

**АКТУАЛНИ ПРОБЛЕМИ НА ТРУДОВОТО
И ОСИГУРИТЕЛНОТО ПРАВО**

ТОМ IX

*Съставителство и научна редакция –
проф. д-р Красимира Средкова*

ПРАВО И СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА

София • 2017
Университетско издателство „Св. Климент Охридски“

СЪДЪРЖАНИЕ

Към читателите	11
Използвани съкращения	13
<i>Емил Мингов</i>	
Право и социална политика	15
Част първа	
ОБЩИ ПРОБЛЕМИ	25
<i>Дан Топ, Левиния Саву</i>	
Роля и значение на правото в областта на социалната политика в контекста на европейското социално право	25
<i>Добринка Бонева-Илкова</i>	
Има ли компетентност ЕС да създаде единна европейска социална политика и дали европейският съдебен на социалните права е първа стъпка към такава?	31
<i>Васил Мръчков</i>	
За „социалното“ в българската конституция	40
<i>Красимира Средкова</i>	
Проблеми на нормотворческия процес в социалната политика	57
<i>Владимир Ерьоменко</i>	
Колизии между основните принципи и правните разпоредби на трудовото законодателство на Украйна	65
<i>Елена Волк</i>	
Реализирането на идята за свободата на труда в трудовото право на Република Беларус ..	72
Част втора	
ПРОБЛЕМИ НА ИНДИВИДУАЛНОТО ТРУДОВО ПРАВО	82
<i>Габриел Тавитис</i>	
Нови форми на трудовата заетост – има ли място за трудовото право?	82
<i>Ивайло Стайков</i>	
Правният институт „възникнало, но неосъществяващо се трудово правоотношение“ – сравнителен анализ между българското и руското трудово право	91
<i>Тодор Каламатиев, Александър Ристовски</i>	
Трудово законодателство и политики за съчетаване на професионалните задължения с личния и семейния живот на работниците и служителите (баланс между професионалния и семейния живот)	100
<i>Мария Тереса Веласко Портеро</i>	
Социална сигурност и намалено работно време в Испания със значение за пола.	112
<i>Ярослава Генчева</i>	
Трудовата миграция – ново предизвикателство пред политиката за закрила на детето	119
<i>Анелиана Милева</i>	
Аналитичен преглед на практиката на Съда на Европейския съюз относно масовите уволнения	129
<i>Георги Гочев</i>	
Правни проблеми при неспазено предизвестие по чл. 220 КТ в хипотезата на прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 326 КТ	139

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Андрей Александров</i> Чие е задължението за предоставяне на информация относно обстоятелствата, при които се ползва предвартелна закрила при уволнение?	144
Част трета ПРОБЛЕМИ НА КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ПРАВО	153
<i>Райна Койчева</i> Относно колективното преговаряне на работещите чрез предприятие, осигуряващо временна работа	153
<i>Жасмина Саръиева, Марияна Иванова, Камелия Стоянова</i> Правомощия на Националния институт за помирение и арбитраж и развитието на помирения и арбитража в Република България	161
<i>Мария Чочева</i> Някои проблеми в нормативната уредба на стачката в България	167
Част четвърта ПРОБЛЕМИ НА ОБЩЕСТВЕННОТО ОСИГУРЯВАНЕ И СОЦИАЛНОТО ПОДПОМАГАНЕ	173
<i>Кристиана Санчес-Родас Наваро</i> „Износът“ на координационните правила на ЕС в Йебро-Америка: от Регламент 883/2004 към многостранното Йебро-американско споразумение за социална сигурност	173
<i>Олга Чесалина</i> Задължения на работодатели в областта на общественото осигуряване и трудовоправни задължения върху осъществяването на правото на общественото осигуряване в Русия	182
<i>Михайло Шумило</i> Реформата на пенсионното осигуряване в Украйна като елемент на евроинтеграцията	189
<i>Бисер Петков</i> Регламентиране на фазата на изплащане от универсалните пенсионни фондове: проблеми и възможни решения	199
<i>Минчо Коралски</i> Неработоспособността – право на пенсия и труд	205
<i>Албена Великова-Стоянова</i> Инвалидността като основание за възникване и упражняване на права по дългосрочното обществено осигуряване	208
<i>Франсис Кеслер</i> Реформи във френската система на здравеопазване: от Бисмарк към частно осигуряване	215
<i>Мария Радеева</i> За разликата в понятията „достъпна медицинска помощ“ и „достъп до медицинска помощ“	225
<i>Ханс-Йоachim Рейнхард</i> Дългосрочни грижи и социални инвестиции в Европа	234
Резюме на руски език	241
Резюме на английски език	257
Уважаемите читатели	11
Използваните сокращения	13
<i>Эмил Мингов</i> Право и социална политика	15
Част първа ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ	25
<i>Дан Том, Леевия Сау</i> Роль и значение права на проведение социальной политики в контексте европейского социального права	25
<i>Добринка Бонева-Илкова</i> Обладает ли Европейский союз компетентностью для формирования единой европейской политики и можно ли считать Европейский столб социальных прав первым шагом в этом направлении?	31
<i>Васил Мръчков</i> О „социальном“ в действующей конституции Болгарии	40
<i>Красимира Срекова</i> Проблемы нормотворческого процесса в социальной политике	57
<i>Владимир Бременко</i> Коллизии между основными принципами и правовыми предписаниями в законодательстве Украины о труде	65
<i>Елена Волк</i> Реализация идеи свободы труда в трудовом праве Республики Беларусь	72
Част втора ПРОБЛЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА	82
<i>Габриел Таеитис</i> Новые технологии и трудовой договор – совместимы ли они?	82
<i>Ивайло Стайков</i> Правовой институт „возникшее, но не реализованное трудовое правоотношение“ – сравнительный анализ болгарского и российского трудового права	91
<i>Тодор Капитанчев, Александър Ристовски</i> Трудовое законодательство и политики совмещения профессиональных обязанностей и личной и семейной жизни рабочих и служащих	100
<i>Мария Тереза Веласко Портеро</i> Социальная обеспеченность и сокращенный рабочий день в Испании в зависимости от пола занятых	112
<i>Ярослава Генова</i> Трудовая миграция – современный вызов для политики в сфере защиты прав ребёнка ..	119
<i>Алпана Милева</i> Аналитический анализ практики Суда Европейского союза по теме массовых увольнений	129
<i>Георги Гочев</i> Правовые проблемы при несоблюдении условия предварительного извещения согласно ст. 220 КТ в гипотезе прекращения трудовых правоотношений по ст. 326 КТ ..	139

