и работници и работодатели в рамките на трудовия пазар на Евросъюза.**

**С**вободното движение на лица е една от основополагащите свободи при изграждането и функционирането на единния европейски пазар. Правото на гражданите на съюза да се движат свободно и да работят в един общ пазар е това политическо и икономическо достижение, което най-пряко засяга и интригува широк кръг хора.

Какви са условията за легална работа на трудовия пазар на ЕС, какви са наложените ограничения и новите придобивки на България като държава член, как ще пътуваме като граждани на ЕС и кога свободно ще можем да се ползваме от правото си на работа и установяване - това са само част от въпросите, на които настоящата публикация ще търси отговори.



## **I. СВОБОДНО ДВИЖЕНИЕ НА ХОРА. ОГРАНИЧЕНИЯ ЗА СВОБОДНОТО ДВИЖЕНИЕ НА РАБОТНИЦИ**

Свободното движение включва и мерките и правилата на ЕС в областта на взаимното признаване на квалификации, правата на гражданите на ЕС и координирането в социалната политика и закрила.

### **Полезно е да знаете:**

**Ограничения на правото на свободно движение могат да бъдат налагани само от съображения за обществено здраве и обществен ред. Преходните периоди и ограниченията касаят само желаещите да търсят работа в рамките на трудовия пазар на ЕС - свободно движение на работници от новите страни членки.**

Още от април 2001 българските граждани се ползват от правото на свободно пътуване без визи с цел туризъм и бизнес в рамките на шенгенската зона, като Великобритания и Ирландия бяха страните членки, за които бяха необходими визи. Свободното придвижване обаче не важеше за установяване с цел следване или работа. От 1 януари 2007 българските граждани могат свободно да пътуват с цел туризъм или бизнес, дори само срещу лична карта, като за двегодишен преходен период остават проверките на документи по границите и пропускателните пунктове.

Прилагането на преходни периоди и ограничения на трудовите пазари на страните - членки на ЕС, се основава на опасения за наплив на емигранти от новите страни членки поради различните нива на заплащане, по-добрите условия и достижения в областта на социалната закрила. Политическото и практическото значение на свободното движение на работници, както и чувствителността в тази сфера стоят в основата на налагането на преходни периоди.

Въпросът за либерализиране на трудовия пазар или свободното движение на работници е по-сложен и е свързан с изисквания и сближаване в социалната политика, осигуряване, заплащане. Преди да се разреши пълното либерализиране, трябва да се вземат предвид прогнозите за нивата на евентуална трудова миграция и начините на въздействие върху пазара на труда на ЕС. Изследвания сочат, че потоците от хора ще се концентрират в определени страни членки, което ще доведе до промяна в техните трудови пазари. Тези предположения са съобразени с въпросите за географската близост, разлики в нивата на доходите, нивата на безработица. ЕС също взема предвид и как евентуалното отваряне на пазара на труда пряко ще повлияе общественото мнение и подкрепа за процеса на разширяване.

Опасенията за изкривяване на функционирането на единния пазар на ЕС, трудова миграция, поток от емигранти и възможностите за евентуален социален гъмпинг от гражданите на новите държави членки се възплътиха в преходни разпоредби за достъпа до пазара на труда на ЕС. Постигнатите договорености в договора за присъединяване на България към ЕС са подобни на тези, валидни за осемте държави от Централна и Източна Европа и Прибалтика (бившите социалистически Естония, Латвия, Литва, Полша, Словакия, Словения, Унгария и Чехия), присъединили се към ЕС на 1 май 2004.

## Полезно е да знаете:

Трябва да се прави разграничение между понятието работник (лице, което се наема по трудов договор) и самонаетите, които на практика сами са си работодатели. Ограниченията се налагат най-вече за категорията работник. За самонаетите важат други изисквания, свързани с издаването на необходими лицензи, регистрация и получаване на разрешително от националните власти за извършването на съответната дейност.

Няма легална дефиниция на понятието работник в законодателството на ЕС. Създаването на това определение произтича от практиката на Съда на ЕС, който приема, че работникът е „лице, което е длъжно да предоставя услуги на друго лице срещу парично

възнаграждение и е подчинено на ръководството на това лице“, т.е. това е лице, което се занимава с работа, със сключен трудов договор, срещу който получава възнаграждение. Дефиницията обхваща също и лицата, които работят под 40 часа седмично като стажанти, както и наетите в публичния сектор.

## Ограниченията за работа в държавите от ЕС

Достъпът до пазара на труда в държавите членки през първите две години след присъединяването ще зависи от прилагането на национални мерки и политики, т.е. всяка отделна страна решава дали и какви ограничения да наложи на гражданите от новите членки. Остават в сила двустранните споразумения, които България има. За решението на отделните държави членки през първите две години от преходния период не се изисква комисията да бъде официално уведомена.

## Полезно е да знаете:

Повече информация за действащите двустранни спогодби за наемане на български граждани за работа в държави - членки на ЕС, може да намерите на страниците на Министърството на труда и социалната политика (МТСП) - [www.mlsp.government.bg](http://www.mlsp.government.bg), и на Агенцията по заетостта - [www.az.government.bg](http://www.az.government.bg), или на телефон в МТСП: 0900 32 111.

### Срок на ограниченията

В края на 2008 г., след изтичането на първите две години, Европейската комисия ще изготви доклад относно начина на функциониране на преходните разпоредби и отражението на присъединяването на България и Румъния върху пазара на труда. Съветът на ЕС на основата на този доклад ще направи преглед на състоянието на трудовия пазар. Тогава държавите членки са длъжни да информират комисията за намеренията си за следващите три години, с които може да бъде удължен преходният период, т.е. дали възнамеряват да продължат да прилагат национални мерки за ограничаване на достъпа, или ще позволят свободното движение на работници.

Следователно реалното прилагане на правото за свободно движение на работници в рамките на трудовите пазари на всички държави членки се очаква в началото на 2012 г. Съществува обаче възможността отделна държава членка да поиска разрешение от комисията да продължи да прилага националните мерки за още две години, но само при положение че са налице опасения, че евентуалното либерализиране на вътрешния пазар на труда ще доведе до изкривявания или сътресения. Това означава, че не по-късно от 2014 г., седем години след присъединяването, както е според договора за присъединяване на България към ЕС, българските граждани ще разполагат с пълна свобода на движението на работниците.



## Ограниченията в отделните държави от ЕС

Общото при процедурите за наемане на работа в държавите - членки за ЕС, са определени изисквания, на които трябва да се отговори преди установяването с цел работа, като владее на език - една от основните пречки пред трудовата мобилност, знания и квалификация.

От приемането на България и Румъния в ЕС действат различни национални мерки, въведени от държавите членки, за достъп до вътрешния пазар на труда, които варират от пълно либерализиране до налагане на стриктни ограничения.

### Полезно е да знаете:

Страните, които заявиха, че ще отворят националните си трудови пазари, са общо 10 - Естония, Латвия, Литва, Кипър, Полша, Словакия, Словения, Финландия, Чехия и Швеция. Информация за отделните държави можете да откриете и в приложение 1.

За останалите 15 - Австрия, Белгия, Великобритания, Германия, Гърция, Дания, Ирландия, Испания, Италия, Люксембург, Малта, Португалия, Унгария, Франция и Холандия, важат различни ограничения за работниците на България и Румъния. Това означава, че за легална работа в тези страни ще действат специфични процедури за кандидатстване за раз-

решителни за работа. Някои страни също така въвеждат и критерии, на които трябва предварително да се отговори за получаване на съответното разрешително, други въвеждат квоти за наемане на работа на граждани от България и Румъния.

