



Изх. № 215/30.06.2020 г.

**ДО
Г-ЖА МАРИЯНА НИКОЛОВА
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ
ПО ИКОНОМИЧЕСКАТА И ДЕМОГРАФСКАТА
ПОЛИТИКА,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НСТС**

**Г-ЖА ДЕНИЦА САЧЕВА,
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА**

**КОПИЕ
СЕКРЕТАРИАТА НА НСТС**

ОТНОСНО: Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, публикуван за обществено обсъждане на 19.06.2020 г.

**УВАЖАЕМА ГОСПОЖО НИКОЛОВА,
УВАЖАЕМА ГОСПОЖО САЧЕВА,**

Приемаме §1, с който се създава член 2а, „Двустранно сътрудничество“. Като цяло най-сериозна новост представлява ал. 2, т. 6 , която вмениява на двустранното сътрудничество да допринася за: „развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност“.

Несъмнено в България съществува специфична за страната ни практика в отраслови и браншови колективни трудови договори да се записват текстове и по отношение на практиките на корпоративна социална отговорност (КСО) в съответните отрасли и браншове. Това е устойчива практика, която е била и обект на сериозно изследване, включително и в международен проект по КСО, в който участваха всички представителни по това време работодателски организации.

В този смисъл предложената норма утвърждава съществуваща практика и ние не възразяваме срещу нея. Едновременно с това, използваме случая, за да подчертаем изрично, че практиките на корпоративната социална отговорност са изцяло доброволна дейност на компаниите, които имат желание и най-вече възможности да надграждат над нормативно установените си задължение. Бихме искали да предупредим, че при никакви обстоятелства

няма да приемем този текст да се използва спекулативно за прокарване на действия, целящи превръщането на едни или други практики на корпоративна социална отговорност в задължителни действия, или казано с широко използваните английски термини в тази област: няма да приемем никакви опити за превръщане на CSR (Corporate Social Responsibility) в CLL (Corporate Legal Liability).

Възразяваме и сме против предложението §4, с който се правят сериозни промени в член 51б, като сме длъжни да заявим следното:

Не приемаме формулировката на чл.51б, ал (4). С новия текст на алинея 4 се променя изцяло философията на разпространето на отрасловите и браншови колективни трудови договори. При старата редакция беше необходимо, за да бъде разпрострян колективен трудов договор, той да бъде подписан от ВСИЧКИ представителни на отраслово или браншово ниво организации на работниците и служителите от една страна, и на работодателите - от друга. Нещо повече, за да бъде разпрострян отрасловият или браншов колективен трудов договор, отново трябваше да има искане от ВСИЧКИ представителни синдикални и работодателски отрасли или браншови организации, които преди това са го подписали.

Тази формулировка гарантира максимална представителност на организациите, подписали даден отраслов или браншов колективен трудов договор, който би могъл да бъде разпрострян. Дълго време (почти 10 години) проблемът с разпространето идваше от страна на държавата – има достатъчно документирани неизпълнени искания за разпространение на отрасли и браншови колективни трудови договори в период 2001 – 2010 година. Впоследствие този процес се „отпуши“ и вече има няколко отрасли, за които може да се твърди, че има изградена устойчива практика на разпространение на колективните трудови договори на отраслово или браншово ниво.

Една от причините за възникване и за прокарване на такава практика в тези отрасли беше точно относително високата представителност при тях и на работодателските, и на синдикалните организации, подписали отрасли или браншови колективни трудови договори.

Едновременно с това блокиращата функция на представителните организации, които не са подписали отрасловия или браншов колективен трудов договор (работодателски или синдикални), не може да бъде разглеждана като лоша практика. Напълно възможни са хипотези, при които условията, договорени в даден отраслов или браншов колективен трудов договор, са приемливи за страните по него, но могат да имат твърде негативно отражение върху големи общности от предприятия, които не са били представени по време на преговорите, но произвеждат значителен дял от БВП в отрасъла и дават работа на значителен дял от заетите в него. Така е, когато има силна поляризация между големите и малките предприятия в даден отрасъл. В случай че представителна организация, базирана на големите предприятия, подпише отраслов колективен трудов договор, в него могат да се съдържат редица клаузи, които са непосилни за малките и за микропредприятията. Нещо повече - историята на индустриалните отношения помни случаи на точно такъв модел на договаряне на минималните осигурителни доходи (прагове – МОД), при който браншови организации на големи и много големи предприятия, налагаха висок размер на МОД и по този начин пресираха малките си конкуренти. В този случай последните се възползваха точно от това, че договарянето на МОД ставаше от тези, които искат да участват, и не се прилагаше изискването на чл. 51б, ал.4.

Има и обратният вариант, по който всички знаем, че също има практика, когато браншови организации, които формално отговарят на изискванията за представителност, но в които членува малка или дори пренебрежима част от предприятията в отрасъла/бранша, подписват отрасли или браншови КТД, докато други – много по-представителни не са страна по тях.