На кого ложится обязанность предоставить информацию об обстоятельствах, при которых действует предварительная защита от увольнения?	144
---	-----

Часть третья	
ПРОБЛЕМЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА	153
<i>Райна Койчева</i>	
О праве на коллективные переговоры с участием предприятия, обеспечивающего временную занятость	153
<i>Жасмина Сарачева, Марияна Иванова, Камелия Стоянова</i>	
Полномочия Национального института посредничества и арбитража и развитие посредничества и арбитража в Республике Болгария	161
<i>Мария Чочова</i>	
Некоторые проблемы в нормативной базе урегулирования вопроса о забастовках в Болгарии	167

Часть четвертая	
ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ	173
<i>Кристиана Санчес-Родас Наваро</i>	
Распространение координационных правил Европейского союза в Латинской Америке: Иберо-американское соглашение о социальной защите	173
<i>Ольга Вл. Чесалина</i>	
Обязанности работодателя в области социального страхования и трудо-правовые обязанности работодателя, оказывающие влияние на реализацию работников права на социальное обеспечение в России	
<i>Михайло Шумило</i>	
Реформа пенсионного обеспечения Украины как элемент евроинтеграции	182

<i>Бисер Петков</i>	
Регламентация этапа производства выплат за счёт накоплений в универсальных пенсионных фондах: проблемы и возможные решения	189
<i>Минчо Корански</i>	
Неработоспособность – право на пенсию и на труд	199
<i>Альбена Великова-Стоянова</i>	
Инцидентность как основание для возникновения и использования прав на долгосрочное общественное обеспечение	205
<i>Франсис Кеслер</i>	
Реформы французской системы здравоохранения: от Бисмарка к частному страхованию	208
<i>Мария Радева</i>	
О различиях в понятиях „доступная медицинская помощь“ и „доступ к медицинской помощи“	225
<i>Ханс-Йоachim Райнхард</i>	
Долгосрочный уход и инвестиции в социальную сферу в Европе	234
Резюме на русском языке	241
Резюме на английском языке	257

TABLE OF CONTENTS

To the readers	11
Abbreviations used	13
<i>Emil Mingov</i>	
Law and social policy	15
First part	
GENERAL PROBLEMS	25
<i>Dan Top, Levina Savi</i>	
The role and importance of social policies in the context of European social law	25
<i>Dobrinka Boneva-Ilkova</i>	
Does the EU have the competence to create a unified European social policy and is the European pillar of social rights a first step towards such a policy?	31
<i>Vasil Mrachkov</i>	
About the "social" in Bulgarian constitution	40
<i>Krasimira Sredkova</i>	
Issues of the legislative process in social policy	57
<i>Vladimir V. Yeryomenko</i>	
The conflict of underlying principles and legal prescriptions in the labour legislation of Ukraine	65
<i>Elena Volk</i>	
How the ideas of freedom to work are reflected in the labour law of the Republic of Belarus	72
Second part	
ISSUES OF INDIVIDUAL LABOUR LAW	82
<i>Gaebriel Tavits</i>	
New technologies and the employment contract – do they co-exist?	82
<i>Ivaylo Staikov</i>	
The legal instrument "employment relationship which was established but failed to materialise": a comparative analysis between Bulgarian and Russian labour law	91
<i>Todor Kalamatiev, Aleksandar Ristovski</i>	
Labour legislation and policies aimed at reconciling employee's professional commitments with their personal and family life	100
<i>M^{re} Teresa Velasco Portero</i>	
Social security and reduced working hours in Spain from a gender perspective	112
<i>Yaroslava Genova</i>	
Labor migration – modern challenges to child protection policy	119
<i>Atliana Mileva</i>	
An analytical review of the European court of justice practice in the area of collective redundancies	129
<i>Georgi Gotchev</i>	
Legal problems in cases of non-compliance with the notice under Article 220 of the Labour code within the concept of the employment contract termination under Article 326 of the Labour code	139

