

СЪЮЗ ЗА СТОПАНСКА ИНИЦИАТИВА
СЪВЕТ НА БРАНШОВИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ
ПРИ ССИ
ФОНДАЦИЯ "ФРИДРИХ ЕБЕРТ"

Индустриални отношения и човешки ресурси

© **Боряна Иванова Стойчева** – автор
© **Емилия Константинова Милчева** - автор
© Фондация "Фридрих Еберт"
ISBN 978-954-9431-14-8

ИЗМЕНЕНИЯТА В КОДЕКСА НА ТРУДА ОТ 2001Г. И ОТРАЖЕНИЕТО ИМ ВЪРХУ РАЗВИТИЕТО НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ

Боряна Стойчева

СЪДЪРЖАНИЕ

УВОД	4
Глава I. Коментар на измененията и допълненията в Кодекса на труда 31.03.2001 г.	6
Глава II. Колективно трудово договаряне	37
Глава III Информирание и консултиране на работниците и служителите	42
Закон за изменение и допълнение на КТ 01.07.2006 г.	42
Закон за информирание и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества.....	46
Глава IV Индустириални отношения в периода 2001-2007 година	48
1. Индустириални отношения в периода 31.03.2001- 03.2004 г.	48
1.1. Основни актьори в социалното партньорство.....	48
1.1.1. Представители на работниците и служителите	48
1.1.2. Представители на работодателите.....	48
1.2. Съвет за икономически растеж.....	49
2. Втори подпериод: март 2004 г. – до сега.....	51
2.1 Представителност и управление.....	52
2.2 Оценката на участници в тристранното сътрудничество за критериите за представителност	54
2.3 Казусът „Промяна”	56
2.4 Разцепление между работодателските организации.....	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	65
ПРИЛОЖЕНИЯ	67
БЕЛЕЖКИ	112

Увод

Настоящото изследване се основава на анализ на същността на промените на Кодекса на труда, влезли в сила от 31 март 2001 г. и на последствията от тази промяна. Кодексът на труда е законодателната основа, която регламентира основните аспекти на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения. Той е в основата и на управлението на човешките ресурси. Промените в Кодекса на труда от 2001 г. са важен обект за изследване, тъй като чрез тях се укрепва ролята на социалния диалог и тристранното сътрудничество в навечерието на началото на „финалния спринт“ на процеса на европейска интеграция. Това от своя страна оставя сериозен отпечатък върху развитието на индустриалните отношения в България.

Преди да започна анализа си ще направят и някои терминологични уточнения. В настоящия текст при използването на термина „индустриални отношения“ се разбира следното: „взаимодействието между правителството, синдикатите и работодателите по повод и във връзка с уреждането на трудовите правоотношения на работниците и служителите и със създаването на задоволителни условия за живот. Те се основават на общата воля на трите страни да си сътрудничат и да се консултират.“¹

Изследователите разграничават няколко модела на индустриални отношения. Аз ще се спра на класификацията, която разделя моделите на индустриални отношения в зависимост от основните актьори в тях. Според нея съществуват три модела – традиционен, неокорпоративен и неолиберален. При традиционния модел главните действащи лица са работодателските и синдикалните организации. При неокорпоративния модел на индустриалните отношения основните актьори са синдикатите и държавата. При неолибералния модел синдикатите са поставени на по-заден план и на преден изпъкват отношенията между работодателските организации и държавата.² За целите на настоящия текст не е необходимо да се анализира в детайли въпросът към кой от цитираните модели принадлежат българските индустриални отношения. Само ще отбележа, че автори като Румяна Гладичева и Теодор Дечев се солидаризират около тезата, че след падането на Берлинската стена, в страните от бившия Варшавски договор се установява неокорпоративен модел на индустриални отношения.

Що се отнася до термина социален диалог, редица автори го използват като синоним на индустриални отношения, социално партньорство и тристранно сътрудничество. За други социалният диалог е отнесен по-скоро към бипартизма и е дефиниран като „процес на сътрудничество и преговори между представителите на работодателите и на синдикатите.“³ В българското законодателство (в частност КТ, който е обект на анализ в настоящия труд) терминът „социален диалог“ е използван по-скоро като синоним на индустриални отношения и е определен като сътрудничество между „държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения“.⁴ Аз също ще използвам термина „социален диалог“ в този смисъл, тъй като подобна е и интерпретацията му в Амстердамския договор, а и в анализа ми е използван широко законодателен текст, в който той е дефиниран по този начин. При термина „тристранно сътрудничество“ различията в тълкуването не са толкова големи. В българското законодателство то е дефинирано като сътрудничество между държавата, представителните организации на работодателите и представителните организации на работниците и служителите при регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения и въпросите, касаещи жизненото равнище.⁵ В основата на тристранното сътрудничество стои общият интерес на страните да се създават условия и нормални предпоставки за работа, за успешно функциониране на производството, за задоволяване жизнените потребности на работниците и служителите.⁶

Някои анализатори правят опит все пак на база дефинициите на тези две понятия в КТ да открият разликата между тях, като наблягат на това, че макар механизмите за осъществяването на социалния диалог и на тристранното сътрудничество до известна степен да си приличат: „... след консултации и диалог...“ според чл.2 КТ и „... в сътрудничество и след консултации...“ според чл. 3 КТ, между двете има и разлика. И при двете основната форма, под която се реализират са консултациите, но понятийната същност на сътрудничеството е по-голяма от тази на диалога и предполага „освен разговор между две и повече лица и други проявни форми – подпомагане, подкрепа, съдействие, съучастие...“⁷

Целите, които се поставят в този текст са следните:

1. Анализ на съдържанието и смисъла на основните промени в Кодекса на труда, влезли в сила на 31.03.2001 г. Сравняване на противоречията в оценките и тълкуванията на различни правни експерти, както и политически представители на социалните партньори. (Изложението на направените от мен коментари и съпоставки следва текста на Кодекса на труда при точно възпроизвеждане на конкретните членове, с оглед на постигане на по-голяма пригледност на изложението).
2. Изясняване на основните принципи на колективното трудово договаряне, според българското законодателство, действало в разглеждания период, като един от инструментите за управление и развитие на човешките ресурси в отрасли, браншове, предприятия и общини, в които има представителство на социалните партньори.
3. Разглеждане на системата за информиране и консултиране на работниците и служителите, въведена в България чрез Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда от 2006 г. и Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества. Чрез тези два закона в българското законодателство се транспонират няколко директиви на Европейския съюз, с презумпцията, че интересите на работниците и служителите са защитени по-добре и се постига по-високо ниво на „индустриална демокрация“.
4. Представяне и анализ на еволюцията на индустриалните отношения, в това число - на състоянието и поведението на социалните партньори след промените в Кодекса на труда през 2001 г. Разглеждане на редица конфликти в индустриалните отношения през този период. В заключение ще се опитам да направя някои изводи за състоянието на българските индустриални отношения в наши дни, както и на влиянието, което са им оказали промените в КТ от март 2001 г.

Глава I

Коментар на измененията и допълненията в Кодекса на труда 31.03.2001 г.

Анализаторите на измененията и допълненията на КТ определят измененията, влезли в сила от 31.03.2001 г. като третата значителна промяна в Кодекса от приемането му през 1986 г. до днес.⁸ На базата на тези изменения и допълнения се постига детайлно регулиране и дефиниране на социалния диалог и колективното договаряне, а и също се създават механизми, чрез които социалните партньори да поемат своите функции и отговорности при регулирането на трудовите отношения. За по-добро разбиране на тези промени изложението е структурирано така, че да съдържа първо изменения или допълнен член от КТ, а след това анализ на характера на изменението. В случаите, в които тези изменения и допълнения имат по-голямо значение за управлението на човешките ресурси, е анализирана стойността им. Цитираните членове са от КТ, влязъл в сила от 31.03.2001 г. Ако в текста има необходимост да се цитира и предишен вариант на някой от членовете, в бележка на края на текста е показано от къде е цитиран.

Чл. 1. (2) (Нова - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Този кодекс цели да осигури свободата и закрилата на труда, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.

С този член се определя предметът и същността на КТ. И преди и след измененията на КТ от месец март 2001 г. най-важните цели на този Кодекс са посочени в ал. 3, но освен свобода и закрила на труда, осигуряването на справедливи и достойни условия на труд, с измененията от 2001 г. се добавя като цел и осъществяването на социален диалог.

Социалният диалог е “механизъм за провеждане на съвместни дискусии и обсъждане, за да се постигне възможно по-пълно и балансирано отчитане на интересите на участниците в него при създаването на правната уредба на трудовите отношения, нейното прилагане и нормалното функциониране на трудовите отношения”⁹.

Не такова значение обаче придават някои от синдикалните експерти на добавката за социалния диалог. Според тях тя е не така “всеобхватна, както са първите две цели”. Целта на социалния диалог е пряко свързана с конкретен ефект. “Той, диалогът, е необходим с оглед уреждането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.”¹⁰

Социалният диалог се прилага не само при създаването, но и при действието на правната уредба на трудовите правоотношения. С алинея 3 той получава и изрично законово признание, затова и според мен тази промяна е важна, тъй като регламентира начинът, по който се уреждат този тип отношения.

Чл. 2. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Държавата регулира трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище след консултации и диалог с работниците, служителите, работодателите и техните организации в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.

Целта на този нов член е да определи мястото на социалния диалог в системата на правното регулиране. Според член 2 той включва не само трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, както е указано в чл. 1, ал. 3, а обхваща още осигурителните отношения и въпросите на жизненото равнище, които са въвн от предмета на регулиране от КТ и трудовото право.¹¹

И проф. Мръчков, и синдикални експерти наблягат на водещата роля на държавата при регулирането на този тип отношения. Новото, което внася ал. 2, е социалният диалог, което предполага, че трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения не се осъществяват единствено и само от държавата, а “заедно с непосредствените участници в тези отношения, с тези, чиито интереси са непосредствено свързани с регулираните отношения”¹². Тази част от нормативната уредба има ключово значение за правната характеристика на социалния диалог по чл. 2, по смисъла на който окончателното регулиране, което си остава властническа компетентност на компетентните държавни органи, се предшества по време от “консултации и диалог”.¹³

Важно в случая е да се отбележи какво се има предвид под формулировката “трудови и непосредствено свързани с тях отношения, осигурителни отношения и въпроси на жизненото равнище”. Тук изцяло се опирам на коментара на проф. Мръчков, според когото “трудови са отношенията по предоставянето на работна сила и полагането на наемния труд по трудово правоотношение и задълженията на работниците и служителите, от една страна и на работодателя, от друга, които имат по тях.” Това са въпросите на заплащането на труда, работното време, почивките, отпуските, здравословните и безопасни условия на труд и др. Към тях се отнасят и непосредствено свързаните с тях въпроси, каквито са например социално-битовото обслужване на работниците и служителите, професионалната квалификация, отношенията, свързани със сдружаването. Осигурителни са отношенията по краткосрочното и дългосрочно обществено осигуряване. Въпросите на жизненото равнище обхващат отношенията между цени и доходи, периодичното осъвременяване на МРЗ, пенсиите и минималния доход за социално подпомагане, увеличаване на заплатите, осигурителните обезщетения и социалните помощи в зависимост от индекса на инфлацията и др.¹⁴

Чл. 3. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Държавата осъществява регулирането на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

(2) Процедурата по ал. 1 задължително се осъществява при приемането на нормативни актове в областта на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения и по въпросите на жизненото равнище.