И в двата разглеждани случая предложената промяна, която изключва необходимостта страна по отрасловия или браншови колективен трудов договор да са ВСИЧКИ представителни организации в отрасъла/бранша, може да има негативно отражение по описаните по-горе причини. Досегашната практика според нас изцяло подкрепя логиката на нашето възражение.

Положително нововъведение е искането на мнение от представителните на национално ниво организации на социалните партньори – работодателски и синдикални. Специално при работодателските това ще доведе до разширяване на представителността на диалога, защото в някои работодателски организации членуват като индивидуални членове голям брой предприятия, които не членуват в отраслови или браншови организации. Положителният ефект от това нововъведение обаче е силно ерозиран от факта, че от национално представителните организации на социалните партньори министърът на труда и социалната политика само ще иска становище, но от така представения текст се вижда, че той няма да е длъжен да се съобрази с него. Задължителна е само процедурата, но не и съобразяването с мнението на социалните партньори, които са представителни на национално равнище.

По изложените съображения новата редакция на чл. 51б, ал. 4 е неприемлива. Тя дава възможност да се сключват своеобразни „сепаративни“ колективни трудови договори на отраслово или на браншово ниво, които да бъдат лансирани за разпространение. Едновременно с това, представителните организации на отраслово и браншово равнище вече няма да имат никакви възможности да блокират или възпират отраслови/браншови колективни трудови договори, чиито условия биха навредили сериозно на голям брой предприятия в съответния отрасъл или бранш. Предлаганата редакция рязко повишава възможността на министъра на труда и социалната политика да се намесва в икономическата политика на предприятията, при това с потенциал, който няма дори и неговият колега – министърът на икономиката. Не сме сигурни, че самите бъдещи министри на труда и социалната политика биха искали подобни прерогативи. Излишно е да казваме, че това рязко ще повиши интензивността на нерегламентираното лобиране – министрите на труда ще бъдат подлагани на натиск, идващ от частни интереси, а не от целокупната воля на социалните партньори. Всичко това е проблем, заложен в самите основи на индустриалните отношения, и въпросът не е дали той ще се прояви, а кога ще стане това.

Във връзка с изложеното АИКБ предлага да се запази досегашната формулировка на чл. 51б, ал. 4.

Досежно предложените с § 14 изменения и допълнения в чл. 142 не намираме за удачно предлаганото намаление на референтния период за установяване на сумирано изчисляване на работното време (седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца) на от 1 до 4 месеца. Според нас действащата редакция на чл. 142, ал. 2 от КТ съответства на изискванията на Директива 2003/88/ЕО и по-конкретно на чл. 19 „Ограничения за дерогации от референтните периоди“, където ясно се казва, че „Предвидената в член 17, параграф 3 и член 18 възможност за дерогация от разпоредбите на член 16, буква б) не може да води до установяването на референтен период, който надвишава шест месеца“. В същия чл. 19 се казва също: „Въпреки това, държавите-членки имат възможност, при спазване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на работа, да допуснат с колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, да се определят референтни периоди, които в никакъв случай не надвишават 12 месеца“. В този смисъл приветстваме и убедено подкрепяме предвиденото с предлаганата редакция на ал. 4 привеждане на българското трудово законодателство съответствие с чл. 19 от Директива 2003/88/ЕО

Приветстваме предлаганата в §15 (чл. 146, нова ал. 2) възможност за уговаряне на по-голяма продължителност на извънредния труд, но не повече от 300 часа през една календарна

година. Според нас предлаганото с т. 3 изменение, чрез което досегашната ал. 3 става ал. 4 и се изменя така: „(4) Ограниченията по ал. 1 и 3 не се прилагат в случаите на чл. 144, т. 1 - 4.“ е ограничително и неоснователно се изключват т. 5 (извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения); т. 6 (довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време). Затова според нас предлаганата от МТСП редакция на новата ал. 4 трябва да се имени така:

„(4) Ограниченията по ал. 1 и 3 не се прилагат в случаите на чл. 144, т. 1 - 6.“, а в допълнение да се заличи действащата ал. 1 на чл. 146.

Предлагаме да отпадне ограничението от 150 часа на продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител, при запазване на всички други ограничения (месечно, седмично и часово за дневен и нощен труд през 2 последователни работни дни, определени в чл. 146, ал.2 от КТ). Това е искане и на двете страни по трудовото правоотношение - работник и работодател. За единия означава повече конкурентоспособност, а за другия – по-високи доходи.

Няма такова ограничение, което правото на ЕС да ни налага, а управленската програма на българското правителство предвижда стремеж да сведем регулациите до минимално изискуемите от общностното право.

Допълнителен мотив е, че на пазара на труда у нас липсват хора с подходяща квалификация, което затруднява изпълнението на поръчките. Отпадането само на годишното ограничение за извънреден труд е една допълнителна възможност, чието ползване ще зависи само и единствено от волята на страните.

С УВАЖЕНИЕ,

**ВАСИЛ ВЕЛЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ
НА АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**