### Полезно е да знаете:

Норвегия, Исландия и Лихтенщайн са част от европейското икономическо пространство ([http://ec.europa.eu/comm/external\\_relations/eea](http://ec.europa.eu/comm/external_relations/eea)) и по силата на това споразумение, без да са членове на ЕС, са част от единния европейски пазар.

Швейцария чрез референдум през 1992 отхвърля да се присъедини към европейското икономическо пространство, но чрез двустранни секторни споразумения има подобен достъп до единния пазар на ЕС ([http://ec.europa.eu/comm/external\\_relations/switzerland](http://ec.europa.eu/comm/external_relations/switzerland)).

За разлика от решението си при разширяването от 2004 за пълно либерализиране на трудовете си пазари Великобритания и Ирландия въведоха ограничения за наемането на българи и румънци. Това означава, че за легална работа на територията на тези държави ще е необходимо разрешително за работа, като всяка държава сама определя процедурите за издаване и секторите, в които ще се наема работна ръка от България и Румъния. Великобритания



- Страни, които заявиха, че ще отворят националните си трудови пазари
- Страни, за които важат различни ограничения за работниците на България и Румъния

затваря работния си пазар, като изключения правят сезонната селскостопанска работа и хранително-вкусовата промишленост. Великобритания също въведе и парични глоби при нарушаване на режима на ограничения.

**Франция** въвежда ограничения на свободния достъп, но на квотен принцип позволява свободното движение на работници в сектори като селско стопанство, туризъм и строителство.

**Италия** ще либерализира трудовия си пазар за домашните помощници, за строителните и сезонните работници и за заетите в туризма, земеделието и металургията. За други важат ограничения за период от една година (който може да бъде удължен).

**Унгария** въвежда известни ограничения за достъпа до трудовия си пазар, като ще приема работници предимно в хранително-вкусовата, текстилната и строителната промишленост.

Предвид ограничения мащаб на трудовия си пазар **Малта** се ползва от възможността за налагане на предпазна клауза за 7-годишен период при опасения за напрежения на пазара на труда.

България и Румъния от своя страна разполагат с възможността да налагат реципрочни национални мерки за достъп до трудовия си пазар за

държавите - членки на ЕС, които въвеждат ограничения. Полша, Словения и Унгария се възползват от това си право и при присъединяването си през 2004 налагат съответни мерки за достъп до националните си трудови пазари на държавите членки, които ограничават достъпа на техни работници.

## Полезно е да знаете:

Посетете Европейския портал за мобилността - EURES: <http://ec.europa.eu/eures>.

На страницата можете да намерите допълнителна информация за условията за наемане на работа в отделните държави членки, анализ на състоянието на националните трудови пазари, както и свободни работни места.

На [http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/ind/en\\_analytical\\_index\\_05.html](http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/ind/en_analytical_index_05.html) пък можете да намерите информация за наредбите по отношение на свободата на движение на работници.

## Ограничения за българи, вече работещи в държава от ЕС

Българските граждани, които към момента на присъединяването на страната работят законно в държава - членка на ЕС, и са допуснати до пазара на труда за непрекъснат срок от 12 месеца или по-дълъг, ще имат достъп до пазара на труда на тази страна, в която те пре-

бивават, но не и до пазара на труда на други държави членки, които прилагат национални мерки.

Същото важи и за тези, които след датата на присъединяване са допуснати до трудовия пазар на дадена страна - член на ЕС, за срок от 12 месеца. Ако тези работници обаче решат доброволно да напуснат пазара на труда на държавата членка, те губят тези права. Когато става въпрос за допускане до пазара на труда за период, по-кратък от 12 месеца към датата на присъединяване или през период на прилагане на национални ограничителни мерки, попадащите в тази категория граждани не се ползват от тези права.

### **Членове на семейството на работника**

Членовете на семейството на работник от нова държава членка, който легално е постъпил на работа в сегашна държава членка за 12 месеца или повече и живее заедно с работещия отпреди присъединяването, също имат достъп до пазара на труда в рамките на тази държава членка. Когато съвместният живот започне след датата на членство, то ще имат достъп до пазара на труда в тази страна, след като са живели заедно 18 месеца. Членове на семейството, които могат да придружат работника, са: съпруга/съпругата; партньор, с



който има регистрирано партньорство в държава членка (но само ако това партньорство е еквивалентно на брак и се признава от приемащата страна); децата на работещия и/или на брачния/регистриран партньор са под 21 години или които са на тяхна издръжка; роднините по възходяща линия, които са зависими от работника или от партньора.

За регистриране на членовете на семейството на работника и на работника са необходими следните документи:

- ❖ валидна лична карта или паспорт
- ❖ в случаите на ограничителен режим за достъп до трудовия пазар - разрешително за работа
- ❖ доказателство за семейна връзка или регистрирано партньорство
- ❖ удостоверение за регистрация
- ❖ за зависещи от работника роднини - доказателство, че спадат към тази категория
- ❖ за членове на семейството от трети страни се издава карта за пребиваване на член на семейството на гражданин на ЕС. При настоящите условия за граждани на трети страни, членове на семейството на работника, ще се изисква входяща виза.

### **Предпазни клаузи.**

#### **Допълнителни ограничения**

Преходните разпоредби също така включват клауза за запазването на съществуващото положение - standstill, т.е. достъпът до трудовите пазари на държавите - членки на ЕС, не може да бъде по-ограничен, отколкото по времето на подписване на договора за присъединяване. Това означава, че след присъединяването не е възможно да се наложат по-рестриктивни мерки, отколкото тези, които са договорени. Изключения и допълнителни ограничения се налагат в сферата на някои категории държавни длъжности, както и при съображения на приемащата страна за сигурността и обществения ред. Под държавна длъжност се има предвид длъжност на високо равнище, при която се изисква сериозна национална обвързаност и лоялност към държавата, например в полицията, въоръжените сили, съдебната власт, дипломати. Ограничението за държавна длъжност не се прилага при:

- ❖ услуги в областта на здравеопазването
- ❖ преподавателска работа
- ❖ научноизследователска дейност за невоенни цели
- ❖ работа в публичната сфера в органи, които отговарят за управлението на търговската дейност.

## II. ВЗАИМНО ПРИЗНАВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИИ

Свободното движение на лица е тясно свързано със свободата за упражняване на професии и предоставяне на услуги, особено в случаите, когато за това се изисква определена професионална подготовка и квалификация. И тук има тясна хармонизация на националните норми, които трябва да бъдат сближени и заместени от общностни за най-широко практикуваните професии като медицински работници, адвокати, архитекти, инженери, технически лица в определени области, водачи на транспортни средства и други.

### 1. Обща система за признаване на квалификациите

В ЕС съществува обща система за взаимното признаване на дипломи и квалификации. Прилага се т.нар. нов подход, като хармонизацията се отнася предимно за организацията и качеството на обучението, въвеждане на критерии и насоки за усвояване на материята, гаранциите за получената квалификация чрез дипломите.

Общата система на взаимното признаване на квалификации на ЕС има за цел да се премахнат пречките пред лицата, които желаят да упражняват свободни регулирани професии (адвокати, инженери и др.), като презумпцията е, че лице, което има правоспособност да упражнява дадена професия в една държава член-

ка, може да я практикува в останалите страни - членки на ЕС. С цел сближаване на критериите за получаване на квалификации се координират и системите за обучение.