Този член касае тристранното сътрудничество.

Измененията от март 2001 г. са в две основни насоки: разширяване обхвата и подобряване систематиката на правната уредба чрез създаването на шест нови члена от 3а до 3е, свързани с тристранното сътрудничество. Чрез приемането на членовете от 3а до 3е с КТ се създава цялостна и завършена система от правни норми, обезпечаващи развитието и усъвършенстването на тристранното сътрудничество.¹⁵

Чрез този член се урежда не само предметът на тристранното сътрудничество, но и организациите, които участват в него, а именно представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Това, което отличава тристранното сътрудничество от изяснения чрез член 2 социален диалог е участието само на представителните синдикални и работодателски организации.

Нова е ал. 2, чиято основна цел е да направи задължително “спазването на процедурата по ал. 1”.

Задължително в случая е само провеждането на консултации, но не и съобразяването с изразените становище и мнения по тях. Окончателното приемане на съответните нормативни актове си остава в нормотворческата компетентност на съответния държавен орган.¹⁶

Чл. 3а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Сътрудничеството и консултациите по чл. 3 на национално равнище се осъществяват от Националния съвет за тристранно сътрудничество.

(2) Националният съвет за тристранно сътрудничество се състои от по двама представители на Министерския съвет, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Министерският съвет определя своите представители, а представителите на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите се определят от техните ръководства съгласно уставите им.

(3) Националният съвет за тристранно сътрудничество се ръководи от заместник министър-председател.

Чрез този член се определят основните органи, които осъществяват тристранното сътрудничество. На национално ниво това е НСТС, а на браншово, отраслово и общинско равнище са съответните отраслови, браншови и общински съвети.

С ал. 2 се урежда и съставът на НСТС. Съотношението на представителство в него е 1:1:1, тоест трите страни в сътрудничеството имат равно участие. Това е отклонение от класическото представителство при тристранното сътрудничество, установено исторически при създаването на МОТ през 1919 г. (където трябва да се търсят корените на трипартизма и където представителството е в съотношение 2:1:1, в полза на представителите на правителството).¹⁷

Чл. 3б. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Сътрудничеството и консултациите по чл. 3 по отрасли, браншове и общини се осъществяват от отраслови, браншови и общински съвети за тристранно сътрудничество.

(2) Отрасловите, браншовите и общинските съвети за тристранно сътрудничество се състоят от по двама представители на съответното министерство, друго ведомство или общинска администрация, на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

(3) Представителите на министерствата, на другите ведомства и на общинските администрации се определят от съответния министър, ръководител на друго ведомство или кмет на община, а на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите - от техните ръководства съгласно уставите им.

(4) Председателите на отрасловите, браншовите и общинските съвети за тристранно сътрудничество се определят от съответния министър, ръководител на друго ведомство или кмет на община след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите в съответните съвети за тристранно сътрудничество.

С този член се регламентира как се осъществява сътрудничеството на по-ниските нива – отраслово, браншово, общинско, както и организацията на представителство в съответните съвети, в които се осъществява тристранното сътрудничество.

Чл. 3в. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Националният съвет за тристранно сътрудничество обсъжда и дава мнения по законопроекти, проекти на подзаконови нормативни актове и решения на Министерския съвет по чл. 3.

(2) Мнение от Националния съвет за тристранно сътрудничество по ал. 1 могат да искат:

1. президентът на Републиката;

2. председателят на Народното събрание и председателите на постоянни комисии на Народното събрание;

3. министър-председателят.

(3) Отрасловите, браншовите и общинските съвети обсъждат и дават мнение при уреждането на специфичните въпроси по чл. 3 за съответния отрасъл, бранш или община.

(4) Мнение по ал. 3 се дава по искане на държавния орган, който урежда съответните въпроси, или по инициатива на отрасловите, браншовите и общинските съвети за тристранно сътрудничество.

Чрез този член се конкретизират функциите на НСТС и останалите органи на тристранното сътрудничество.

Чрез ал. 2 законодателят вменява нови задължения на НСТС извън тези по чл. 3 и 3в. Те се състоят в предоставяне мнение на висши държавни органи каквито са президентът на Р България, председателят на НС, председателите на постоянните комисии на НС и министър – председателя. Вън от тези органи НСТС не дължи предоставяне на мнение.¹⁸

Чл. 3г. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Съветите за тристранно сътрудничество се свикват на заседание от председателите им, които определят и дневния ред на заседанието.

(2) Съветите за тристранно сътрудничество се свикват на заседание и по искане на представителите на всяка от организациите на работниците и служителите или на работодателите, които предлагат и дневния ред на заседанието.

Този член определя начините, по които се свикват заседанията на съветите за тристранно сътрудничество. Държавата, в лицето на своите представители, които ръководят съответните съвети за тристранно сътрудничество, в случая няма водещо значение, тъй като с алинея 2 се дава възможност и на представителите на бизнеса или на работниците и служителите да поемат инициативата и да предложат свикване на заседание, както и дневен ред, в зависимост от актуалните проблеми и въпроси, които трябва да бъдат обсъдени.

Чл. 3д. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Председателите на съветите за тристранно сътрудничество ръководят техните заседания, организират и насочват дейността им в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.

(2) Заседанията на съветите са редовни, ако присъстват не по-малко от две трети от техните членове, между които представители и на трите участващи в тях страни.

(3) Съветите приемат решенията си с общо съгласие.

(4) Приетите решения от съветите за тристранно сътрудничество се предоставят на съответните органи, както следва:

1. решенията на Националния съвет за тристранно сътрудничество - на министър-председателя или на съответния министър или ръководител на друго ведомство;

2. решенията на отрасловите и бранишовите съвети за тристранно сътрудничество - на съответния министър или ръководител на друго ведомство;

3. решенията на общинския съвет за тристранно сътрудничество - на кмета на общината или на председателя на общинския съвет, според компетентността за приемане на окончателен акт по обсъжданите въпроси.

(5) Държавните и общинските органи, на които са предоставени мнения на съвет за тристранно сътрудничество, са длъжни да ги обсъдят при приемането на решения в рамките на своята компетентност.

Чрез този член се уреждат общите и основни въпроси на организацията и дейността на всички съвети за тристранно сътрудничество, както и основните организационни въпроси около дейността им.

Чл. 3е. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество се уреждат с правилник, приет от Националния съвет за тристранно сътрудничество.

(2) Разходите по дейността на съветите за тристранно сътрудничество са за сметка на съответните държавни и общински органи, участващи в тях.

Този член предвижда организацията и дейността на съветите за тристранно сътрудничество да се подложат на по-подробна уредба в правилник. Ролята на НСТС при изготвяне на този правилник подчертава ролята му на орган, който осъществява тристранното сътрудничество на националното ниво и допринася за утвърждаването му като национална система.¹⁹

Чл. 5.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Организациите на работодателите по предходната алинея представляват и защитават своите интереси чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество и чрез други действия съгласно закона.

Тази алинея урежда предназначението на работодателските организации, както и формите, чрез които те защитават интересите на своите членове. Промяната се състои в премахването на думата "стопански", определяща типът на интересите на работодателите.

Спорно е дали поправката е уместна, тъй като правото на сдружаване на работодателите е дадено чрез конституцията, но това право е именно въз основа на стопанските им интереси.²⁰

Чл. 6. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Общото събрание се състои от всички работници и служители в предприятието.

(2) Когато организацията на труда или други причини не позволяват функционирането на общо събрание, по инициатива на работници и служители или на работодателя може да се създаде събрание на пълномощниците. То се състои от представители на работниците и служителите, избрани за определен от общите събрания в структурните звена на предприятието срок. Нормата на представителство се определя от работниците и служителите и е еднаква за цялото предприятие.

(3) За свикването, дейността и правата на събранието на пълномощниците се прилагат правилата относно общото събрание на работниците и служителите.

Чрез този член се определя същността на Общото събрание и алтернативния му орган – Събрание на пълномощниците, в случай че по обективни причини не може да функционира Общото събрание. На Общото събрание законодателят възлага и специфични функции, каквато е например приемането на проект за КТД, когато синдикалните организации в предприятието не успеят да се споразумеят и представят общ проект.

Чл. 7. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 7 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите участвуват чрез свой представител в обсъждането и решаването на въпроси на управлението на предприятието само в предвидените от закона случаи.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите могат на общо събрание да избират свои представители, които да представляват техните общи

интереси по въпросите на трудовите и осигурителните отношения пред работодателя им или пред държавните органи. Представителите се избират с мнозинство повече от две трети от членовете на общото събрание.

Новото, което се внася чрез ЗИДКТ от 2001 г. се състои в това, че са предвидени няколко конкретни случая, в които решаването на важни въпроси на трудовите отношения в предприятието се извършва след като се вземе предварителното мнение, съгласие или уведомяване от страна на работодателя на представителите на работниците и служителите. Такива са например случаите, предвидени в чл. 123, ал. 4-6, чл. 130а и др., част от които ще бъдат разгледани по-нататък в текста.²¹

Чл. 8.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) При осъществяване на трудовите права и задължения не се допускат пряка или непряка дискриминация, привилегии или ограничения, основани на народност, произход, пол, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно, обществено и материално положение и инвалидност.

Тази алинея урежда равенството при упражняване на трудовите права и изпълняването на задължения на работниците и служителите. Посочени са 11 личностни характеристики, притежанието на които не трябва да е повод за дискриминация спрямо даден работник или служител. Тези категории изразяват обективни състояния на хората, с които те се раждат (каквито са например пол, раса, цвят на кожата и др.) или които придобиват съзнателно (каквито са религиозните и политически убеждения или членството в определен синдикат).

Важна в случая е изричната забрана както за пряката, така и на непряката дискриминация.

Пряка е дискриминацията, когато откритото се прокламира в закон или в друг официален държавен акт провеждането на различия между хората на база техния цвят на кожата, пол, произход и др.

“Непряка е дискриминацията, при която се използват привидно допустими от закона разрешения при осъществяване на трудовите права и задължения, но се прилагат с оглед на критериите по чл. 8, ал. 3 по начин, който реално и фактически поставя едни работници и служители в по-неблагоприятни или привилегировано положение спрямо другите”.²²

Чл. 34. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За представителни организации на работниците и служителите на национално равнище се признават организациите, които имат:

1. най-малко 50 хиляди членове;
2. най-малко по 50 организации с не по-малко от 5 членове в повече от половината отрасли, определени съгласно Националната отраслова класификация;
3. местни органи в повече от половината общини в страната и национален ръководен орган;
4. качеството на юридическо лице, придобито по реда на чл. 49.