Andrei Alexandrov

Whose obligation is it to provide information about the circumstances under which preliminary protection against dismissal is resorted to? 144

Third part ISSUES OF COLLECTIVE LABOUR LAW 153

Raina Koucheva

On collective bargaining of workers through temporary work enterprises 153

Jasmina Saraijanova, Marijana Ivanova, Kamelia Stoyanova

Powers of the National institute for conciliation and arbitration and the development of conciliation and arbitration in the Republic of Bulgaria 161

Maria Shochova

Some issues of Bulgarian legal regulations regarding strikes 167

Part fourth

ISSUES OF SOCIAL INSURANCE AND SOCIAL ASSISTANCE 173

Cristina Sanchez-Rodas Navarro

The export of the EU coordination rules to Ibero-America: the Ibero-American social security agreement 173

Olga Chesalina

The obligations of the employer in the area of social insurance and employment contracts, which influence performance on employee's rights to social insurance in Russia 182

Mihailo Shoonilo

Pension reform in Ukraine as an element of European integration 189

Bisser Pekov

Regulation of the payment phase of universal pension funds: challenges and possible solutions 199

Mintcho Koralski

Work disability – right to work and to pension 205

Albena Velikova-Stoyanova

Disability as a basis for establishing long-term social insurance rights 208

Francis Kessler

Reforms in the French healthcare system: from Bismarck to private insurance? 215

Maria Radeva

On the difference between "affordable medical help" and "access to medical help" as concepts 225

Hans-Joachim Reinhard

Long-term care and social investment in Europe 234

Summaries in Russian 241

Summaries 257

Уважаеми читатели,

Този сборник е поредно обобщение на докладите и научните съобщения, изнесени на Научно-практическата конференция „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право“, организирана от Катедрата по трудово и осигурително право в Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Особено е, че за първи път тази конференция беше международна. Учени и практически дейци от Беларус, България, Германия, Испания, Македония, Румъния, Русия, Украйна и Франция обсъждахме такъв основен въпрос на съвременния живот като ролята на правото за формиране и осъществяване на социалната политика на държавите. Констатирах се множество общи проблеми и бяха представени някои положителни явления в националните политики. Представяме ги на читателите.

Изложенията се основават на законодателството и съдебната практика към 1 октомври 2016 г.

ТРУДОВО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И ПОЛИТИКИ ЗА СЪЧЕТАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ ЗАДЪЛЖЕНИЯ С ЛИЧНИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ (БАЛАНС МЕЖДУ ПРОФЕСИОНАЛНИЯ И СЕМЕЙНИЯ ЖИВОТ)

Тодор Каламатиев, Александър Ристовски*

Въведение

Необходимостта от регулиране на политиките за съчетаване на професионалния и семейния живот на работниците и служителите е обусловена от няколко социални фактора, вкл. по-активното участие на жените на пазара на труда, нарастването на дела на нестандартните форми на заетост, интензификацията на труда и промените в традиционната структура на семейството¹. Невъзможността за постигане на баланс между работата и семейните задължения може да засегне неблагоприятно не само възможностите за заетост и качеството на труда, здравето и производителността на труда на работниците и служителите, но също така и социалните измерения на семейния живот.

Политиките за съчетаване на професионалния и семейния живот на работниците и служителите са неразделна част от стратегията за социална закрила и социалните програми за семействата. Те включват като основни елементи различни конкретни мерки и дейности за подобряване на баланса между професионалния и личния живот, като се отделя специално внимание на трудовите права и задължения на майките. Поради тези причини политиките за съчетаване на професионалните задължения на работниците и служителите със семейния им живот следва да са насочени и към насърчаване на равенството между жените и мъжете.

1. Концепцията за баланс между професионалния и семейния живот и политиките за съчетаване на професионалните и личните и семейните ангажменти на работниците и служителите

Опитът за терминологичен анализ на понятията „баланс между професионалния и семейния живот“ и „съчетаване на професионалните задължения

* Тодор Каламатиев – професор доктор; Александър Ристовски – доцент доктор в Университета „Св. св. Кирил и Методий“ в Скопие – Македония.

¹ Международно бюро по труда, четвърта точка в дневния ред по темата „Баланс между професионалния и личния живот“, 312-о заседание, Женева, ноември 2011 г.