### Пример от практиката

Изразждането на единния пазар на ЕС и изискванията за хармонизиране на стандартите между държавите членки налага да се възприеме т.нар. нов подход на взаимното признаване, изведен от съдебния казус „Касис дьо Дижон“. Въпросният казус се отнася до възможността да се внесе във ФРГ френски ликьор с алкохолно съдържание, по-ниско от разпоредбите в Германия за алкохол под 22 градуса, тъй като ниското му съдържание може да доведе по-лесно до привикване. Фирмата вносител се позовава на това, че подобно ограничение е пречка пред свободното движение на стоки. След жалба към съда той решава, че ако са изпълнени определени условия за опазване на здравето и безопасността, стоките, които се произвеждат легално в една страна членка, могат да се движат свободно във всяка друга държава - членка на ЕС.

С оглед на поетите ангажименти от България се изготвя списък на регулираните професии, които могат да се упражняват от български и чужди граждани. С този списък се улеснява процесът на разработване на необходимите нормативни мерки, които да регулират признаването на квалификация, придобита от граждани на

ЕС, Норвегия, Исландия, Лихтенщайн и Швейцария по професии, които са регулирани в България:

- ❖ медицински професии - чрез приетият Закон за здравето се задава правната рамка за пълното хармонизиране с европейските директиви в областта на взаимното признаване на професионални квалификации на медицинските специалисти. Измененията и допълненията в Закона за съсловните организации на лекарите и на лекарите по дентална медицина целят да се постигне пълно съответствие на националното законодателство, което е отправна точка за свободното движение на лица и признаване на квалификации. Съответните промени са отразени и в изискванията за придобиване на висше образование.
- ❖ адвокати - Законът за адвокатурата въвежда в националното законодателство възможността гражданите на ЕС, придобили адвокатска правоспособност съгласно законодателството на страна - член на ЕС, да предоставят адвокатски услуги при условия и ред, предвидени в закон.
- ❖ Действат и изискванията за улесняване на предоставянето на адвокатски услуги и на постоянното упражняване на адвокатската професия в държава членка, различна от страната, в която е придобита квалификацията.
- ❖ архитекти и инженери - за изпълнение на поетите ангажменти за свободното движение на лица е приет Законът за камарите на архитектите и инженерите в инвестиционното проектиране (ЗКАИИП), с който се определят структурата, организацията и дейността на камарите на архитектите и на камарите на инженерите и се разписват общите условия и редът за признаване на професията архитект и съответно инженер.

## Полезно е да знаете

**Повече информация относно необходимите документи относно взаимното признаване на квалификации можете да получите на уебсайта на EURES ([www.ec.europa.eu/eures](http://www.ec.europa.eu/eures)).**

### III. СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА НА ЕС

В условията на свободно движение и единен пазар възникват и въпроси, свързани с възможностите за безопасното реализиране на трудовата дейност на работните места, трудовия процес, условията на труд и работната среда. Логиката на този принцип в ЕС е гарантиране на добро ниво на безопасността и здравето на работниците във всички държави членки.

Освен това при ефективното функциониране на единния пазар на ЕС на всеки работник, който се придвижва в рамките на общността, трябва да се гарантират пълни социални права. Това означава не само правото на работна заплата, но и ползване на права в областта на здравеопазването и социалното осигуряване и уеднаквени нива на социална закрила.

Уеднаквяването на минимални стандарти в областта се свежда основно до:

- ❖ социалното и икономическо сближаване
- ❖ закрила на здравето и сигурността на работниците
- ❖ развитие на социален диалог
- ❖ образование и обучение.

Системите за социално осигуряване на отделните страни не са еднакви, кое-

то поставя задачата те да бъдат координирани така, че работниците, които работят в друга страна, да бъдат поставяни при еднакви условия, като не бъдат лишавани от придобитите права поради преместването си.

#### 1. Права на работниците, които се установяват в друга страна - членка на ЕС

##### 1.1. Защита на правата на работниците

Работещите в друга държава членка имат право на:

- ❖ равни условия, еднакво третиране без дискриминация по пол и избягване на нелегалната конкуренция от различно заплащане на равен труд
- ❖ минимални дневни, седмични и годишни периоди на отгих и ограничения на работната седмица и нощния труд
- ❖ защита на младежите на работното им място - забранява се полгането на труд от лица под 15-годишна възраст
- ❖ закрила на работниците - отнася се до мерки относно:
  - ❖ процедури по уведомяване и консултации при колективните съкращения
  - ❖ гарантиране правата на работниците в случаите на сливане или

закриване на гадено предприятие. Правата и задълженията от трудовия договор на работниците в тези хипотези се прехвърлят към новия работодател

- ❖ при обявяване в несъстоятелност на работодателя се предвижда създаване на гаранционни фондове за изплащане на определени суми и консултации с работниците
- ❖ създаване на трудови съвети при предприятията в рамките на ЕС с цел информиране и консултиране на работниците
- ❖ социални придобивки и данъчни облекчения като на местните работници - презумпцията е, че местните работници не могат да бъдат в привилегирована позиция спрямо работниците от друга страна членка.

### **1.2. Осигурителни права на работниците**

При работа в друга държава - членка на ЕС, работниците имат право на:

- ❖ трансфер на пенсии и други социални осигурителни плащания; запазват се придобитите от работниците права и при преместването си в друга страна - членка на ЕС
  - ❖ натрупване на вноските за социално осигуряване, като се натрупват вноските, направени от работника в страните, в които е работил
  - ❖ равнопоставеност по отношение на достъпа на членовете на семейството до същите привилегии и семейни надбавки като гражданите на съответната държава членка.
- Според разпоредбите на Регламент 1408/71, който действа в областта на координацията на социалното осигуряване след 1 януари 2007, лицата, които работят в друга държава членка, и членовете на семейството им ползват право за следните осигурителни плащания:
- ❖ обезщетения за нетрудоспособност
  - ❖ обезщетения при болест и майчинство
  - ❖ помощи при безработица
  - ❖ обезщетения при трудови злополуки и професионални заболявания
  - ❖ семейни надбавки
  - ❖ обезщетения за старост.

### **Полезно е да знаете**

Пълния текст на Регламент 1408/71 и действащите разпоредби за координация на социалното осигуряване може да намерите на страницата на Министерството на труда и социалната политика: <http://www.mlsp.government.bg/bg/integration/agreements/index1.htm>.

## 2. Европейска социална харта

Трудовият пазар се определя от свободното движение на лица, политиката по заетост и възнаграждения и нивото на социална защита. Един от най-успешните елементи на социалната политика на ниво ЕС е приемането на харта за основните социални права на работниците, или Европейска социална харта. Макар и с незагължителен характер, социалната харта въвежда единен подход в социалната политика на ниво ЕС с цел установяване на равновесие между икономическите и социалните цели - социална Европа с грижа за работниците и безопасните условия на труд.

Приоритет в разработването на хартата е създаването на нови работни места, икономическо развитие и отхвърляне на всяка форма на дискриминация.

С цел подобряване на възможностите за заетост и за стимулиране на мобилността на работниците на ниво ЕС е създаден Европейски социален фонд, който допълва социалната политика и се заделят средства за изпълнение на проекти в областта и за разрешаване на проблеми, свързани с безработицата и дългосрочната заетост.

### Полезно е да знаете

Средствата от Европейския социален фонд в България за оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“ за периода 2007 - 2013 г. възлизат на над 1 милиард евро. Повече за тази програма можете да научите на интернет адреси: [www.ef.mlsp.government.bg](http://www.ef.mlsp.government.bg) и [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg).

Очаквайте повече подробности в изданието от настоящата поредица, посветено специално на структурните фондове.