Спрямо предишната редакция на този член са направени някои изменения. Основен остава количественият критерий за наличието на някаква минимална членска маса, каквато в случая е 50 000 членове.

Новото в случая е изискването за представителност, свързано с придобиване на статут на юридическо лице по смисъла на чл. 49 КТ. Основното предназначение на това изискване е съответната представителни СО да има определена правна сигурност и яснота в осъществяването на отговорностите си поради функциите, които изпълнява в тристранното сътрудничество и колективното трудово договаряне.²³

Важен е въпросът каква всъщност е основната идея на категорията представителност при синдикалните организации и съответните критерии, изисквани за придобиването ѝ? Целта ѝ е да предпази синдикалното сдружаване от неговото прекомерно раздробяване, което би довело до отслабването на синдикатите и намаляването на ефекта от осъществяване на защитните им функции.²⁴

Чл. 35. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За представителни организации на работодателите на национално равнище се признават организациите, които имат:

1. най-малко 500 членове, всеки от които има не по-малко от 20 души работници и служители;
2. организации с не по-малко от 10 членове в повече от една пета от отраслите, определени съгласно Националната отраслова класификация;

3. местни органи в повече от една пета от общините в страната и национален ръководен орган;
4. качеството на юридическо лице, придобито по реда на чл. 49.

Този член определя критериите, според които една работодателска организация може да претендира да бъде представителна на национално равнище. И при работодателските, както и при синдикалните организации, основен е количественият критерий.

В случая непроменен остава броят на членовете – 500, но е добавено изискване всеки от тези 500 работодатели да има повече от 20 души персонал.

Това изискване поражда спорове доколко е коректно и дали не представлява дискриминация спрямо фирмите с по-малко от 20 работници и служители. Според проф. Мръчков това изискване не е дискриминационно поради факта, че става въпрос само за 500 от членовете на организацията, а не за всички нейни членове.²⁵

Спорен е въпросът дали работодателска организация, съставена от 1000 работодатели с по 10 души персонал е по-недостойна да бъде представителна от работодателска организация, обединяваща 500 работодатели с по 20 души персонал.

С новите промени в КТ, тази клауза е премахната, което доказва, че спецификите на работодателските организации изискват друг начин на определяне на броя членове, необходими за придобиване на статут на национална представителност.

И за работодателите, както и за синдикатите е добавено изискването да притежават статут на юридическо лице.

Чл. 36. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Министерският съвет определя реда за установяване наличието на критериите за представителност по чл. 34 и 35.

(2) Организациите на работниците и служителите и на работодателите се признават за представителни на национално равнище по тяхно искане от Министерския съвет. Министерският съвет се произнася с решение в тримесечен срок от постъпването на редовно направеното искане от заинтересуваната организация.

(3) Отказът на Министерския съвет да признае за представителна организация на работниците и служителите или на работодателите се мотивира и съобщава на заинтересуваната организация в 7-дневен срок от приемането му. Заинтересуваната организация може да обжалва отказа пред Върховния административен съд.

(4) За представителни се признават и всички подразделения на организации, признати за представителни на национално равнище.

Основната идея, от която изхожда този член е, че категорията представителност на синдикална или работодателска организация не следва автоматично от закона, а трябва да бъде установена в рамките на едно уредено в него административно производство, каквато е процедурата по установяване наличието на критерии за представителност.²⁶

Синдикалните експерти наблягат на факта, че инициативата по признаването на дадена организация за представителна, е предоставено на съответните организации.²⁷

Чл. 36а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) На всеки три години след признаването им по чл. 36, ал. 2 организациите на работниците и служителите и на работодателите установяват представителността си по реда, предвиден в чл. 36.

(2) Министерският съвет по своя инициатива или по предложение на Националния съвет за тристранно сътрудничество може да извършва проверка на изискванията за представителност на организациите на работниците и служителите и на работодателите по чл. 34 и 35.

(3) В зависимост от резултатите от проверката Министерският съвет приема решение, с което може:

1. да откаже признаването за представителни на организации на работниците и служителите или на работодателите;

2. да потвърди тяхната представителност по реда на чл. 36, ал. 1 и 2.

(4) Отказът по ал. 3, т. 1 може да бъде обжалван по реда на чл. 36.

Чрез този член се създава законовата уредба на процедурата по проверка наличието на критериите за представителност у съответните организации. С ал. 1 се въвежда периодичност на провеждане на тази проверка.

За категорията представителност и за последвалата тези изменения на КТ процедура по установяване на наличието на критерии за представителност ще стане дума и по-нататък в текста.

Чл. 50.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан.

Тази алинея изразява основната идея на колективното трудово договаряне, а именно договарянето на условия, които са по-благоприятни от нормативно установените.

Допълнението по ал. 2 предвижда още едно ниво, спрямо което трябва да се съотнася КТД и спрямо което не може да съдържа по-неблагоприятни клаузи, а именно – това е друг КТД, с който работодателят е обвързан. Тази разпоредба има значение преди всичко в хипотезата на КТД на ниво предприятие, в случай че работодателят е обвързан с Отраслов или Браншов Колективен трудов договор. В този случай сключеният договор трябва да съдържа или същите или по-благоприятни клаузи от тези, които работодателят е договорил като член на работодателска организация, страна по отраслов или браншов колективен трудов договор.²⁸

Чл. 51. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Колективните трудови договори се сключват по предприятия, браншове, отрасли и по общини.

(2) На равнище предприятие, брани и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор.

Алинея 1 определя равнищата, на които се сключват колективните трудови договори. На първите три нива според алинея 2 може да се сключи само по един КТД.

Чл. 51а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация.

(2) Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект.

(3) Когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

С този член се уреждат специфичните въпроси на колективното трудово договаряне на ниво предприятие.

С първата алинея се определят страните по колективния трудов договор.

С алинея 2 се урежда изготвянето и представянето на проекта на КТД. Той се изготвя и представя от синдикалната организация, а в случай, че в предприятието има повече от една, те трябва да изготвят общ проект и да го предоставят на работодателя. В случай, че те не съумеят да направят това, Общото събрание на работниците и служителите трябва да вземе решение и да гласува по кой от вариантите ще се водят преговорите.

С този член законодателят оставя инициативата за започване на преговори за сключване на колективен договор изцяло в ръцете на синдикатите. Ако в предприятието няма синдикална организация, колективен трудов договор не може да се сключи.

Чл. 51б. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите на основата на споразумение между националните им организации, чрез което се определят общи положения относно обхвата и процедурната рамка на отрасловите и браншовите договори.

(2) Представителните организации на работниците и служителите изготвят и представят на представителните организации на работодателите общ проект.

(3) Когато колективният трудов договор на отраслово или браншово равнище е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или бранша, по тяхно общо искане министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша.

Отново чрез алинея 1 се определят страните по колективния трудов договор по отрасли и браншове – това са съответните представителни работодателски и синдикални организации, които са признати за такива по силата на чл. 34-36 а от КТ.

И тук, както и при колективното трудово договаряне на ниво предприятие, инициативата за изготвяне на проект за КТД е на представителите на работниците и служителите, по точно техните представителни организации.

Алинея 3 предвижда възможността отрасловият или браншови колективен трудов договор да се разпростре над всички предприятия в бранша, ако е сключен между всички представители на работниците и служителите и на работодателите. Това се прави от министъра на труда и социалната политика, по желание на страните по КТД. Тази възможност досега не е използвана в България, въпреки че съществува от повече от 6 години.

Чл. 51в. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Колективни трудови договори по общини за дейности, финансирани от общинския бюджет, се сключват между представителните организации на работниците, служителите и на работодателите.

(2) Местните поделения на представителните организации на работниците и служителите представят общи проекти за колективни трудови договори на местните поделения на представителните организации на работодателите.

Този член урежда колективното трудово договаряне на равнище община. КТД на това ниво се сключва за дейности, финансирани от общинския бюджет, каквито са например здравеопазване, образование и др. Законодателят е предвидил възможността за сключването на повече от един КТД на това равнище, изхождайки от идеята, че дейностите, финансирани от общинския бюджет, може да са повече от една. Броят на тези дейности предопределя и максималния брой договори, които могат да се сключват на това ниво.

Отрицателното в случая е, че в по-малките общини няма представители на работодателските и синдикалните организации, което ограничава възможността за сключване на колективни трудови договори на това ниво.

Чл. 52. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Отделният работодател, групата работодатели и техните организации са длъжни:

.....
2. да предоставят на представителите на работниците и служителите:

.....
б) (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) своевременно, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, която е от значение за сключването на колективния трудов договор; предоставянето на информация, разпространяването на която би могло да нанесе вреди на работодателя, може да бъде отказано или направено с изискване за поверителност.

.....
(4) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) По искане на работодателя при започване на преговорите за сключване на колективен трудов договор синдикалните организации в предприятието предоставят информация за действителния брой на членовете си.

Алинея 1 установява задължения на работодателската организация за колективно преговаряне. Важно е да се подчертае, че аналогично задължение за синдикалните организации не е установено.

В точка 2 б на работодателя е предоставено правото да откаже да даде информация, която по един или друг начин застрашава интересите му.

С алинея 4 законодателят дава право и на работодателя за определен тип информация. В случая по искане на работодателя синдикатите са длъжни да предоставят информация за действителния брой на членовете си. Това задължение изхожда от идеята, че работодателят трябва да може да прецени за какъв брой работници и служители ще се прилага КТД и на тази база да изчисли необходимите му материални ресурси, нужни за обезпечаване на договорените по-благоприятни условия на труд.

Чл. 53.

.....
(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Колективният трудов договор се вписва в специален регистър в инспекцията по труда, в района на която е седалището на работодателя. Когато работодателите имат седалища в различни райони, вписването се извършва в една от инспекциите. Колективните трудови договори с отраслово и национално значение се вписват в Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда". Споровете относно компетентната инспекция се решават от министъра на труда и социалната политика.

.....
Чрез алинея 3 се установява преди всичко задължението за вписване на колективния трудов договор в Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда”.

Чл. 54. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Колективният трудов договор влиза в сила от деня на сключването му, доколкото в него не е уговорено друго.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Колективният трудов договор се смята за сключен за срок една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от две години. Страните могат да уговорят по-кратък срок на действие на отделни негови клаузи.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор.

Една от най-важните промени в областта на КТД е въвеждането на срочност на договорите. По този начин се слага край на възприетата практика на подписването на безсрочни колективни трудови договори. Законодателят предвижда КТД да е със срок 1 година, освен ако страните не са договорили друг срок, но той не трябва да е по-дълъг от 2 години. За да не се прекъсва действието на КТД, е предвидена процедура, която задължава страните по договора да започнат преговори по подписването на нов КТД не по-късно от три месеца преди изтичане срока на действащия.²⁹

Чл. 55. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 55 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Действието на колективния трудов договор, сключен между организация на работодатели и синдикални организации, не се прекратява спрямо работодател, който преустанови членството си в нея след неговото сключване.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В случаите по чл. 123 завареният колективен трудов договор действа до сключването на нов колективен трудов договор, но за не повече от една година от датата на промяната на работодателя.