на работниците и служителите с личния и семейния им живот“ е комплексен процес². На теория няма съществени разлики между определенията на тези две понятия и те се използват като синоними. Може да се срещнат няколко различни определения на понятието „баланс между професионалния и семейния живот“. Този термин може да бъде определен като състояние на равновесие, което изравнява значението на професионалните и личните (семейните) потребности на работниците и служителите³. Балансът между професионалния и семейния живот може да бъде разгледан от гледна точка на интересите на работниците и служителите, съответно на нуждите на работодателите. От гледна точка на интересите на работниците и служителите балансът между професионалния и семейния живот може да се определи като съчетаване на професионалните задължения с личния и семейния живот на работниците и служителите. Това съчетаване се изразява в наличие на подходящо ниво на контрол и самостоятелност на работниците и служителите при решаването на въпросите „къде“, „кога“ и „как“ следва да се работи, с цел да се постигне баланс между професионалните и семейните задължения⁴. Обратно, перспективата на работодателите, що се отнася до определянето на „баланс между професионалния и семейния живот“, е насочена към повишаване на производителността на труда на работниците и служителите. В това отношение работодателите съдействат за създаване на подходяща бизнес среда, която помага на работниците и служителите да се откъснат от своите семейни проблеми и да посветят усилията си на изпълнението на трудовите си задължения. Въз основа на това може да се направи заключение, че създаването на оптимален баланс между професионалния и семейния живот е комплексен процес.

2. Трудовото законодателство на Република Македония и политиките за съчетаване на професионалните задължения на работниците и служителите с техния личен и семеен живот

Нормативното измерение на баланса между професионалния и семейния живот се състои от международни и национални правни източници в областта на труда, предназначени да регулират мерките и политиките за съчетаване на професионалните задължения на работниците и служителите с техния личен

² Авторите на настоящата публикация разглеждат термините „баланс между професионалния и личния живот“ и „баланс между професионалния и семейния живот“ като синоними. Терминът „баланс между професионалния и семейния живот“ е по-стар, използва се широко и се отнася до процеса на съчетаване на професионалните задължения на работниците и служителите с техния семеен живот. Терминът „баланс между професионалния и личния живот“ е по-нов и се отнася до процеса на съчетаване на професионалните задължения на работниците и служителите с техния стил на живот.

³ Вж. Lockwood, N. R. Work/Life Balance. Challenges and Solutions. SHRM Research, 2003.

⁴ Вж. Hein, C. Reconciling work and family responsibilities (practical ideas from global experiences). Geneva: ILB, 2005.

чен и семеен живот. Основен международен стандарт в областта на баланса между професионалния и семейния живот е **Конвенцията за работниците и служителите със семейни задължения** (№ 156), приета от МОТ през 1981 г. Съгласно тази конвенция държавите – членки на МОТ, са задължени да създадат всички необходими условия за работниците и служителите и служителите със семейни задължения (без разлика на техния пол), които работят или желаят да започнат работа, да упражняват своето право, без да са обект на дискриминация и доколкото е възможно, без да възникне противоречие между работата и семейните им задължения (чл. 3, ал. 1). Основната част от текста на Конвенция № 156 е посветена на няколко различни мерки и дейности, насочени към осигуряване на баланс между професионалния и семейния живот. В Конвенцията са предвидени възможни политики, включващи политики относно отпуските, социални услуги и усъвършенствана социална инфраструктура, социална сигурност, гъвкаво работно време и гъвкава организация на труда, политики за реинтегриране на работниците и служителите на пазара на труда и политики за преодоляване на съществуващите различия между половете и повишаване на осведомеността относно равенството между мъжете и жените (чл. 4–7).

В Македония политиките за съчетаване на професионалните задължения с личния и семейния живот на работниците и служителите са на ранен етап от своето развитие. В настоящата публикация предлагаме анализ на баланса между професионалния и семейния живот в светлината на две отделни области на действие, които в по-голяма или в по-малка степен са регулирани от **Закона за трудовите отношения и други специални нормативни актове в областта на общественото осигуряване или производат от тази нормативна уредба**. В това отношение две основни области или мерки, които определят параметрите на политиките за съчетаване на професионалния и семейния живот на работниците и служителите, са както следва: гъвкавост във времето (т.е. гъвкавост на работното време) и отпуските. Що се отнася до политиките за подобряване на баланса между професионалния и семейния живот, особено внимание се отделя на формите на гъвкава организация на работното време, които са съобразени с потребностите на работниците и служителите (ориентирана към работниците и служителите гъвкавост на работното време)⁵. Гъвкавостта на работното време, която е ориентирана към работниците и служителите, намира конкретен израз в няколко нетипични форми на трудова заетост и нестандартни форми на организация на работното време като например работа на непълно работно време, гъвкаво работно време, сумирано изчисляване на работното време и др. Отпуските като мярка за съчетаване на професионалните задължения на работниците и служителите с техния личен и семеен живот обхващат отпуск-

ка по майчинство и родителския отпуск, както и отпуските на други лични или семейни основания.

2.1. Гъвкавост във времето и гъвкаво работно време като мерки за съчетаване на професионалните задължения с личния и семейния живот на работниците и служителите

Гъвкавостта по отношение на времето, т.е. гъвкавостта на работното време, започва да се развива като самостоятелна концепция, която в нарастваща степен става предмет на правната теория в страната⁶, както и на националното трудово законодателство⁷. Гъвкавостта на работното време поражда значителни последици по отношение на продължителността, организацията и предвидимостта на работното време, като засяга здравето и безопасността на работниците и служителите и съчетаването на техните професионални задължения с личния и семейния им живот. Наред с това тя оказва съществено отражение върху производителността, ефективността и конкурентоспособността на работодателите на пазара⁸. В рамките на доктрината за гъвкавото работно време се прави разграничение между т.нар. традиционни форми на гъвкавост във времето (като извънредния труд, сменната организация на труда, нощния труд, трудова дейност през почивни дни и пр.) и модерните форми на гъвкава организация на труда (работа на непълно работно време, намалено работно време, плаващо работно време, сумирано изчисляване на работното време и т.н.). Модерните форми на гъвкава организация на труда по отношение на времето обикновено се разглеждат в светлината на политиките за съчетаване на професионалните задължения с личния и семейния живот на работниците и служителите. Във връзка с това по-нататък ще разгледаме по-подробно тези форми на гъвкавост и степента, в която те са регулирани от македонското трудово законодателство и други анализи на конкретни случаи на трудовото право в страната.