## 3. Европейска стратегия за заетост

От 1997 г. в Европейския съюз се въвежда Европейска стратегия по заетостта, справяне с безработицата и подобряване на европейския социален модел. Придобивките на социална Европа се запазват като акцент и в разработването на Лисабонската стратегия за развитие и социално обновление, за по-конкурентоспособен съюз, основан на икономика на знанието.

### Полезно е да знаете

Повече информация за мерките на ЕС в областта на социалната политика и заетостта можете да намерите на: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/index_en.html).

Целите на Лисабонската стратегия на ЕС може да намерите на страницата на Министерството на икономиката и енергетиката: <http://www.mi.government.bg/ind/econ/docs.html?id=100398>.

Въпреки че регулирането на социалната политика е предимно компетентност на националната държава, членството в ЕС предпоставя съобразяване с достиженията в тази област за минимални стандарти за заетост, закрила на работниците, трудовото право, безопасност на работното място и недискриминация и др.

На ниво ЕС няма правила за уеднаквяване на нивата на заплащане на положения труд в различните страни членки. Насоките за устойчиво развитие, финансовите средства по линия на Европейския социален фонд и другите структурни фондове, както и политиката за заетост обаче целят икономическо и социално сближаване и намаляване на разликите във възнагражденията и социалните придобивки.

#### **4. Безопасни условия на труд.**

##### **Изисквания към работодателите и служителите на държавите - членки на ЕС**

Членството в ЕС и свободното движение на работници кореспондира пряко с ангажиментите на България за запазване на достиженията в сферата на социалните придобивки и безопасните и здравословни условия на труд. Въпросът за прилагането на здравословните и безопасни условия на труд е от особено значение както за работодателите, от които се из-

исква да се съобразяват с определени норми в тази сфера, така и за служителите.

Интегрирането на компонентите за закрила на здравето на работниците и гарантиране на безопасност на трудовата среда е елемент от цялостната бизнес стратегия за развитие и ефективност на пазара.

Поетите ангажименти за приемане и прилагане на правото на ЕС в областта на безопасни условия на труд изискват хармонизиране на националното законодателство с разпоредбите на директивите, които третираат мерките за безопасни и здравословни условия на труд. Това означава, че е необходимо да се приемат или променят съответни национални нормативни актове, с които да се въведат и прилагат тези изисквания на национално ниво.

### **Полезно е да знаете**

За дейността и целите на МОТ може да прочетете повече на адрес: <http://www.ilo.org/>.

Изискванията в областта на безопасните и здравословни условия на труд, които са валидни за държавите - членки на ЕС, се съдържат в текстовете на Директива 89/391 - т.нар. Рамкова директива, и Директива 89/392 за изисквания за безопасност при работа с машини.

## 5. Общи изисквания към безопасността на труда - Рамкова директива 89/391

Директивата е получила наименованието рамкова, защото е валидна за всички сектори трудова дейност с изключение на специфични дейности от сферата на националната, обществената и гражданската защита и свободните професии. На нейна основа се приемат отделни директиви на ЕС, които третират специфични рискове за отрасли на икономиката.

Текстове на законодателния акт въвеждат минимални изисквания и условия за здравна среда и безопасност на работното място, както и мерки за тяхното прилагане.

Необходимостта да бъдат определени минимални изисквания по отношение на безопасността на работната среда и въвеждането на условия към работодателите от всички държави - членки на ЕС, да поемат отговорност за подобрения за здравето на работниците се въплъщава в приемането на тази директива.

### 5.1. Загължения на работодателя

Според текста на акта работодателят е длъжен:

- ❖ да оценява рисковете за безопасността и здравето на работниците при избора на работно оборудване, технологии и при използване на различни вещества и материали



- ❖ да се разработи и прилага превантивна политика на фирмата по отношение на технологията, организацията на работа, социалните взаимоотношения и въпросите за безопасността и здравето при работа
- ❖ да прилага нови технологии и да замени опасното оборудване, технологии и вещества с безопасни или по-малко опасни
- ❖ да гарантира диалог с работещите и/или техните представители
- ❖ да не допуска работещи, неподходящо обучени, неинструирани и неснабдени с необходимите лични предпазни средства при работа на места със специфични или значими опасности
- ❖ да координира с работодателите на външни фирми защитата на работещите и профилактиката на професионалните рискове, когато техни работници упражняват дейност в ръководеното от него предприятие
- ❖ да се вземат предвид необходимите мерки за осигуряване на първа помощ, противопожарна охрана и евакуация на работещите, като урежда всички необходими контакти с външните служби
- ❖ да информира във възможно най-кратък срок работниците, които са изложени или е възможно да бъдат изложени на сериозна или непосредствена опасност, за наличните рискове
- ❖ да се консултира с работещите или с техни представители в обсъждането на всички въпроси, свързани с безопасността и здравето при работа
- ❖ да осигури адекватно обучение по безопасност и здраве при работа на всеки работник при постъпването му, при преместване на друго работно място или промяна на професията му, при въвеждане на ново оборудване или промени в оборудването и/или технологията
- ❖ да осигури закрила на рисковите групи работници и служители.

## 5.2. Задължения на работниците

Рамковата директива се отнася и до основните права и задължения на работниците:

- ❖ да споделят с компетентните органи своите наблюдения по време на техните проверки
- ❖ да правят предложения и да подават жалби относно условията на труд
- ❖ да информират работодателя или съответните длъжностни лица за всяка възникнала опасност или опасна

ситуация при работа, която може да представлява непосредствена опасност за тяхното здраве и за всички неизправности в средствата за колективна защита

- ❖ да съдействат на работодателя и на съответните длъжностни лица при изпълнение на мероприятията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

## Пример от практиката

На база на Рамковата директива са приети редица директиви, въвеждащи правила за отделни отрасли на икономиката, например:

- Директива 89/654 за безопасност и здраве при работа на работното място
- Директива 90/394 за защита на работещите от въздействието на канцерогени и мутагени
- Директива 2000/54 за защита на работещите от биологични агенти
- Директива 92/57 за временни и подвижни строителни площадки
- Директива 98/24 за химични агенти
- Директива 99/92 за експлозивни среди
- Директива 2001/45 за работа на височина
- Директива 2003/10 за защита от въздействието на шум.

## 6. Специални правила за безопасността на труда при работа с машини - Директива 89/392

Директивата регулира безопасността при работа с машини и определя важните изисквания към тях за опазване на здравето на хората. Основните принципи и изисквания, които дефинира, са:

- ❖ да се гарантира, че машините или защитните елементи могат да бъдат пуснати на пазара и в експлоатация само ако не застрашават безопасността и здравето на хората
- ❖ регламентира правото на гържавите членки да въвеждат изисквания, които те считат за необходими за гарантиране безопасността на хората и по-специално на работниците при използване на машини или защитни елементи, ако това не води до изменения, противоречащи на директивата
- ❖ определя отличителните знаци на машини, съобразени с всички изисквания на директивата, т.е. машини, които имат маркировка CE и са придружени от декларация на ЕС за съответствие; и за защитни елементи, придружени от декларация за съответствие
- ❖ при констатиране от една гържава членка, че машини и защитни елементи съответстват на изискванията и се използват по предназначение,

но са опасни за безопасността на хората, тя предприема всички необходими мерки за изтеглянето им от пазара

- ❖ за да потвърди съответствието на машините и на защитните елементи с разпоредбите на директивата, производителят трябва за всички произведени машини или защитни елементи да издава ЕС-декларация за съответствие съгласно утвърдените образци.