В този член, отчитайки ускорените процеси на реформи в икономиката, както и случаите на промяна на работодателя, законодателят е предвидил сключеният вече КТД да продължава действието си и при сливане на предприятията, разпределяне на дейността на едно предприятие между няколко други, преминаването на обособена част от едно предприятие към друго, смяна на собственика или в случаите на отдаване под наем или на концесия. КТД в тези случаи действа до сключването на нов, но не повече от една година от настъпването на промяна на работодателя.³⁰

Чл. 57.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави.

С алинея 2 се определят начините, по които работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединят към него. Преди промените от 2001 г. законодателят предвижда като условие за присъединяване единствено подаване на заявление до страните по договора. С измененията от 2001 г. на страните по договора се предоставя възможност да договорят и други условия, които обаче не трябва да противоречат или да заобикалят закона. Това допълнение има противоречиви коментари, за които ще стане дума по-късно в настоящия текст.

Чл. 59. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор иски пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага.

По същество този член прецизира възможността по съдебен път да се предявяват иски при неизпълнението на КТД.

Чл. 60. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Всяка от страните по колективния трудов договор, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага, имат право да предявят иск пред съда за обявяване на недействителност на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи, ако противоречат на закона или го заобикалят.

С този член се дава правото на всяка от страните по КТД, засегнати от него, каквито са както отделните работници и служители, така и всеки от работодателите, да предявява иск за обявяване на недействителност на КТД.

Чл. 67.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Трудовият договор за неопределено време не може да се превърща в договор за определен срок, освен при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено.

Тази нова алинея 3 е изключително важна, тъй като цели да прекъсне порочната практика на сключване на верижни срочни трудови договори. Стойността на това изменение е най-вече в опита да се преодолее несигурността и страха на работниците и служителите, породена от срочността на договорите, с които са обвързани и за които нямат гаранция, че ще бъдат продължени. Възможността за сключването на множество срочни договори между работодател и служител "развързваше" ръцете на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с даден работник или служител без да се съобразява със законовите изисквания или да дължи никакви компенсации за това.

Тази алинея предвижда обаче едно важно изключение, че безсрочният трудов договор може да се превърне в срочен, ако работникът или служителът изрази желание за това в писмена форма. Идеята е волеизявлението на работника/служителя да бъде доброволно, а не под натиск на работодателя. Но в закона не са предвидени защитни механизми, които да предпазят напълно работника или служителът от натиска на работодателя да „поиска доброволно писмено“ промяна на безсрочния в срочен договор.

Чл. 68. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 68, доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Срочен трудов договор се сключва:

.....
5. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 се сключва за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, както и с новопостъпващи работници и служители в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) По изключение срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 за срок най-малко една година може да се сключва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер. Такъв трудов договор може да се сключи и за по-кратък срок по писмено искане на работника или служителя. В тези случаи срочният трудов договор по ал. 1, т. 1 със същия работник или служител за същата работа може да се сключва повторно само веднъж за срок най-малко една година.

(4) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Трудов договор по ал. 1, т. 1, сключен в нарушение на ал. 2 и 3, се смята за сключен за неопределено време.

Новата т. 5 на ал. 1 не внася никакви съществени изменения, тъй като е ясно, че трудовите правоотношения, които съществуват при мандатните длъжности, възникват не по силата на трудов договор, а на избор. И в тези случаи мандатът има определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 5 години, съгласно чл. 83, ал. 2 КТ.³¹

В новите ал. 2 и 3 законодателят е разписал случаите, в които могат да се сключват срочни договори и това произлиза от срочния или сезонен характер на работата. И тук е предвидено изключение, че могат да се сключват срочни договори, когато работникът е изразил писмено съгласието си за това.

Алинея 4 установява последиците от нарушението на ал. 2 и 3, а именно, че договор, сключен в нарушение на тези две алинеи, би се смятал за сключен за неопределено време.

Чл. 70.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В договора по ал. 1 се посочва в чия полза е уговорен срокът за изпитване. Ако това не е посочено в договора, приема се, че срокът за изпитване е уговорен в полза и на двете страни.

(5) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж.

С алинея 2 се урежда въпросът за това, в чия полза е сключен договорът със срок за изпитване. Новата алинея 5 представлява защитен правов механизъм срещу злоупотребата с клаузата за изпитване и гарантира, че с един и същ работник/служител ще бъде сключен само веднъж договор за изпитване за една дейност, което ограничава възможността този тип договори да бъдат използвани вместо срочни.

Чл. 72. (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Заслужава внимание и отмененият чл. 72, касаещ трудов договор с пенсионер. Преди измененията от 31.03.2001 г. той гласи следното:

Чл. 72. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Трудов договор с пенсионер се сключва само ако за същата работа няма кандидат, който не е пенсионер. Липсата на кандидат се удостоверява от бюрото по труда.

(2) Трудов договор с пенсионер, навършил 60 години - за мъжете, и 55 години - за жените, се сключва за определено време, но за не повече от 1 година.

(3) Трудов договор с пенсионер, който не е навършил възрастта по предходната алинея, може да бъде сключен и за неопределено време или за срок, по-дълъг от 1 година.

(4) Трудов договор с пенсионер, ненавършил 60 години - за мъжете, и 55 години - за жените, сключен за неопределено време или за срок повече от 1 година, се превръща в трудов договор за срок от 1 година считано от деня на навършване на посочената възраст, доколкото страните не са уговорили по-кратък срок.

(5) По отношение на трудовия договор с работещ пенсионер по предходните алинеи не се прилага разпоредбата на чл. 69, ал. 1.³²

Анализаторите на измененията и допълненията в КТ оценяват положително тази промяна, тъй като текстът му се счита за дискриминационен, като за основа за дискриминация в случая се счита придобитото или не право на пенсия.³³

Чл. 90.

(2) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм., бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Конкурс се обявява за длъжност, която е обявена за заемане с конкурс със закон, или когато длъжността е свободна или предстои да бъде освободена, както и при продължително отсъствие на лицето, което я заема, за времето до завръщането му.

С тази алинея се регламентират случаите, в които за дадена длъжност може да се обяви конкурс за заемането ѝ. Новото в случая е възможността със закон да бъде определено, че дадена длъжност се заема с конкурс.

Чл. 111. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работникът или служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство), освен ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение.

Същността на изменението се състои в това, че работникът или служителят може да се възползва от конституционното си право на труд, каквото е работата при друг работодател (външно съвместителство), без да се иска изричното писмено съгласие на работодателя по основно трудово правоотношение. Тази свобода на работника или служителя обаче не е абсолютна. Законодателят дава възможност на работодателя при самото сключване на трудовия договор да предвиди други ограничения, каквито могат да бъдат изискванията за предварително съгласие, за уведомяване, както и забрана за работа в конкурентна фирма.³⁴

Чл. 114. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Трудов договор може да се сключва и за работа през определени дни от месеца. Когато работникът или служителят работи при един работодател общо не повече от 5 работни дни или 40 часа в месеца последователно или разпокъсано, времето не се признава за трудов

Този член урежда правото на работника/служителя да сключва договор за труд до 40 часа месечно. Организацията на работното време в случая зависи от страните по договора. Може да се установи както работа по 2 часа на ден при петдневна работна седмица, така и работа в пет последователни дни от месеца. Единственото условие в случая е общото работно време през месеца да не надхвърля 40 часа.

Отрицателното в случая е, че отработеното време не се смята за трудов стаж, въпреки наличието на трудово правоотношение, уредено с трудов договор и въпреки възможността работникът /служителят да работи на 4 места, тоест да има 4 сключени договора от този тип и по този начин сборът от изработеното му време да е като при един договор за 8-часов работен ден.

Чл. 118.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение на работника или служителя.

Тази разпоредба се счита за излишна, тъй като позволява нещо разбиращо се от само себе си. Това е благоприятно разрешение за работника или служителя и не е необходимо да се настоява за него и да превръща в законово право на работодателя.³⁵

Чл. 123. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Трудовото правоотношение с работника или служителя не се прекратява:

1. при сливане на предприятия;
2. при сливане на едно предприятие в друго;
3. при разпределяне на дейността на едно предприятие между няколко предприятия;
4. при преминаване на обособена част от едно предприятие към друго;
5. при смяна на собственика на предприятието или на обособена част от него;
6. при отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия.

(2) В случаите по ал. 1 работодател е новият собственик, наемател, арендатор или концесионер.

(3) За задълженията към работника или служителя, възникнали преди промяната по ал. 1, отговарят, ако не е уговорено друго между двамата работодатели:

1. при сливане или вливане на предприятия - новият работодател;
2. в останалите случаи - солидарно двамата работодатели.

(4) Преди извършване на промяната по ал. 1 работодателят е длъжен да уведоми работниците и служителите или техните представители за:

1. предвижданата промяна и датата на извършването ѝ;
2. причините за промяната;
3. възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите;

4. предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително и за изпълнението на задълженията по ал. 3.

(5) Уведомяването по ал. 4 се извършва в срок най-малко два месеца преди настъпване на последиците за трудовата заетост и условията на труд на работниците и служителите.

(6) Когато във връзка с промените по ал. 1 се предвиждат мерки по отношение на работниците и служителите, работодателят е длъжен преди уведомлението по ал. 4 да проведе своевременно консултации относно тези мерки с представителите на работниците и служителите.

Този член урежда правните последици за трудовото правоотношение, когато следва промяна на работодателя. Посочени са случаите, когато това трудово правоотношение се запазва, въпреки промяната. Новите моменти са свързани с обособените части – преминаването на обособена част от едно предприятие към друго, смяна на собственика на обособена част, както и отдаването ѝ под наем, аренда или на концесия.³⁶

Нов момент в този член представлява и вмененото на работодателя задължение да уведоми работниците и служителите за предстоящите промени, както и срокът, в който трябва да бъде предоставена информацията за случващото се и за предстоящите събития.

Чл. 126.....

9. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на предприятието;

Новото в случая е задължението на работника / служителя за лоялност към работодателя му. В случая законодателят е установил и какво трябва да се разбира под думите „да бъде лоялен”.

Чл. 127. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 127, доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодаателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като му осигури:

.....

3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) здравословни и безопасни условия за труд;

4. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) кратка характеристика или описание на работата;

5. (предишна т. 4, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение.

С тези точки законодателят добавя нови задължения на работодателя към заетите при него лица, каквито са например здравословните и безопасни условия на труд.

До известна степен може да се каже, че задължението на работодателя, произтичащо от алинея 2, е реципрочно на задължението на работника да бъде лоялен към него. Това задължение обаче е ограничено по време, тъй като е в сила само за времето, през което се изпълняват задълженията по трудово правоотношение.³⁷

Чл. 130. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Работникът или служителят има право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя, което е от значение за трудовите му права и задължения.