2.1.1. Наемане на работа с непълно работно време

На теория работата с непълно работно време е една от най-широко прилаганите форми на съчетаване на професионалните задължения с личния и семейния живот на работниците и служителите. Тази форма на организация

⁵ Вж. Калематиев, Т. Работното време и флексибилността на работният однос. – *Ресурса за социална политика*, 2012, № 9, 169–174.

⁷ Законът за трудовите отношения в Република Македония (Закон за работните односи – Официален вестник, бр. 62/05) регламентира следните форми на гъвкавост на организацията на труда във времето: извънреден труд (чл. 117), дежурства (чл. 118), работа на непълно работно време (чл. 48), сменна организация на труда (чл. 124а), усредняване на работното време (чл. 124), работа през официални почивни дни (чл. 148) и др.

⁸ Вж. Килиш, Ј. Радио vtieste u hrvatskom I evropskom pravu. – *Radio Pravo – Opći Dio*, udk 349.235, 497.5:4, EU, c. 20.

на работното време помага за постигане на по-добър баланс между трудовата дейност и останалите задължения на работниците и служителите (става дума най-вече за дейности, свързани с грижи за член на семейството, но също така и за други граждански задължения и дейности през свободното време), като в същото време улеснява достъпа до пазара на труда (за младите работници) и до пенсиониране (за по-възрастните работници)⁹.

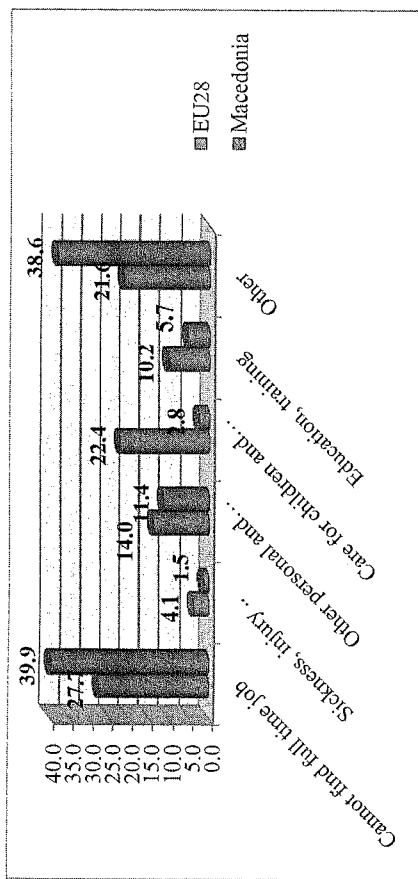
Работата на непълно работно време е форма на заетост, представляваща наемане на работа с работно време, което е по-кратко от нормативно определен пълнен работен ден. Това определение за работата на непълно работно време обаче няма „количествен“ характер, тъй като не конкретизира броя на работните часове, които дават основание определено трудово правоотношение да се характеризира като работа с непълно работно време¹⁰. В Закона за трудовите отношения (чл. 48, ал. 1) е уредено правното основание за възникване на трудови правоотношения, характеризирани се с непълно работно време, и това е трудовият договор за работа на непълно работно време. Съгласно законите разпоредби (чл. 48, ал. 2) работа на непълно работно време означава наемане на работа при работно време, което е по-кратко от обичайния пълнен работен ден при конкретния работодател. С измененията на Закона за трудовите отношения от 2013 г. (чл. 48, ал. 6) законодателят вмени на работодателите задължението да определят началото и края на всекидневното непълно работно време на съответния работник или служител, работещ на трудов договор, предвиждащ непълно работно време, и да водят отделна документация за работниците и служителите с непълно работно време, а Агенцията за услуги в областта на заетостта на Република Македони е длъжна да уведомява всеки месец Държавната инспекция по труда за сключените трудови договори, предвиждащи непълно работно време. Целта на тази разпоредба е предотвратяване на злоупотреби с работното време на работниците и служителите, регистрирани като работещи на непълно работно време, а в действителност работят с пълно работно време.

Съгласно наличните данни най-често срещаното основание за работа с непълно работно време в Република Македони е „невъзможността да се намери работа на пълно работно време“, като делът на лицата, които посочват това основание, е 39,9 % срещу 27,7 % в държавите от ЕС-28.

⁹ Вж. **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, Part-time work in Europe (European Company Survey, 2009), 1–3.