## **7. Безопасност на труда в българското законодателство**

Процесът на съгласуване на националното законодателство с постиженията на правото на ЕС намери отражение в:

- ❖ със Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) се въвеждат основните разпоредби на Рамковата директива, като чрез него се задава нова рамка за промени в областта на грижата за съхраняване работоспособността на хората в трудова-та им дейност. Законът се отнася за всички предприятия и места в страната, където се осъществява трудова дейност.
- ❖ Кодексът за социално осигуряване въведе нова осигурителна система и е основа за прилагане на икономическите форми за мотивация към безопасен и здравословен труд посредством определяне на диференцирани осигурителни вноски за трудова злополука и професионална болест
- ❖ Законът за стандартизация задава нов статут на Българския държавен стандарт (БДС), което има особено значение при въвеждане на директивите от нов подход
- ❖ усъвършенстват се разпоредбите на Закона за защита на потребителите.

#### IV. КАКВО ЩЕ СЕ СЛУЧИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ И ЕС

##### 1. Опитът от разширяването през 2004 г.

Подобните преходни разпоредби, които се приложиха към страните от Централна и Източна Европа и Прибалтика (т.нар. ЕС 8) от присъединяването им от 1 май 2004, за достъп до трудовите пазари на тогавашните държави - членки на ЕС, дават възможност за сравнения с начините на въздействие и оценка на състоянието на пазара на труда в ЕС след 2004 г.

Първоначално три страни осигуряват свободен достъп до трудовите си па-

зари - Великобритания, Ирландия и Швеция. Австрия, Италия и Холандия, издигват разрешителни за работа на квотна основа. През 2006 Гърция, Испания и Португалия вземат решение да либерализират трудовите си пазари за страните от т.нар. ЕС 8. Очаква се, че Холандия ще ги последва през настоящата 2007. Ефектите на разширяването за трудовите пазари на тогавашните държави - членки на ЕС, могат да се обобщят по следния начин:

- ❖ увеличаване на легалната емиграция, но в рамките на предварителните прогнози
- ❖ налице е известно изместване на потоците към Великобритания и Ирландия



- ❖ разширението на ЕС води до легализиране на емигранти, които към датата на присъединяване на тези страни работят нелегално в държави - членки на ЕС
- ❖ в случая с отварянето на трудовия пазар на Швеция (което важи и за Финландия) съществуват стриктни правила за заплащане и трудови стандарти, както и за наемане на работа, което се явява пречка за конкуриране с шведските работници. Това е доказателство, че либерализирането на достъпа не води автоматично до увеличаване на притока от работници
- ❖ издадените разрешителни за работа след 2004 са предимно за краткосрочна или сезонна заетост.

Общото заключение на представения от Европейската комисия доклад през 2006 за свободното движение на работници е за положителен ефект на разширяването на ЕС. Новите държави членки подпомагат развитието на трудовия пазар, а в страните, които либерализират свободното движение на работници, е отбелязан по-висок икономически растеж и повишаване нивата на заетост.

Като цяло движението на емигранти към страните членки от Западна Европа не надминава предварителните очаквания и прогнози. Относно останалите 12 страни, които налагат ограничения за достъп до трудовите си пазари, данните сочат, че издаването на разреши-

телни за установяването на работници улеснява постепенната интеграция на пазара на труда.

Няма данни, които директно да обвързват разширяването на ЕС с повишаване на притока на работници от новоприсъединилите се държави или за увеличаване на държавните разходи за социални помощи. Работниците от ЕС 8 представляват 1% от общия брой работещи на пазара на труда на старите страни членки с изключение на Австрия, която поради географската си близост е обект на предпочитания за работа - там за 2005 това съотношение е 1.4%; и Ирландия, която отчита най-висок приток на емигранти - 3.8% за 2005.



*Владимир Шпидла, комисар по заетостта, социалните въпроси и равните възможности*

Комисарят по заетостта, социалните въпроси и равните възможности Владимир Шпидла в свое изказване относно доклада на комисията за свободното движение на работници отбелязва, че

разширяването от 2004 г. не води до прогнозираните негативни ефекти за пазара на труда.

Същевременно налагането на национални ограничения за свободното движение на работници на страните от ЕС 8 не оказва пряко влияние върху трудовата миграция и нелегалната миграция остава сериозен проблем. Въпросите за застаряване на населението и заетостта също са част от дневния ред на ЕС, още преди проектът за разширяване на изток да стане факт.

## **2. България и Румъния - факти и предубеждения**

Очакванията за промени на трудовия пазар на ЕС след приемането на България и Румъния се свързват с опасенията, че по-големите разлики в икономическите показатели на двете страни ще доведат до по-високи нива и по-продължителна трудова миграция и няма да има реална възможност за абсорбиране на миграционните потоци. Нивото на средни доходи в двете страни е около 28% от средното за Западна Европа в сравнение с 45% за страните, присъединили се през 2004.

Въпреки положителното икономическо развитие (за България ръстът на икономическото развитие е 5.5% през 2005 г. и 6.3% през деветмесечието на 2006 г., намалява нивото на безработица, подобрява се инвестиционният климат и

бизнес средата чрез намаляване на данъчната тежест и регулациите за бизнеса) и безспорните ползи от членството на двете страни в ЕС въпросът за евентуалните потоци от емигранти, които ще „наводнят“ пазара на труда на страните от Западна Европа, все още е изключително чувствителен. Това важи в още по-голяма степен на фона на проблемите на институционалната реформа, отдалечаването на гражданите на ЕС и негативните обществени нагласи, въпросителните пред изпълнението на амбициозните планове за заетост и конкурентоспособност, застаряването на населението и гарантиране на социалната сигурност.

## **3. Тенденции на пазара на труда в България**

Областите, където чрез законодателни промени може да се подобри функционирането на трудовия пазар в България, включват разпоредбите за работното време и полагането на извънреден труд, използването на срочни трудови договори, както и текстовете, задължаващи работодателя да изплаща на работника пълния размер на трудовото възнаграждение в случай на временно прекъсване на производствения процес.

Според мониторинговия доклад на ЕК относно степенята на готовност за членство в ЕС на България и Румъния от 26 септември 2006 г. комисията заключава, че е

необходимо да бъде направена по-гъвкава регулаторната рамка на пазара на труда в страната. Отчетен напредък в следните области, които получиха положителна оценка от органите на ЕС:

- ❖ измененията на Кодекса на труда от май направиха правната уредба относно работното време малко по-гъвкава
- ❖ За наети лица, които работят на специален договор за полагане на допълнителен труд, максималното работно време за седмица беше увеличено на 48 часа

- ❖ в някои случаи максималният референтен период за изчисляването на средните работни часове за седмица беше увеличен на шест месеца.

Въпреки това се отчита необходимостта да продължат реформите в областта на трудовото законодателство в посока по-гъвкав режим на работно време и условия за наемане на работници, особено когато се касае за работа на срочен трудов договор и полагане на извънреден труд.



Какъв е опитът на десетте нови страни членки от членството в ЕС през 2004 г. показват следните тенденции по отношение на трудовете им пазари:

### 3.1. Заплатите нарастват

Данните показват, че през 2004 и 2005 г. заплатите в 10-те нови членки на ЕС растат с по-бързи темпове (3.6%) от средния растеж на трудовете възна-граждения в ЕС-15 (0.7%). Основните двигатели на по-високите заплати трябва да се търсят в увеличаване на производителността на труда и икономическите реформи, които провеждат страните, намаляване на бюрокрацията и регламентите на пазара на труда, намаляване и опростяване на данъчните режими. Най-бързо растат заплатите в Латвия, Естония и Литва - над 6%, но в тези страни инфлацията е значително по-висока от средната в ЕС.