(2) Работодателят е длъжен да представя на работника или служителя необходимата писмена информация при всяко изменение на трудовото правоотношение.

(3) Работникът или служителят има право да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност, или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател.

Този член урежда правото на работника/служителя на информация, като това право е ограничено и касае само информация, която е от значение за трудовите му права и задължения.

С алинея 2 работодателят се задължава да информира работника/служителя по един конкретен повод, какъвто е едностранното изменение от негова страна на трудовото правоотношение.

Алинея 3 касае задължението на работодателя при поискване от страна на работника или служителя, той да изготви препоръка или характеристика за работата на съответния работник/служител, която би могла да му послужи при явяването на интервю за работа при друг работодател.

Чл. 130а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) В случай, че работодателят има намерение да извърши масово уволнение, той трябва своевременно да информира представителите на работниците и служителите по ред и по начин, установени в колективния трудов договор.

(2) В случаите по ал. 1 работодателят следва да им предостави информация за:

1. причините за планираното уволнение;
2. броя и категорията на работниците и на служителите, които ще бъдат уволнени;
3. периода, през който трябва да се извършат уволненията;
4. предвидените критерии за подбора на работниците и на служителите, които ще бъдат уволнени.

По своята същност този нов член предоставя правото на информиране на работниците и служителите, когато предстои масово уволнение. Информацията се дължи само на представителите на работниците и служителите, а не пряко на отделен работник или служител. Редът и начинът за представянето на такава информация се определят в КТД. Законодателят не е разписал процедура, която да се прилага, в случай че в предприятието не е сключен КТД или в него не е уговорена такава процедура.

Чл. 136. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работната седмица е петдневна с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа.

(2) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа.

(4) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нормалната продължителност на работното време по предходните алинеи не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в този кодекс.

(5) (Отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Съществена е промяната, според която е премахната възможността да се работи при условията на шестдневна работна седмица.

Продължителността на работното време изразява количеството труд, което работникът/служителят трябва да предостави на своя работодател. Спазването на работното време е сред основните задължения на работника или служителя.³⁸

С алинея 4 се забранява удължаването на работното време, но се предвижда и изключение, ви-зиращо случаите, установени от самия кодекс. А случаите и редът, по които може да се установи удължено работно време, без то да се смята за извънреден труд, са регламентирани в чл. 136 а.

Чл. 136а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) По производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други, след предварителна консултация с представителите на работниците и служителите, доколкото в колективен трудов договор не е предвидено друго. За удължаването на работното време работодателят е длъжен да уведоми предварително инспекцията по труда.

(2) Продължителността на удължения работен ден при условията по ал. 1 не може да надвишава 10 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време. Работодателят е длъжен да води специална книга за отчитане удължаването, съответно компенсирането на работното време.

(3) Удължаването на работното време по ал. 1 и 2 се допуска за срок до 60 работни дни през една календарна година, но за не повече от 20 работни дни последователно.

(4) В случаите по ал. 1 работодателят е длъжен да компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване в срок до 4 месеца за всеки удължен работен ден. Когато работодателят не компенсира удължаването на работното време в посочения срок, работникът или служителят има право сам да определи времето, през което ще се компенсира удължаването на работното време чрез съответното му намаляване, като уведоми за това работодателя писмено поне две седмици предварително.

(5) При прекратяването на трудовото правоотношение преди компенсирането по ал. 4 разликата до нормалния работен ден се заплаща като извънреден труд.

(6) За работниците и служителите по чл. 147 удължаване на работното време се допуска при условията на този член за полагане на извънреден труд.

Чрез този нов член се обективира основната идея за въвеждане по нормативен път на по-голяма гъвкавост в разпределението и използването на работното време в съответствие с новите икономически реалности и законите на пазарното стопанство.³⁹ По този начин работодателят получава възможност да удължи работното време, когато е налице обективна необходимост – бърза поръчка или друга производствена необходимост. Със същия този член работодателят се задължава да компенсира удълженото работно време, като въведе режим на намалено работно време. Освен това законодателят задължава работодателя да води специална книга, в която да отчита удълженото и съответно компенсирано работно време.

Чл. 137. (1) (Предишен текст на чл. 137 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Намалено работно време се установява за:

1. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) работници или служители, които работят във вредни за здравето условия или извършват работа при специфични условия по решение на Министерския съвет;

2. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) работници или служители, ненавършили 18 години.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Право на намалено работно време по ал. 1, т. 1 имат работниците и служителите, които работят в съответните условия не по-малко от половината от законоустановеното работно време.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) При намаляването на работното време по ал. 1 и 2 не се намаляват трудовото възнаграждение и другите права на работника или служителя по трудовото правоотношение.

Основания за намаляване на работното време според този член са условията, в които се полага трудът и възрастта на работника / служителя. Намаленото работно време се установява, когато условията на труд са вредни за здравето или са “специфични” по своята същност. Под „вредни” анализаторите разбират условия на труд, при които работниците и служителите, извършвайки задълженията си, попадат в работна среда със засилено неблагоприятно въздействие върху здравето им. “Специфични” са условията на труд, при които се изисква по-голямо внимание и съсредоточаване при извършване на конкретната дейност.⁴⁰

С алинея 2 се изясняват основните правила относно намаляването на работното време. За категориите по ал. 1, т. 1 намалено работно време се установява, само ако дейността се извършва в такива условия повече от половината работно време.

С ал. 3 се изключва възможността работодателят да компенсира намаленото работно време с намаляване на съответното възнаграждение или намаляване на други права на работника/служителя, които му се полагат.

Чл. 138. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 138 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Страните по трудовия договор могат да уговарят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време). В тези случаи те определят продължителността и разпределението на работното време.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) При намаляване обема на работа работодателят може да установи едностранно за период от три месеца в една година непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или негово звено след предварително съгласуване с представители на работниците и служителите.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Продължителността на работното време по ал. 2 не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време.

Законодателят в случая е предвидил възможност да се установява намалено работно време и извън случаите по член 136а. Това става при взаимна договореност между страните по трудово правоотношение. Освен това е предвидено, че трябва да има изрично писмено съгласие и на двете страни.

Друг случай, в който е възможно едностранно работодателят да намали установената по договор продължителност на работното време, е при намаляване на обема на работа. Максималният срок, за който може да се установи намаленото работно време, при тези случаи е до 3 месеца в една календарна година.

С третата алинея законодателят е установил защитен механизъм за работниците и служителите, целящ да запази размера на трудовия им, респективно осигурителен стаж, а от тук и размерът на полагащия им се платен годишен отпуск.

Чл. 139.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За някои категории работници и служители поради особения характер на работата им работодателят след консултации с представителите на работниците и служителите, доколкото в колективния трудов договор не е предвидено друго може да установява ненормиран работен ден. Работниците и служителите с ненормиран работен ден са длъжни при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичането на редовното работно време. Работата над редовното работно време в работни дни се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск, а работата в почивни и празнични дни - с увеличено възнаграждение за извънреден труд.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За някои категории работници и служители поради особения характер на работата им може да бъде установявано задължение да дежурят или да бъдат на разположение на работодателя през определено време от денонощието. Категориите работници и служители, максималната продължителност на времето и редът за отчитането му се определят от министъра на труда и социалната политика.

Законодателят дава възможност за установяване на ненормирано работно време, когато характерът на работа е такъв, че тя трудно би могла да се изпълнява при нормиран работен ден. Освен това в алинея 4 се предвижда, че такава промяна в организацията на работното време може да се установи само след консултации с представителите на работниците и служителите или при условията, уговорени в КТД.

Чл. 140. (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 35 часа. Нормалната продължителност на работното време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 7 часа.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Нощен е трудът, който се полага от 22,00 ч. до 06,00 ч., а за непълнолетни работници и служители - от 20,00 ч. до 06,00 ч.

Чрез тези две алинеи се регламентира продължителността на работното време през нощта и се дава дефиниция на понятието "нощен труд". Изменението касае налагането на максимален размер на нощния труд- до 35 часа седмично при 5-дневна работна седмица и до 7 часа през нощта. Това не ограничава възможността страните по договора да определят и по-малка продължителност на нощния труд. Законодателят в случая е определил само максималната граница.

Чл. 142. (1) Работното време се изчислява в работни дни - подневно.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 4 месеца.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Не се допуска сумирано изчисляване на работното време за работниците и служителите с ненормиран работен ден.

Тези промени уреждат сумираното изчисляване на работното време. При сумираното изчисляване на работното време часовете не се смятат за всеки работен ден, а се сумират за определен период. Последните измененията предвиждат този период да не е по-дълъг от 4 месеца. След промяната от 2001 г. такава организация на работното време се въвежда по преценка на работодателя, а не както е преди това само при законоустановени дейности.⁴¹

Чл. 143. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време.

(2) Извънредният труд е забранен.

Алинея 1 установява легална и по-прецизна дефиниция на извънредния труд. Чрез алинея 2 се налага изрична забрана на извънредния труд, основаваща се най-вече на вредността на този труд - повишаване на умората, неблагоприятно въздействие върху здравето и работоспособността, нарушаване на обичайния ритъм на живот, нарушаване на съотношението между професионален и личен живот и др.

Чл. 151.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работното време.

Идеята на тази промяна е, че на работниците и служителите, работещи в непрекъсваем режим на работа, не се предоставя почивка, а им се осигурява възможност да се хранят на работното си място, без да прекъсват работния процес и да нарушават правилата за безопасен и хигиеничен труд.

Чл. 155. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Всеки работник или служител, който има най-малко 8 месеца трудов стаж, придобива право на платен годишен отпуск.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен отпускът по ал. 2. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от Министерския съвет.

Съществено в случая е не толкова увеличаването на размера на платения годишен отпуск, а че този размер след промените от март 2001г. вече не зависи от трудовия стаж на работника /служителя, както е преди това и е еднакъв за всички, които имат повече от 8 месеца трудов стаж. Законодателят е поставил ограничение само за минималния размер на отпускът, който не може да бъде по-малък от 20 работни дни. Това позволява на страните по индивидуални или колективни трудови договори да договорят и по-висок размер на отпуска.

Чл. 157. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя:

.....
3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 2 работни дни;

4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) когато е призован в съд или от други органи като страна, свидетел или вещо лице;

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 133 от 1998 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) През време на отпуските по ал. 1 на работника или служителя се изплаща възнаграждение, както следва:

1. по т. 1-3 - според предвиденото в колективния трудов договор или по споразумение между работника или служителя и работодателя;

2. по т. 6 - от работодателя в размера по чл. 177;
3. в останалите случаи - според предвиденото в специалните закони.

Тази промяна регламентира още два случая, в които работникът/служителят имат право на отпуск за т.нар. граждански задължения. А с алинея 2 се определят размерът на дължимото възнаграждение за дните, в които работникът или служителят е в такъв вид отпуск.