¹⁰ Вж. **Розиц, И.** Флексибилни Облици Запощавања у Складу са Acquis Communautaire. -- *Работно и Социјално Право*, часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, 2013, № 2, с. 50.

Дијаграма 1. Причини за работа на непълно работно време в Македонија и в държавите от ЕС-28



Не мога да намеря работа с пълно работно време	Заболуване, злополука...	Други лични и...	Грижи за деца и...	Образование, обучение	Друго

Източник: Евростат – <http://ec.europa.eu/eurostat>

С оглед на факта, че преобладаващата част от работниците и служителите в страната, които работят на трудови договори, предвиждащи непълно работно време (39,9 %), са създали трудови правоотношения на непълно работно време поради невъзможността да намерят подходяща работа с пълно работно време, можем да заключим, че тази нетипична форма на трудова заетост не е изпълнила основната си цел, а именно да стимулира постигането на по-добър баланс между професионалния и семейния живот. Подходите за подобряване на съчетаването на професионалния и семейния живот на работниците и служителите в Република Македони следва да бъдат уредени посредством други политики и мерки в рамките на общото трудово и социално законодателство, които биха били по-приемливи за работниците и служителите, които имат семейни задължения.

2.1.2. Гъвкаво работно време

Наред с преобладаващото разпространение на работното време със „стандартна“ продължителност (т.е. пълното работно време) на македонския пазар на труда все още е най-широко застъпена „стандартната“ организация на работното време (която се изразява в работна седмица, състояща се от пет работни дни, и работен ден, състоящ се от осем работни часа с фиксирано време на началото и края на работния ден). Стандартната организация на работното

време в много случаи е непригодна за адаптиране и неподходяща за нуждите на работниците и служителите със семейни задължения. Поради това в теорити и практиката на трудовото право и трудовото законодателство се търсят алтернативни (гъвкави) начини за организация на работното време, чрез които може да се улесни и подобри баланса между професионалния и семейния живот.

Организацията на работното време е един от аспектите на работното време, които не са ясно регламентирани от македонското трудово законодателство. Този аспект обхваща „разпределението“ и „трафика“ на работното време, въз основа на които следва да се извършва анализът на случаите на наемане на работа с гъвкаво работно време. Въз основа на тълкуване на нормативните разпоредби, които регламентират тези отношения, може да се направи заключение, че „разпределението на работното време“ обхваща ключовите аспекти на гъвкавата организация на работното време (дневно и седмично работно време), докато „трафикът на работното време“ е технически въпрос, засягащ организирането на работното време от работодателите. Съгласно общото правило работното време се разпределя в работна седмица, което се състои от пет работни дни (чл. 116, ал. 2 от Закона за трудовите отношения – ЗТО). В практиката разпоредбите обикновено разпределят работното време на равни по продължителност периоди за всяка работна седмица (например пет работни дни от понеделник до петък с обща продължителност 40 работни часа) и за всеки работен ден (например осем работни часа). В Закона за трудовите отношения е изрично предвидена възможност за разпределение на нормалното (пълно) работно време в по-малко от пет дни седмично, съответно в по-малко от осем часа дневно. В този случай законът въвежда три допълнителни ограничения. *Първото ограничение* е свързано с минималния брой работни дни седмично, в рамките на които може да се разпредели нормалното работно време – този минимален брой е *четири работни дни седмично* (чл. 123 ЗТО). Това ограничение определя долната граница, под която не се допуска разпределение на нормалното работно време. Горната граница за разпределение на работното време е продиктувана от правото на седмична почивка, чиято продължителност е поне 24 последователни часа плюс 12 часа междудневна почивка (чл. 134, ал. 1 ЗТО). Като правило денят, определен за седмична почивка, е неделя, но почивката може да съвпадне и с друг ден от седмицата (чл. 134, ал. 2 ЗТО). Това означава, че работното време в рамките на работната седмица не може да бъде разпределено в повече от шест работни дни. *Второто ограничение* се отнася до минималния брой на работните часове в рамките на работния ден на работниците и служителите, работещи на пълно работно време. Съгласно това ограничение не се допуска организация на работата на заетите лица в рамките на по-малко от четири часа седмично. *Третото ограничение* потвърждава горната граница за пълното работно време. Съгласно това ограничение при определяне и временна

реорганизация на нормалното работно не се допуска то да надхвърля 40 часа седмично. Във всички случаи разпределението на работното време се извършва при отчитане на характера на организацията на работата или на потребностите на клиентите. С оглед на това законодателят (отчитайки изключенията, произтичащи от описаните по-горе ограничения) не предвижда изискване за разпределение на работното време на равни периоди в отделните работни дни, както и в отделните работни седмици¹¹.

Анализът на възможните форми на организация на работното време в Република Македония показва, че в Закона за трудовите отношения са изрично предвидени няколко форми на гъвкава организация на работното време, вкл. моделът на т.нар. съкратено работно време. В действителност намаленото работно време позволява организиране на пълно работно време в намален брой работни дни или неравномерно разпределение на работното време в отделните дни в рамките на работната седмица. По принцип намаленото работно време се характеризира с увеличен брой на работните часове в отделните работни дни за сметка на намаляване на седмичния брой работни дни.