### 3.2. Нараства колективното договаряне на заплатите

Най-голямо нарастване на колективното договаряне на заплащането чрез профсъюзи, синдикати и работодателски организации се регистрира в Латвия и Естония - съответно 17.4% и 12.8% за 2005 г. Средното нарастване за новите страни е 6.7%. Въпреки тази тенденция като цяло договарянето на ниво сектор и национално ниво в новите страни членки не е обичайна практика и е значително по-

малко разпространено, отколкото в страните - членки в ЕС-15.

### 3.3. Намалява безработицата

Членството на 10-те нови изиграва положителна роля върху нивото на безработица. Преките чуждестранни инвестиции, които са привлечени в страните благодарение на отворените граници и конкурентните предимства на държавите, създават нови работни места, подобряват условията на труд. Чуждестранните компании трансферират не само финансови ресурси и капитали, но и управленски опит и ноу-хау, различни форми на знания и умения. Полша, Унгария и Чехия са най-големите нетни получатели на преки чуждестранни инвестиции, което може да се обясни с географската им близост до Австрия, Германия и Франция и благоприятните условия за правене на бизнес в страната.

### 3.4. Увеличават се заетите на непълен работен ден

В ЕС-15 заетостта на непълен работен ден е значително по-висока в относително изражение спрямо този показател в десетте новоприєединили се страни. Забелязва се постепенно увеличаване на този показател и в „нова“ Европа. Тази заетост касае най-вече учениците и студентите, жените и по-възрастното население.

### **3.5. Не се забелязват големи миграционни вълни към ЕС**

Сред основните причини за неголемия размер на емигрантите са въведените преходни периоди за достъп до пазара на труда от по-голямата част от старите страни членки, политиката по отношение на емигрантите в приемащата страна, отварящите се възможности за професионална реализация в родината.

### **4. Мобилност на работниците в страната**

В рамките на страната мобилността на работната сила е относително ниска. Една от причините за това са ниските доходи на населението, в резултат на които хората не могат да покрият разходите по преместване. В същото време външната мобилност на работната сила е относително висока, което се обуславя от високите работни заплати в чужбина спрямо средното равнище за страната.

При тези условия е възможно появата на недостиг на квалифицирана работна ръка в някои области, разминаване между търсенето и предлаганите умения и професионални качества. Това ще резултира в нарастване на заплатите за специалисти и диференциране на доходите в зависимост от пазарните тенденции и поведението на пазарните участници - работодатели и икономическо активно население.

### **5. Минимална работна заплата**

Правната рамка на Европейския съюз не поставя изисквания по отношение на минималната работна заплата в страните членки (виж приложение 1). В националното законодателство на всяка една страна се регламентира наличието и съответно размерът на минималната работна заплата и на осигурителните прагове, които се прилагат на трудовия пазар.

## Приложение 1

Таблица: Месечни минимални работни заплати (МРЗ) в ЕС към 1 януари 2006 г.

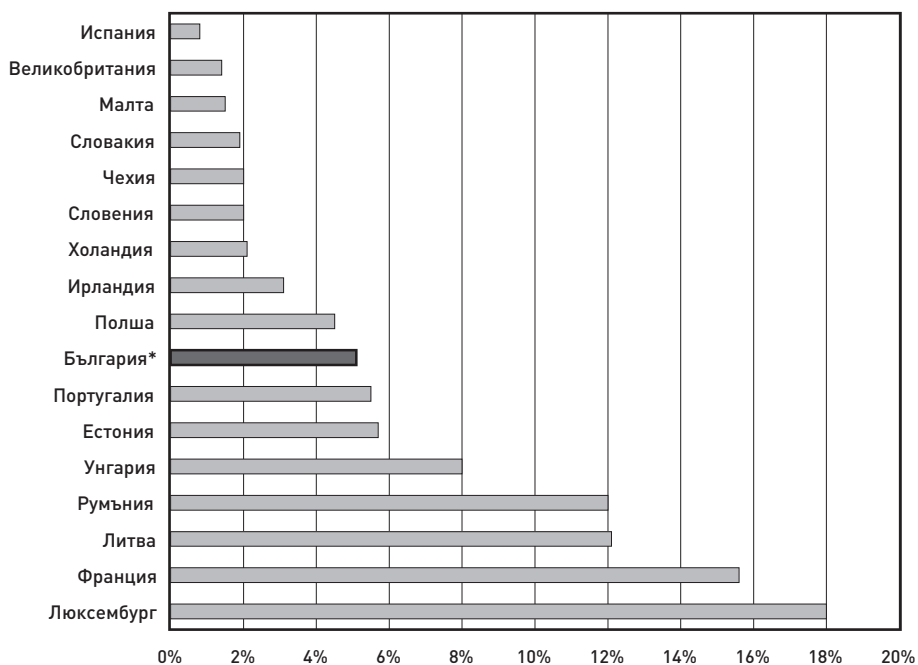
Място	Страна	МРЗ (евро)	МРЗ (ППС)
1	Люксембург	1503	1417
2	Ирландия	1293	1050
3	Холандия	1273	1210
4	Великобритания	1269	1202
5	Белгия	1234	1184
6	Франция	1218	1128
7	Гърция*	668	785
8	Испания	631	722
9	Малта	580	776
10	Словения	512	676
11	Португалия	437	510
12	Чехия	261	431
13	Унгария	247	401
14	Полша	234	379
15	Естония	192	305
16	Словакия	183	314
17	Литва	159	292
18	Латвия	129	240
19	Румъния	90	189
20	България	82	191
21	Австрия	няма	-
22	Германия	няма	-
23	Дания	няма	-
24	Италия	няма	-
25	Кипър	няма	-
26	Финландия	няма	-
27	Швеция	няма	-

\* Данните за Гърция се отнасят за нефизическа работа. Заплатите на работниците, които извършват физическа работа, се различават от универсалната МРЗ в страната

Източник: Евростат

## Таблица:

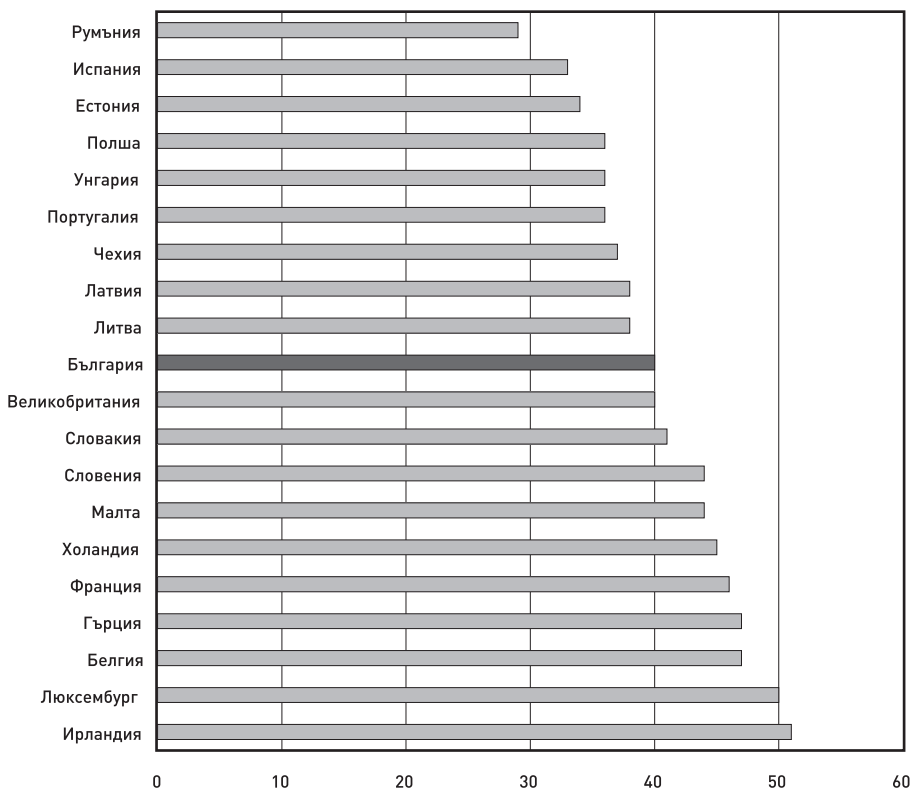
Процент на заетите, получаващи МРЗ (2004 г., освен ако не е посочено груго)



\* Данните за България са за 2002 г.