Чл. 158. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) При повикване на учебно мобилизационно мероприятие работникът или служителят се смята в служебен отпуск през време на мероприятиято, включително деня на отиването и връщането.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Ако учебно мобилизационното мероприятие продължава 15 и повече дни, работникът или служителят има право на 2 календарни дни платен отпуск преди заминаването и 2 дни след завръщането, които не се включват в платения годишен отпуск.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) През време на учебно мобилизационното мероприятие и на отпуск по предходната алинея на работника или служителя се заплаща възнаграждение за сметка на бюджета на Министерството на отбраната.

Този отпуск е по-скоро субективно право на работника/служителя и няма връзка с трудовото правоотношение. Тъй като той цели военната подготовка на работника/служителя и се използва в интерес на отбраната на страната, законодателят е решил възнаграждението за дните, през които работникът или служителят ползва правото си на този отпуск, да се заплаща не от работодателя, а от бюджета на Министерство на отбраната.⁴²

Чл. 161. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) На работника или служителя може да се разрешава платен или неплатен служебен или творчески отпуск при условия и по ред, установени в колективен трудов договор или в споразумение между страните по трудовото правоотношение.

(2) (Нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Ако друго не е уговорено в колективен трудов договор, щатните изборни синдикални дейци се считат в неплатен отпуск за времето, докато заемат съответната синдикална длъжност.

С този член се регламентира ползването на платен или неплатен служебен и творчески отпуск.

Служебен е отпускът, "който се предоставя на работника/служителя за изпълнението на важни задачи, свързани с работата му по трудово правоотношение"⁴³. Творчески е отпускът, "който се предоставя на работника или служителя за решаването на важна творческа задача, т.е. задача, решаването на която съставлява научна и практическа новост."⁴⁴

Чл. 162. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работникът или служителят има право на отпуск при временна неработоспособност поради общо заболяване или професионална болест, трудова злополука, за санаторно-курортно лечение и при належащ медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантиниран член от семейството, належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето.

(2) Отпуските по предходната алинея се разрешават от здравните органи.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За времето на отпуск поради временна неработоспособност на работника или служителя се изплаща парично обезщетение в срокове и в размери, определени от отделен закон.

Този член регламентира правото на отпуск за временна нетрудоспособност. Този отпуск касае правото на работника/служителя да бъде освободен от работа поради факта, че влошеното му здравословно състояние не му позволява да изпълнява адекватно задълженията си. Освен това се прави препратка към друг закон, регламентиращ размерите на обезщетенията, които се дължат на работника или служителя, в случай че ползва този тип отпуск.

Чл. 163.

(3) Когато поради неточно предвиждане на здравните органи раждането стане преди изтичане на 45 дни от започване ползването на отпуска, остатъкът до 45 дни се ползва след раждането.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато детето е родено мър-

тво, почине или е дадено в детско заведение на пълна държавна издръжка или за осиновяване, майката има право на отпуск до изтичане на 42 дни от раждането. Ако работоспособността на майката вследствие на раждането не е възстановена след 42-ия ден този отпуск се продължава по преценка на здравните органи до възстановяване на нейната работоспособност. До изтичане на срока по ал. 1 този отпуск се заплаща като отпуск за бременност и раждане.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато детето бъде дадено за осиновяване, бъде настанено в детско заведение на пълна държавна издръжка или почине след 42-ия ден от раждането, отпускът по ал. 1 се прекратява от следващия ден. В тези случаи, ако работоспособността на майката вследствие на раждането не е възстановена, се прилагат изречения 2 и 3 на предходната алинея.

Чрез този член се регламентира правото на отпуск за възстановяване работоспособността на жената до 42 дни след раждането, дори и в случаите, когато майката не се грижи за детето си, защото е родено мъртво, почине или е дадено за осиновяване.

Алинея 5 предвижда прекратяването на отпускът след 42 ден от раждането, ако по определени причини майката не полага грижи за детето си.

Чл. 164.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Отпускът по ал. 1 със съгласието на майката (осиновителката) се разрешава на бащата (осиновителя) или на един от техните родители, когато работят по трудово правоотношение.

.....
(5) (Изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В случаите, когато не се ползва отпуск по ал. 1 или лицето, което ползва такъв отпуск, прекъсне неговото ползване, на майката (осиновителката), ако работи по трудово правоотношение, се изплаща парично обезщетение от Държавното обществено осигуряване в размер на 50 на сто от минималната месечна заплата, установена за страната.

Съгласно алинея 3 отпускът за отглеждане на дете до 2-годишна възраст се позволява не само на майката, а и на бащата или на някой от техните родители, т.е. човекът, който полага грижи за детето. А с алинея 5 се регламентира обезщетението, което се дължи в случай на прекъсване отпускът за отглеждане на дете, когато майката работи по трудово правоотношение.

Чл. 168. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Ако е уговорено в колективен трудов договор работничка или служителка с две живи деца до 18-годишна възраст, има право на два работни дни, а работничка или служителка с три или повече живи деца до 18-годишна възраст - на 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година. Този отпуск се ползва, когато работничката или служителката пожелае и не може да се компенсира с парично обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Преди промяната от 2001 г. този отпуск е безусловен право на всички работнички и служителки с две или повече от две живи деца до 18-годишна възраст. След 31.03.2001 г. правото на този отпуск се договаря само в КТД. Ако такъв няма или не е уговорено, работничките и служителките нямат право на този отпуск.

Анализаторите на промените в КТ от 03.2001 г. смятат това за отстъпление от съдържанието на социалната закрила на жената – майка.⁴⁵

С отмяната на ал. 3 отпада възможността друг, освен майката, да ползва този отпуск, дори и правото на такъв да е договорено в КТД.

Това, че този отпуск може да се договаря само в КТД и няма законова разпоредба, която да дава право на ползването му, поставя разделение между жените – майки и може да се приеме като дискриминационно спрямо жени, които не са обвързани с КТД или в КТД не е уговорено това им право.

За щастие практиката показва, че в много КТД ползването на този отпуск е договорено. Също така в някои е договорен и по-висок размер, а има и случаи правото на този отпуск да се предоставя по изключение и на бащата или на друг роднина, полагащ грижи за децата.

Чл. 169. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работник или служител, който учи в средно или висше училище без откъсване от производството със съгласието на работодателя, има право на платен отпуск в размер 25 работни дни за всяка учебна година.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Отпускът по ал. 1 се ползва независимо от всички останали видове отпуски. Той може да се ползва наведнъж или на части и не се предоставя на работник или служител, който повтаря учебната година по неуважителни причини.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен "доктор" работниците и служителите, зачислени на задочна или на докторантура на самостоятелна подготовка, имат право еднократно на 6 месеца платен отпуск, а за подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен "доктор на науките" - 12 месеца. Това право се ползва със съгласието на работодателя.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите, които учат във вечерни учебни заведения със съгласието на работодателя, освен тези, които работят при намален работен ден от 7 или по-малко часа, се освобождават 1 час по-рано от работа всеки учебен ден.

Радикалната промяна в правната уредба на платения отпуск за обучение се състои в това, че право на този отпуск има работник или служител, който е получил изрично предварително разрешение от работодателя си за обучение. Друга съществена промяна е установеният еднакъв размер на отпуска за всички форми на обучение, които се осъществяват без откъсване от производствата.⁴⁶

С алинея 3 се предоставя право на платен отпуск и за завършване на обучението – явяване на държавен изпит или защита на дипломна работа.

Алинея 4 установява правото на платен отпуск за подготовката и защитата на дисертационен труд.

Чл. 170. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато със съгласието на работодателя работникът или служителят кандидатства в училище, приемането в което става с изпит, работникът или служителят има право на платен отпуск, както следва:

1. при кандидатстване в средно училище - 6 работни дни;
2. при кандидатстване във висше училище или за докторантура - 12 работни дни.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато съгласие на работодателя не е дадено, работникът или служителят има право на неплатен отпуск в размерите по ал. 1, намалени наполовина, който се признава за трудов стаж.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато работникът или служителят е ползвал платения или неплатения отпуск по ал. 1 и 2, но не е бил приет в съответното учебно заведение или за докторант, за следващите години той има право на неплатен отпуск в размер, равен на половината от отпуска по ал. 1, който се признава за трудов стаж.

Този член касае ползването на отпуск при кандидатстване в учебно заведение. Условието, което поставя законодателят в случая са две: приемането да става с приемен изпит и работодателят да е дал съгласието си за това. Алинея 2 разглежда правото на неплатен отпуск в случаите, когато работодателят не е дал съгласието си. Алинея 3 постановява, че работникът / служителят има право на платен отпуск за кандидатстване само веднъж (става въпрос за случаите, когато първият път не е приет, а не за случаите, когато кандидатства за по-горна степен на образование или друга специалност). При повторното кандидатстване отпускът е неплатен. И в двата случая отпускът се зачита за трудов стаж.

Чл. 171. (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите по чл. 169, ал. 1 имат право и на неплатен отпуск в следните размери:

1. за подготовка и явяване на изпит - до 20 работни дни за учебна година;
2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) за подготовка и явяване на приемен, на зрелостен или на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или дипломен проект в средни учебни заведения - до 30 работни дни;
3. за подготовка и явяване на държавен изпит, включително и за подготовка и защита на дипломна работа или на дипломен проект във висши учебни заведения - до 4 месеца;
4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) за подготовка и защита на дисертация от задочни докторанти или от докторанти на самостоятелна подготовка - до 4 месеца.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато съгласие на работодателя не

е дадено, работникът или служителят, който учи в средно или във висше училище без откъсване от производството, има право на неплатен отпуск в размерите по ал. 1, намалени наполовина.

(3) (Предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Неплатеният отпуск по ал. 1 и 2 се признава за трудов стаж.

Този член разглежда хипотезата, при която работодателят не е дал съгласието си за обучение. Законодателят не е ощетил работниците и служителите, които имат желание да се обучават и в този случай е позволил ползването на неплатен отпуск. Положителното в случая е, че този отпуск се признава за трудов стаж.

Чл. 171а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Отпуските на учащите се по този раздел се ползват във време, определено от работника или служителя в зависимост от организацията на учебния процес, след писмено уведомяване на работодателя най-малко 7 дни предварително.

С този член се определят някои от правилата за ползване на отпуските за обучение. Работникът или служителят има право да ползва отпуските, които му се полагат в зависимост от организацията на учебния процес, единственото изискване е да уведоми писмено работодателя си за намерението си да използва отпуска си за обучение.

Чл. 172. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части, от които най-малко половината се ползва наведнъж през календарната година, за която се полага отпускът.

С този член се регламентира начинът, по който се ползва платения годишен отпуск. Основната идея на изискването най-малко половината от отпуска да се използва наведнъж в календарната година, за която се отнася, е гарантирането на минимална годишна почивка на работника или служителя през годината.

Чл. 173.

(4) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 26 от 1992 г., изм. - бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие по време на престой повече от 5 работни дни, при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители, както и в случаите, когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага.

(5) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 26 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176. В този случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск.