Трафикът на работното време, в който се определя началото и краят на дневното работно време, в общи случаи се дели на две различни форми: непрекъснати и прекъснати графици на работното време¹². Що се отнася до политиките за съставяне на професионалните задължения на работниците и служителите със семейни и лични им живот, най-голямо значение имат моделите на организация на работното време, които може да бъдат класифицирани като непрекъснати графици на работното време. Началото и краят на организираното в рамките на един период работно време винаги са определени, т.е. съвпадат с определен час. Тази форма на организация на дневното работно време се основава на изпълнението на трудовите задачи в рамките на един непрекъснат период от началото до края на дневното работно време. Съобразно началото и края на работното време в рамките на работния ден непрекъснатите графици на работното време се делят на *фиксирани (непроменливи)*, *променливи* и *гъвкави*¹³.

Най-широко разпространената форма на гъвкава организация на работното време в Македонија е т.нар. плаващо работно време, при което работникът или служителът има право да определи по своя преценка началото и края на дневното си работно време. Една от основните характеристики на „плаващото работно време“ е, че при тази форма на организация на работното време работниците и служителите винаги отработват фиксиран брой работни часове, равняващи се на пълно работно време (обикновено осем работни часа дневно). На практика плаващото работно време се състои от кратки периоди

¹¹ Вж. Ротаријак, Џ., Л. Венко. Радно Увјете, Нојни Рад I Одмоти реста Новом Закопи о Радн. – В: *Zbornik Sustava pravila*, Орджија, 2010, с. 76.

¹² Вж. Старова, Г. Трудово право. Скопие: Просветно Дело АД, 2005, с. 265.

¹³ Вж. Јејќић, В. Радно Увјете. Книжница В. Аджија, с. 157.

на гъвкава организация на работното време в началото и края на работния ден (например в границите на текущото работно време, което започва в 08:30 ч. и изтича в 17:00 ч. работникът или служителят има право да избере гъвкаво начало на работния си ден в интервала от 08:30 до 09:00 ч., както и гъвкав край на работния ден в интервала от 16:30 до 17:00 ч.).

2.2. Отпускът по майчинство и родителският отпуск като мерки за насърчаване на съчетаването на професионалните задължения на работниците и служителите с личния и семейния им живот

Една от основните характеристики на модерните индустриални демонстрации във връзка със създаването на социални политики е въвеждането на нова, двойна роля на жените, основана на техните биологични и социални функции. Жените (в тяхната роля на майки и съпруги) са натоварени с традиционната отговорност да изпълняват семейните задължения. В същото време жените търсят начини за преодоляване на „конфликта“ между традиционните семейни задължения и по-активното участие на пазара на труда. Органите, които изготвят международни политики по заетостта, отчитат съвременните предизвикателства, свързани с обединените пазари на труда, характеризирани се с равни права и задължения на работниците и служителите мъже и жени, които разполагат с равни възможности за намиране на работа. От това следва, че премахването на несъответствията между половете в тази област и насърчаването на равенството между жените и мъжете са ключови приоритети на модерните социални политики.

2.2.1. Отпуск по майчинство и родителски отпуск (съгласно действащото законодателство)

В Закона за трудовите отношения са залегнали три основни критерия, които обуславят определението и тълкуването на отпуска по майчинство и родителския отпуск¹⁴. *Първият* критерий се отнася до броя на родените (осиновените) деца, който се отчита при определянето на продължителността на отпуска. *Вторият* критерий засяга възможността за ползване на отпуск по майчинство и родителски отпуск от различни субекти. Този критерий се основа на определянето на кръга на субектите, които имат право на отпуск по майчинство и на родителски отпуск въз основа на техния пол и на предоставянето на възможност на бащите (биологични и осиновители) да упражняват правото на родителски отпуск. *Третият* критерий е свързан със здравното състояние на детето и необходимостта от допълнителна правна защита на работниците и служителите в рамките на правата, произтичащи от майчинството и родителството.

¹⁴ Вж. Каламатиев, Т., Ж. Митревски, Ал. Ристовски. Права од работен однос на жените и младите во Република Македонија. Скопје: Friedrich Ebert Stiftung, 2011.

2.2.1.1. Правен режим на отпуска по майчинство (бременност и раждане) и родителският отпуск

Отпускът по майчинство и родителският отпуск може да бъдат разделени на два етапа: задължителен отпуск (отпуск по майчинство и родителски отпуск, който се ползва задължително от работника или служителя) и незадължителен отпуск (отпуск по майчинство и родителски отпуск, по време на ползването на който работникът или служителят може да се върне на работа). Обикновено отпускът по майчинство и родителският отпуск е платен. Условията и правното основание, както и размерът на заплащането за отпуска са уредени от Закона за здравното осигуряване¹⁵. Заетите жени имат право на непрекъснат деветмесечен платен отпуск за периода на бременността, раждането и отглеждането на детето, а ако майката роди повече от едно дете (близнаци, тризнаци и т.н.), тя има право на непрекъснат платен отпуск с продължителност една година (чл. 165, ал. 1 ЗГО). Съгласно закона работниците жени могат да се върнат на работа по своя преценка преди изтичането на отпуска, но не преди изтичането на 45 дни от раждането на детето. В такъв случай майката има право да получава работната заплата плюс надбавка в размер до 50 % от определеното вознаграждение за отпуск по майчинство и родителски отпуск. След изтичането на срока на отпуска по майчинство и родителския отпуск работникът или служителят има право да се върне на работа на същата длъжност.