Източник: Евростат

Таблица:  
Процент на МРЗ от средната работна заплата (2004)



Източник: Евростат

## 6. Гъвкавост на трудовия пазар в България

Таблица: Разходи, свързани с наемане и освобождаване на персонал

	Общ индекс за гъвкавост на заетостта	Индекс за гъвкавост на изискванията за работно време	Индекс за трудност при наемане	Индекс за трудност при уволнение	Разходи за наемане (като % от заплатата)	Разходи за освобождаване на служители (в седмици)
Великобритания	14	20	11	10	9	34
Белгия	20	40	11	10	55	16
Дания	20	40	11	10	1	39
Чехия	24	20	33	20	37	22
Ирландия	33	40	28	30	11	52
Унгария	37	80	11	20	34	34
Полша	37	60	11	40	26	25
Словакия	39	60	17	40	35	13
Щеция	43	60	28	40	33	24
Австрия	44	80	11	40	31	55
<b>България</b>	<b>44</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>30</b>
Литва	44	60	33	40	28	34
Финландия	48	60	44	40	22	24
Холандия	49	60	28	60	16	16
Естония	51	80	33	40	33	33
Германия	55	80	44	40	21	67
Италия	57	80	61	30	33	47
Португалия	58	80	33	60	24	98
Латвия	59	40	67	70	22	17
Румъния	59	60	67	50	34	98
Словения	64	80	61	50	17	43
Франция	66	80	78	40	47	32
Гърция	66	80	78	40	30	69
Испания	66	80	67	50	32	56

Източник: Световната банка, Doing Business in 2006

Според методологията, използвана от Световната банка в ежегодното проучване „Правене на бизнес“ (Doing Business), индексите варират между 0 и 100. По-висок показател означава по-голяма степен на формализъм и липса на гъвкавост на трудовия пазар. Общият индекс на заетостта инкорпорира в един показател индексите за наемане и освобождаване от работа и индекса за гъвкавостта на работното време. За България общият показател е 44, което е под средното ниво в ЕС.

## Приложение 2

**СТАНОВИЩА/ИНДИКАЦИИ НА ДЪРЖАВИТЕ - ЧЛЕНКИ НА  
ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ, ОТНОСНО ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ПРЕХОДНИТЕ  
РАЗПОРЕДБИ В СВОБОДНОТО ДВИЖЕНИЕ НА РАБОТНИЦИ, ЗАЛОЖЕНИ В  
ДОГОВОРА ЗА ПРИСЪЕДИНЯВАНЕ НА БЪЛГАРИЯ И РУМЪНИЯ  
(към 12 януари 2007 г.)**

ДЧ (ЕС 15)	ОФИЦИАЛНИ СТАНОВИЩА/ИНДИКАЦИИ
Австрия	Ще прилага разрешителен режим през първите две години заедно с ограничения в командироването на работници при предоставяне на услуги в секторите, заложи в Договора за присъединяване.
Белгия	Ще прилага разрешителен режим през първите две години с облекчен достъп до пазара на труда за определени професии, определени по региони (Брюксел, Фландрия, Валония и немската общност).
Германия	Ще прилага разрешителен режим през първите две години заедно с ограничения в командироването на работници при предоставяне на услуги в секторите, заложи в Договора за присъединяване.
Гърция	Ще прилага разрешителен режим през първите две години (обявено на 17.11.2006 г.). Очаква се обявяване на процедурите при издаване на разрешения за работа.
Дания	Очаква се обявяването на решение. Вероятно е приложение на същия режим, както към държавите членки от ЕС-8 - разрешителен режим с облекчена процедура за издаване на разрешения за работа.
Ирландия	Ще прилага разрешителен режим през първите две години. Очаква се обявяване на процедурите при издаване на разрешения за работа.

Испания	Ще прилага разрешителен режим с преходен период по формулата 1+1 - облекчен подход в сравнение със заложения в договора за присъединяване. Испания ще направи преглед в края на първата година и при липса на заплахата за пазара и на труда ще отвори трудовия си пазар още в началото на втората година след присъединяването.
Италия	Свободно движение на работници за осем сектора на пазара на труда (селско стопанство, хотелиерство, строителство, машиностроене, работа по домовете - домашни помощници, сезонна работа, висококвалифицирана работа и ръководна работа) и разрешителен режим с продължителност една година за останалите сектори.
Люксембург	Ще прилага разрешителен режим през първите две години с облекчен достъп до определени сектори на пазара на труда (селско стопанство, лозарство).
Нидерландия	Очаква се обявяването на решение. При ДЧ от ЕС8 е приложен разрешителен режим през първата фаза на преходния период от две години, запазва се и през втората фаза с улесняване на достъпа до пазара на труда. Вероятно е приложение на същия подход, както към ДЧ от ЕС-8.
Обединеното кралство	Ще прилага разрешителен режим с квоти за нискоквалифицирани работници и облекчен достъп за висококвалифицирани работници, ще прилага разрешителен режим с преходен период по формулата 1+1.
Португалия	Ще прилага разрешителен режим през първите две години (обявено на 28.12.2006 г. от португалското правителство).
Финландия	Свободно движение за България и Румъния (обявено на 27.12..2006 г. от финландското министерство на труда).
Франция	Ще прилага разрешителен режим през първите две години с облекчен достъп до седем сектора на пазара на труда.

Швеция	Няма да прилага преходен период (свободно движение на работници).
<b>ДЧ (ЕС 10)</b>	
Естония	Няма да прилага преходен период (свободно движение на работници) - решението на правителството от септември 2006 г.
Кипър	Няма да прилага преходен период (свободно движение на работници) - решение на правителството от 12.12.2006 г.
Латвия	Няма да прилага преходен период (свободно движение на работници) - решение на правителството от 19.12.2006 г.
Литва	Няма да прилага преходен период (свободно движение на работници).
Малта	Ще прилага разрешителен режим през първите две години - решение на правителството от 15.12.2006 г.
Полша	Няма да прилага преходен период (свободно движение на работници).
Словакия	Няма да прилага преходен период (свободно движение на работници).
Словения	Няма да прилага преходен период (свободно движение на работници).
Унгария	Ще прилага разрешителен режим през първите две години с облекчен достъп до пазара на труда за определени професии - решено на унгарското правителство от 21.12.2006 г. Обявен е списък на професии в секторите хранително-вкусова промишленост, текстилна промишленост, здравеопазване и строителство (общо 219 професии), за които разрешението за работа ще се получава автоматично. За останалите позиции се запазва разрешителният режим с определени квоти - 700 практиканти и 8000 сезонни работници.