Алинея 4 касае случаите, когато отпускът се дава независимо от желанието на работника или служителя. Алинея 5 установява задължение на работодателя да предостави на работника/служителя да използва отпуска си до края на годината, за която се полага. Основната идея в случая е, че отпускът служи за възстановяване на изразходваната през годината работна сила. Тази разпоредба не лишава работникът/служителят да използва отпуска си по свое желание, когато реши, дори и по-късно от края на годината, а вменява задължение на работодателя, в случай, че работникът или служителят поиска, да му предостави правото да използва отпуска си, освен ако не съществуват обективни причини, разписани в този кодекс, при които се разрешава отлагане, но при всички случаи на работника/служителя трябва да му бъде позволено да ползва най-малко половината си отпуск.

Чл. 176. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година:

1. (доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) от работодателя - поради важни производствени причини при условието на чл. 173, ал. 5, изречение трето;

2. от работника или служителя - когато ползува друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

Когато отпускът е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от шест месеца, считано от края на календарната година, за която се полага.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска в случаите и в сроковете по ал. 2, работникът или служителът има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това работодателя писмено поне две седмици предварително.

Измененията в член 176 регламентират реда и сроковете, в които е позволено ползването на платения годишен отпуск да се отложи. Законодателят е постановил, че отпускът може да се отложи както по желание на работодателя, така и на работника или служителя.

Чл. 190. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 190 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Дисциплинарно уволнение може да се налага за:

1. три закъснения или преждевременни напускания на работа в един календарен месец, всяко от които не по-малко от 1 час;

2. неявяване на работа в течение на два последователни работни дни;

3. системни нарушения на трудовата дисциплина;

4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) злоупотреба с доверието на работодателя или разпространяване на поверителни за него сведения;

5. оцетяване на гражданите от работници или служители в търговията и услугите чрез измама в цената, теглото, качеството на стоката или услугата;

6. (нова - ДВ, бр. 51 от 1999 г.) участие в хазартни игри чрез телекомуникационни средства на предприятието и се възстановяват направените разходи в пълен размер;

7. (предишна т. 6 - ДВ, бр. 51 от 1999 г.) други тежки нарушения на трудовата дисциплина.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Дисциплинарно уволнение по ал. 1 се налага при съобразяване с критериите по чл. 189, ал. 1.

Този член визира няколко вида нарушение на трудовата дисциплина, при които работодателят може да наложи наказанието дисциплинарно уволнение. Това естествено не ограничава правото на работодателя да наложи това наказание и в други тежки случаи на нарушение на трудовата дисциплина.

Чл. 194.

(3) (Доп. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Сроковете по ал. 1 не текат през времето, когато работникът или служителът е в законоустановен отпуск или участва в стачка.

С този член се указват сроковете, в които може да се наложи дисциплинарно наказание, а изменената алинея 3 визира случаите, при които този законоустановен срок спира да тече.

Чл. 222.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж - на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. Обезщетение по тази алинея може да се изплаща само веднъж.

Промяната в случая се състои в смяната на израза “изслужено време и старост” във варианта от преди промените през март 2001 г. с израза “осигурителен стаж и възраст”.

Чл. 243. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Жените и мъжете имат право на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.

(2) Алинея 1 се прилага за всички плащания по трудовото правоотношение.

Промяната е срещу установяване на полово дискриминация в областта на заплащането на труда. Законодателят в случая е наблегнал на една от категориите, въз основа на които може да се прояви дискриминацията, засегнати още в чл. 8КТ.

С алинея 2 се разширява приложното поле на равенството в заплащането на труда, като визира не само основното трудово възнаграждение, а и допълнителните плащания по трудово правоотношение.⁴⁷

Чл. 263. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) За извънреден труд, положен в работни дни от работници и служители с ненормиран работен ден, не се заплаща трудово възнаграждение.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За извънреден труд, положен от работници и служители с ненормиран работен ден през дните на седмичната почивка и през дните на официалните празници, се заплаща трудово възнаграждение в размерите по чл. 262, ал. 1, т. 2 и 3.

Забраната за компенсация на извънредния труд във визирания в алинея 1 случай произтича от обстоятелството, че извънредния труд, положен от работниците и служителите с ненормиран работно време в работни дни се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск по силата на чл. 156, ал. 1. работата в празничните дни и в дните на седмична почивка се подчиняват на общия режим на извънреден труд и поради тази причина се заплаща и при служителите с ненормирано работно време.⁴⁸

Чл. 275. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Органите на изпълнителната власт в рамките на своите правомощия осъществяват държавната политика по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Основната промяна в алинея 1 е, че вместо “предотвратяването” на опасностите за живота и здравето на работника, породени от условията на труд, след редакцията на тази алинея се цели “отстраняване, ограничаване и намаляване” на тези опасности.

Редакцията в случая е спорна, защото освен “предотвратяване” (1999 г.) или “отстраняване” (2001 г.), се предвижда и възможност просто за ограничаване и намаляване на тези рискове за здравето и живота, което се счита за отстъпление по отношение задълженията на работодателя в такава степен, че дори се поставя под съмнение ефектът от това задължение.⁴⁹

От друга страна чрез тази редакция законодателят признава, че има случаи, в които вредните условия на труд не могат да бъдат отстранени напълно. В този вариант на чл. 275 работодателят се задължава да отстрани опасностите, но когато пълното им отстраняване е невъзможно, поне трябва да положи усилия за тяхното ограничаване.⁵⁰

Алинея 2 вменява осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд като задължение и на отделните органи на изпълнителната власт. Съдържанието на това задължение е по посока осъществяването на държавна политика в тази област.

Чл. 276. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Министърът на труда и социалната политика самостоятелно или съвместно с други министри издава актове по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. При необходимост министърът на труда и социалната политика определя органите и организациите, които участват в разработването на тези актове.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Министърът на труда и социалната политика и министърът на здравеопазването самостоятелно или съвместно утвърждават единни правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, които се прилагат във всички отрасли и дейности.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Министрите и другите органи на изпълнителната власт по чл. 19, ал. 4 от Закона за администрацията утвърждават отраслови правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятията и дейностите от съответния отрасъл.

(4) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

(6) (Нова - ДВ, бр. 28 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Заповедите за утвърждаване на правилата по ал. 2 и 3 се обнародват в “Държавен вестник”, а правилата се издават от органа, който ги е утвърдил.

Новата редакция на първите три алинеи подчертава водещата роля на МТСП, спрямо останалите министерства, включително по отношение на здравословните условия, спрямо министъра на здравеопазването в процеса по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.⁵¹

Чл. 277. (1) (Изм. – ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. – ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят разработва и утвърждава правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, които не могат да противоречат на нормативните изисквания.

Новата редакция на този член задължава работодателя да изготвя правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Чл. 281. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасните методи на работа.

(2) (Предишна ал. 1, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите, работата на които е свързана с използване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, както и работниците и служителите, заети в дейности, които създават опасност за здравето и живота им, задължително се инструктират, обучават и полагат изпит по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 2 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Машините, другите съоръжения и технологичните процеси с повишена опасност се обслужват само от правоспособни работници и служители. Тяхната правоспособност се урежда със специални наредби. Списъкът на съоръженията и дейностите с повишена опасност се утвърждава от съответните ведомства.

(4) (Предишна ал. 3, изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Не се допускат на работа лица без необходимите знания и умения, които се предвиждат в правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда в предприятието.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишна ал. 4, изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да организира провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика.

Този член вменява на работодателя задължение да инструктира и обучава работниците и служителите с оглед безопасността им при работа. Но това е задължение не само на работодателя. От своя страна работниците и служителите също имат право, но и задължение да се обучават и да се отзовават при провеждането на инструктаж от работодателя. По този начин отговорността и начините, по които се провежда работния процес е вменена и на двете страни в него.

Чл. 287. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 287 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Всички работници и служители подлежат на задължителни периодични медицински прегледи. Честотата на тези прегледи съобразно характера на работата, условията на труда и възрастта на работниците и служителите се определя от министъра на здравеопазването.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Медицинските прегледи по ал. 1 са за сметка на работодателя.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят и длъжностните лица в предприятието са длъжни да опазват в тайна данните от медицинските прегледи на работниците и служителите.

И при разпоредбите в този член задължението е взаимно и за работодателите и за работниците и служителите. Работодателят е длъжен да организира и да изисква явяването на работниците и служителите на медицински прегледи. А работниците и служителите са длъжни да се явят.⁵²

Според алинея 2 тези прегледите са за сметка на работодателя, тъй като са свързани с работата по трудово правоотношение и целта им е да се установи отражението на изпълняваната работа върху здравословното състояние на работниците и служителите.

Алинея 3 вменява задължение на работодателя да опазва в тайна фактите, станали му известни за здравния статус на работниците/служителите.

Чл. 294. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може самостоятелно или съвместно с други органи и организации да осигурява на работниците и служителите:

1. организирано хранене съобразно рационалните норми и специфичните условия на труд;
2. търговско и битово обслужване, като изгражда и поддържа търговски обекти и бази за услуги;

3. транспортно обслужване от местоживеенето до местоработата и обратно;
4. бази за дълготраен и краткотраен отдих, физическа култура, спорт и туризъм;
5. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) бази за културни занимания, клубове, библиотеки и други;
6. (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) подпомагане на младите и на новопостъпилите работници и служители;

7. задоволяване на други социално-битови и културни потребности.

Съществената промяна внесена в този член след промените от март 2001 г. е, че задължението, вменено на работодателя преди тези промени да осигурява задоволяване на социално-битовите и културни потребности на работниците и служителите, се трансформира в правна възможност след промените в КТ.

Чл. 296. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 296 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят осигурява на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло при условия и по ред, установени от Министерския съвет или в колективния трудов договор.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работникът или служителът е длъжен да носи работното или униформеното облекло през работното си време и да го опазва като имущество на работодателя.

Този член касае предоставянето на безплатно работно облекло от страна на работодателя и задължението на работника да го пази.

Чл. 297. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. и доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може да полага грижи за осигуряване жилища на работниците и служителите и техните семейства, като използва средства от определените за тази цел свои фондове и усилията на трудовия колектив.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Жилищата се разпределят според критерии, установени в колективния трудов договор.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може да изгражда и поддържа работнически общежития.

Промяната и в този член се състои в трансформирането на задължението на работодателя да осигурява жилища за своите работници и служители, във възможност той да прави това по своя воля.

Чл. 299. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може да оказва съдействие за настаняване на децата на работниците и служителите в детски заведения, като поддържа, изгражда или участва в изграждането и поддържането им със собствени средства или съвместно с други работодатели и общинските съвети.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят може да предоставя за ползуване от децата на работниците и служителите наличната база за почивка, физкултура, спорт и туризъм, младежки дейности и културни занимания.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Социалните фондове и формите за социално обслужване могат да се ползват и от семействата на работниците и служителите по решение на общото събрание (събранието на пълномощниците) и в съответствие с колективния трудов договор.

След редакцията този член вече не задължава работодателя, а оставя отново на неговата воля грижите за семействата на работниците и служителите, каквито са помощта за настаняването на децата им в детски градини и др.