2.2.1.2. Родителски отпуск за биологични бащи и осиновители

Равенството между половете е една от основните предпоставки за въвеждане и изпълнение на мерки и политики за съчетаване на професионалните задължения на работниците и служителите със семейния им живот. В това отношение, въпреки преобладаващата насоченост на политиките по отношение на отпуска по майчинство и родителския отпуск към жените, трудовото законодателство следва да регламентира механизми за насърчаване на равенството между половете.

В Закона за трудовите отношения в Република Македонија (чл. 167) е предвидено, че кръгът на лицата, които имат право на отпуск по майчинство и родителски отпуск включва и бащите, съответно осиновителите на деца, но само в случаите, когато работещата майка не упражнява това право.

2.2.2. Отпуск по майчинство и родителски отпуск (от гледна точка на бъдещото законодателство)

Политиките за съчетаване на професионалните задължения на работниците и служителите със семейния им живот обхващат мерки за стимулиране на ползването на отпуск по майчинство и родителски отпуск. Трудовото

¹⁵ Закон за здравствено осигуряване (съкратен текст) – Сл. весник на РМ, № 19, 16.02.2011.

законодателство разглежда отпуска по майчинство и родителския отпуск от гледна точка на две основни измерения, а именно: нивото на подкрепа за родителите, които увеличават своите семейства с новородено дете, и степента на равенство по отношение на разпределението на времето, което майките и бащите отделият за отглеждането на децата си¹⁶. Първото измерение обхваща правата на работниците и служителите на „защита“ на работното им място и на финансово компенсация, докато второто измерение се отнася до равенството между половете по отношение на разпределението на отпуска по майчинство и родителския отпуск.

В трудовото законодателство на Република Македонија е налице смесване на понятията „бременност“, „раждане на дете“ и „родителство“, като е налице непослововедна терминология за определяне на тези термини. Наред с това в законодателството и практиката не се прави ясно разграничение между „майчинство“ и „родителство“. Това положение води до неэффективно регулиране на въпросите, свързани с бременността, раждането на дете и родителския отпуск като категории, които нямат допълващ характер по отношение на международните източници на трудовото право. Трудовото законодателство не предвижда алтернативни възможности за продължаване на родителския отпуск (под формата на платен или неплатен отпуск) с цел подпомагане на развитието и социализирането на детето. Поради това македонското трудово законодателство трябва да направи ясно разграничение между два етапа на грижите за бебето и неговото развитие: етапа на майчинството (обхващащ периода на бременността и раждането) и етапа на родителски грижи (обхващащ периода на развитието на детето). Новоприетите изменения на Закона за трудовите отношения от 2013 г. имат такава насоченост. С тези изменения е направен опит за повишаване на гъвкавостта на политиките по отношение на бременността, раждането и родителския отпуск. Със Закона за изменение и допълнение на Закона за трудовите отношения е въведен институтът на „неплатения родителски отпуск“, чиито цел е да спомогне за разширяване на грижите за децата през периода след изтичането на реловния отпуск за бременност, раждане и родителски грижи. Съгласно този закон (Чл. 2) носител на правото на неплатен родителски отпуск е за-етата жена, а продължителността на отпуска е до три месеца, позивани през периода до навършване на тритринадесет-годишна възраст на детето, като се допуска разделено позиване на този отпуск в рамките на до три отделни периода. Ос-новното предимство, произтичащо от закона, се изразява в модернизацията на македонското трудово законодателство и въвеждането на конкретни нор-ми, насочени към задълбочаване на баланса между професионалния и се-мейния живот. Въпреки това Законът за изменение и допълнение на Закона

за трудовите отношения търпи критика в няколко области. На първо място, и този закон не прави разграничение между „отпуск при бременност, раждане на дете и за родителски грижи“ и „родителски отпуск“. Второ, новият закон ограничава упражняването на правото на неплатен родителски отпуск, което е предоставено само на жените, т.е. на работниците и служителите от жен-ски пол. Трето, в новия закон е предвидено, че упражняването на правото на неплатен семеен отпуск не е валидно основание за уволнение, което оз-начава, че работодателят не може да прекрати трудовото правоотношение с работника или служител на основание упражняване на правото на неплатен родителски отпуск. Въпреки това правото на неплатен отпуск, а в разглеж-дания контекст и на неплатен родителски отпуск, е право на работника или служител, но не и задължение на работодателя. Поради това считаме, че е необходимо въвеждане на разпоредба, гарантираща изрично упражняването на правото на неплатен родителски отпуск, събствана от разпоредба, га-рантираща връщането на работника или служител на работа на същата или сходна длъжност след изтичането на отпуска.

¹⁶ Вж. Ray, R., J. C. Gornick, J. Schmitt. Parental Leave Policies in 21 Countries (Assessing generosity and gender equality), 2009.