Чехия	Няма да прилага преходен период (свободно движение на работници). Решение на правителството от 30.11.2006 г.
<b>ЕИП и Швейцария</b>	
Исландия	Няма решение. При ДЧ от ЕС-8 е приложен разрешителен режим през първата фаза на преходния период от две години, който не се прилага през втората фаза.
Норвегия	Ще прилага разрешителен режим през първите две години, също както към ДЧ от ЕС-8
Лихтенщайн	Няма решение. При ДЧ от ЕС-8 е приложен разрешителен режим през първата фаза на преходния период от две години, който се запазва и през втората фаза.
Швейцария	Няма решение. При ДЧ от ЕС-8 е приложен разрешителен режим през първата фаза на преходния период от две години, който се запазва и през втората фаза с улесняване на достъпа до пазара на труда.

*Забележка:* Маркираните държави не са обявили официално решение относно приложението на преходните разпоредби в свободното движение на работници, заложени в договора за присъединяване на България и Румъния.

Източник: МТСП

## Приложение 3

## Образец на Europass автобиография при наемане на работа



**Europass автобиография**

**Лична информация**

Фамилия (и), Собствено (и) име (на)

Адрес

Телефон

Факс

E-mail

Националност

Дата на раждане

Пол

**Предпочитана длъжност / Сфера на работа**

**Трудов стаж**

Дати

Заемана длъжност или позиция

Основни дейности и отговорности

Име и адрес на работодателя

Вид на дейността или сферата на работа

**Образование и обучение**

Дати

Наименование на придобитата квалификация

Приложете снимка при необходимост (виж Инструкциите).

**Фамилно Лично, Бащино**

ул., №, гр./с., пощ. код, държава

Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Мобилен телефон:

Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Попълва се при необходимост (виж Инструкциите.)

Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

**Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).**

Добавете отделен параграф за всяка длъжност, която сте заемали, като започнете с последната (виж Инструкциите).

Добавете отделен параграф за всяка длъжност, която сте заемали, като започнете с последната (виж Инструкциите).

Основни предмети/застъпени професионални умения

Име и вид на обучаващата или образователната организация

Ниво по националната класификация

**Лични умения и компетенции**

Майчин (и) език (езици)

Чужд (и) език (езици)

Самооценяване

Европейско ниво (\*)

**Език**

**Език**

Социални умения и компетенции

Организационни умения и компетенции

Технически умения и компетенции

Компютърни умения и компетенции

Артистични умения и компетенции

Други умения и компетенции

Свидетелство за управление на МПС

**Допълнителна информация**

**Приложения**

Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

**Посочете майчин език (ако е приложимо, посочете втори майчин език)**

Разбиране		Разговор		Писане	
Слушане	Четене	Участие в разговор	Самостоятелно устно изложение		

(\*) Единни европейски критерии за познания по езици

Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

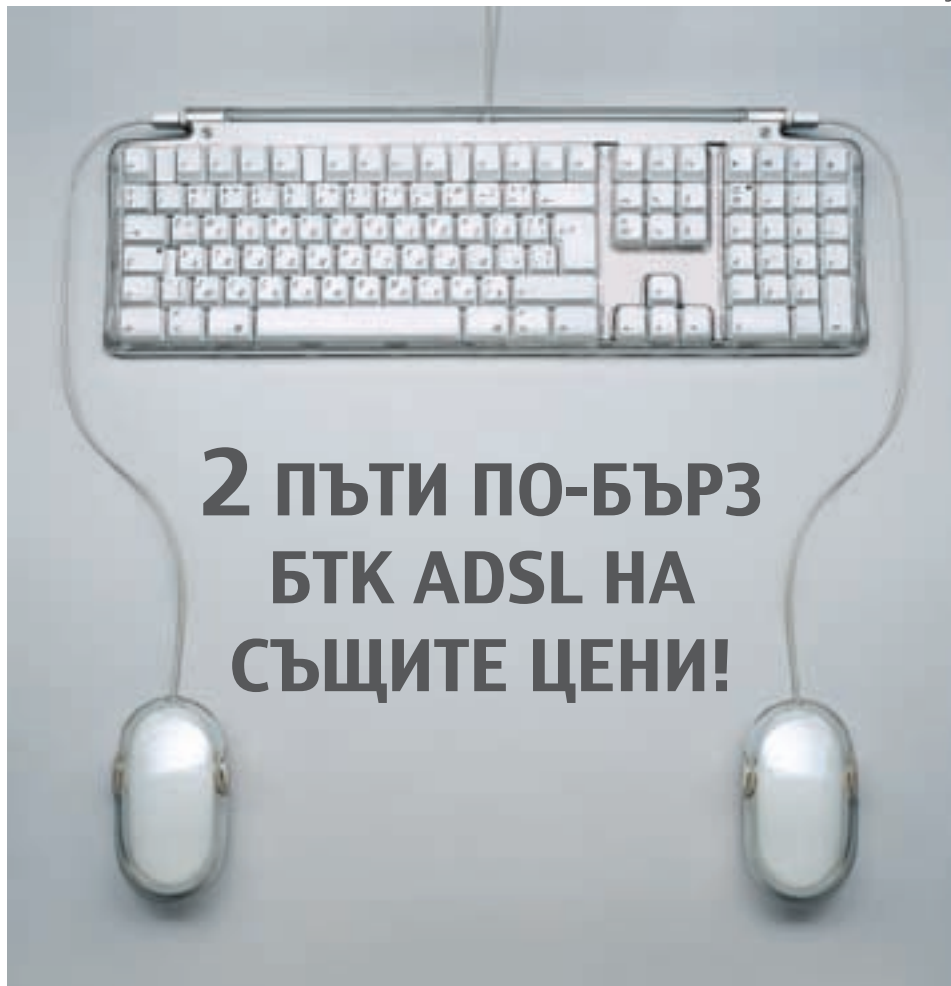
Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити. Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Посочете дали притежавате свидетелство за управление на МПС и за кои категории. Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Тук включете всякаква допълнителна информация, която може да е уместна, напр. лица за контакти, препоръки и др. Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).

Опишете всички приложения. Попълва се при необходимост (виж Инструкциите).



# 2 ПЪТИ ПО-БЪРЗО БТК ADSL НА СЪЩИТЕ ЦЕНИ!

## БТК ADSL

## ЕДНАКВО ВИСОКИ СКОРОСТИ КЪМ БЪЛГАРИЯ И ЦЕЛИЯ СВЯТ

НОВИТЕ ПАКЕТИ БТК ADSL БЕЗКРАЙ

ВИСОКОСКОРОСТЕН ИНТЕРНЕТ - ДО 4 Mbps

### ЗА ДОМАШНИ АБОНАТИ

#### БТК ADSL 1024

30,99 лв. месечно  
Скорост на download:  
1024Kbps

#### БТК ADSL 2048

37,99 лв. месечно  
Скорост на download:  
2048Kbps

### ЗА БИЗНЕС АБОНАТИ

#### БТК ADSL 1024 BIZ

52,80 лв. месечно  
Скорост на download:  
1024Kbps

#### БТК ADSL 2048 BIZ

76,80 лв. месечно  
Скорост на download:  
2048Kbps

#### БТК ADSL 4096 BIZ

94,80 лв. месечно  
Скорост на download:  
4096Kbps

Цени с ДДС. Важат за 24 месечен договор.

ВКЛЮЧИ СЕ В **ЦЕНТРОВЕТЕ НА БТК**, НА 0800 100 ИЛИ В ПАРТНЬОРСКАТА МРЕЖА



**BTk**

**ГОВОРИ БЕЗ ГРАНИЦИ**



**BTk** За тебе е

[www.btc.bg](http://www.btc.bg)