Чл. 304. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) За непълнолетните лица се забранява работа, която е:

1. извън техните физически или психически възможности;
2. свързана с излагане на вредно физично, биологично или химично въздействие, особено с токсични агенти, канцерогени, агенти, причиняващи наследствено генетично или вътреутробно увреждане;
3. свързана с вредности, които по какъвто и да е друг начин оказват постоянно неблагоприятно въздействие върху здравето;
4. в условия на радиация;
5. при изключително ниски или високи температури, шум или вибрации;
6. свързана с риск от трудови злополуки, за които се предполага, че не могат да бъдат осъзнати или избегнати от непълнолетния поради неговата физическа или психическа незрялост.

(2) *Списъкът на работите по ал. 1, както и на работите, на които по изключение могат да бъдат приемани лица от 15 до 16 години, се издава от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването.*

Редакцията на този член поражда разнородни и противоречиви коментари.

Синдикалните експерти оценяват редакцията като усъвършенстване в посока значително и по-подробно конкретизиране на вредните и опасни дейности в самия закон, а не само в подзаконова нормативна уредба. По този начин законодателят категорично и ясно е определил характера на вредните и опасни дейности, които трябва да бъдат конкретизирани в специален списък по отрасли и дейности като забранени за извършване от непълнолетни лица.⁵³

Според други тази редакция е “поредният пример за несполучлива законодателна промяна в КТ”. Според тях идеята на законодателя – да подчертае специалната грижа, проявявана за непълнолетните работници и служители, като посочи работи, които са недопустими за тях, не е достатъчно убедително проведена нито по същество, нито в правно техническо отношение. “Механичният и неточен превод на някои актове на ЕС е довел до възникване на редица въпроси, свързани с недопустимите за непълнолетни работи – не е достатъчно убедително самото посочване на тези работи, след като се запазва (и правилно!) техниката на изричното им изброяване в нарочен списък”.⁵⁴ При наличието на този нарочен списък, алинея 1 има по-скоро пропагандно, а не правно значение.⁵⁵

Чл. 305.

(2) *(Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят е длъжен да уведомява непълнолетните работници и служители и техните родители или попечители за възможните рискове в работата и за мерките, предприети за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.*

(3) *(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работното време на работниците и служителите, ненавършили 18 години, е 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица.*

С новата алинея 2 законодателят проявява засилена грижа към живота и здравето на непълнолетните работници и служители. Той е задължил работодателя да уведоми както тях, така и техните родители или попечители, изхождайки от идеята, че те по-правилно могат да преценят възможните рискове за здравето, произтичащи от характера на работата и условията на труд, както и мерките, които е предприел за осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Чл. 310. *(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Работодателят не може да командирова бременна жена.*

(2) *Работодателят не може да командирова майка на дете до 3-годишна възраст без нейното писмено съгласие.*

Преди редакцията от 31.03.2001 г. законодателят изрично забранява на работодателя да командирова бременна жена или майка на дете до 3 – годишна възраст. В новата си редакция този член отново налага абсолютна забрана за командироване на бременна жена, но алинея 2 установява относителна забрана за командироване на майка с дете до 3 – годишна възраст. В случая работодателят има тази възможност, ако работничката / служителката даде своето съгласие писмено.

Чл. 315. (1) *(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодателят с повече от 50 работници и служители е длъжен да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от отрасъла на народното стопанство.*

(2) *(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Частта от общия брой на работниците и служителите по предходната алинея по отрасли на народното стопанство се определя от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването.*

Този член изразява грижата за трудоустроените лица, като задължава работодателят да определя подходящи за тях работни места.

Чл. 319. *(Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни.*

С редакцията от март 2001 г. законодателят определя кои групи работници имат право на удължен платен годишен отпуск, като заменя думите “с определена група инвалидност” с изрза “загубена работоспособност 50 и над 50 на сто”.

Чл. 320. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работник или служител, който е трудоустроен по реда на този раздел, получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работник или служител със загубена работоспособност под 50 на сто, който е трудоустроен за определен срок и за новата работа получава по-ниско трудово възнаграждение от възнаграждението на предишната работа, има право на парично обезщетение за разликата в трудовите възнаграждения съгласно отделен закон.

По същество промяната в този член е същата, както и промяната в предходния. В случая изрза “без определена група инвалидност” се заменя със “загубена работоспособност под 50 на сто”.

Чл. 328. (Изм. - ДВ, бр. 21 от 1990 г., бр. 100 от 1992 г.) (1) Работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в следните случаи:

4. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) при спиране на работа за повече от 15 работни дни;

10. (изм. - ДВ, бр. 2 от 1996 г., доп. - ДВ, бр. 28 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а за професори, доценти, старши научни сътрудници I и II степен и доктори на науките - при навършване на 65-годишна възраст;

(2) (Доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Освен в случаите по ал. 1 служителите от ръководството на предприятието могат да бъдат уволнени с предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 и поради сключването на договор за управление на предприятието. Уволнението може да бъде извършено след започване на изпълнението по договора за управление, но не по-късно от 9 месеца.

С този член започва нормативната уредба на прекратяването на трудовия договор по инициатива на работодателя. С точка 4 се дава право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение при спиране на работата за 15 дни, а не както е в предишния вариант на този член за 30 дни.

Преди изменението от март 2001 г. на т. 10 работодателят по своя инициатива можеше да прекрати трудовия договор на работника / служителя с предизвестие при придобиване право на пенсия за “изслужено време и старост”, но не по-рано от три години след навършване на съответната възраст, а за доценти и старши научни сътрудници II степен – не по-рано от 63 годишна възраст и за професори, старши научни сътрудници I степен и доктори на науките – не по-рано от 68 – годишна възраст.⁵⁶

Новата редакция дава правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение веднага след придобиване право на пенсия за “осигурителен стаж и възраст”. Изключение е направено за хабилитираните научни работници, които, за да бъдат освободени, освен придобиването на право за пенсия, трябва да са навършили 65 години. Основната идея в случая е да се използват по-дълго знанията на хабилитираните научни работници.

Промяната в алинея 2 се състои в добавянето на ново второ изречение, с което се установява кой е крайният момент, до който може да се прекрати трудовото правоотношение със служителите от ръководството на предприятието и поради сключването на договор за управление на предприятието.

Чл. 329.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

(3) (Нова - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

(4) (Нова - ДВ, бр. 23 от 1992 г., предишна ал. 3 - ДВ, бр. 100 от 1992 г., отм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.)

С отменянето на ал. 2, 3 и 4 се отменя и защитата на определени групи работници от уволнение, като е дадена възможност на работодателя да прецени и остави на работа работници и служители с по-висока квалификация и по-добро ниво на трудовите задължения, без значение от тяхното семейно или материално положение или здравно състояние.

Чл. 331. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Работодателят може да предложи по своя инициатива на работника или служителя прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Ако работникът или служителят не се произнесе писмено по предложението в 7-дневен срок, се смята, че то не е прието.

(2) Ако работникът или служителят приеме предложението по ал. 1, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.

(3) Ако обезщетението по ал. 2 не бъде платено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, основанието за неговото прекратяване се смята за отпаднало.

С този член се създава ново основание за прекратяване на трудовия договор. С него се дава по-голяма свобода на работодателя при прекратяването на трудови правоотношения, тъй като той може да предложи това по своя инициатива на работника / служителя, без да е необходимо да мотивира решението си, като му предложи заплащане на обезщетение.⁵⁷

Важно е да се уточни, че, ако в седемдневен срок работникът/служителят не се произнесе по това предложение, се счита, че то не е прието.

Чл. 333. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай:

1. работничка или служителка, която е бременна, майка на дете до 3-годишна възраст или съпруга на лице, което отбива редовната си военна служба;

2. трудоустроен работник или служител;

3. работник или служител, болекуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването;

4. работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск.

(2) В случаите по т. 2 и 3 на предходната алинея преди уволнението се взема мнението и на трудово-експертната лекарска комисия.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

(4) Когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

(5) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работничка или служителка, която ползва отпуск за бременност и раждане, може да бъде уволнена само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1.

(6) (Предишна ал. 5 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Закрилата по този член се отнася към момента на връчването на заповедта за уволнение.

С този член се установява закрила при уволнение на някои категории работници и служители, каквито са бременните работнички и служителки, трудоустроените, ползващите платен годишен отпуск и др.

Измененията на алинеи 1 и 3 се отнасят до правните основания за прекратяване на трудовия договор, при наличието на които определените в закона лица могат да бъдат освободени, само с предварително разрешение от страна на компетентните органи.⁵⁸

Новата алинея 5 предвижда засилена закрила на бременни служителки/ работнички, както и на майките, които ползват отпуск за бременност и раждане. Тази категория работнички / служители могат да бъдат уволнени само при закриването на предприятието.

Чл. 335. (1) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Трудовият договор се прекратява писмено.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., предишен текст на чл. 335 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Трудовият договор се прекратява:

1. при прекратяване с предизвестие - с изтичането на срока на предизвестието;
2. при неспазване на срока на предизвестието - с изтичането на съответната част от срока на предизвестието;
3. при прекратяване без предизвестие - от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора.

Този член регламентира каква е формата, в която трябва да стане прекратяването на трудовия договор - писмено, а също така и сроковете, в които се прекратява.

Чл. 357. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Трудови са споровете между работника или служителя и работодателя относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения, както и споровете по изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж.

Новото в този член е добавянето на още един признак, по който се определя даден спор като трудов – когато спорът се води между страните по трудово правоотношение по повод установяването на трудовия стаж.

Чл. 358. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Исковите по трудови спорове се предявяват в следните срокове:

-
2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) 2-месечен - по спорове за отмяна на дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение", изменение на мястото и характера на работата и прекратяване на трудовото правоотношение;
-

Промяната се състои в намаляването на давностния срок, в който при цитираните от закона обстоятелства, може да се подаде иск до съответния съд. От 6 месеца преди изменението и допълнението на КТ от март 2001 г., след промените този срок е 2 месеца.

Тази промяна се приема отрицателно, тъй като по-дългият давностен срок е необходим и с оглед на възможността по пътя на преговорите и посредничеството, каквито случаи съществуват, някои от споровете да бъдат решени извън съдебно.⁵⁹ Освен това този срок е прекалено кратък за организирането на защитата на работника или служителя в случай на незаконно уволнение.⁶⁰

Чл. 363. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Окончателни са и не подлежат на касационно обжалване решенията на въззивните съдилища, с които:

1. се уважават или отхвърлят иски на работника или служителя за определяне размера на отпуск, даване на безплатна предпазна храна и противоотрови, на работно или униформено облекло или лични предпазни средства;
2. работодателят е осъден да заплати на работника или служителя суми в размер до минималната месечна работна заплата, установена за страната. В този случай решението подлежи на касационно обжалване от работника или служителя;
3. се потвърждава или отменя дисциплинарно наказание "забележка" или "предупреждение за уволнение".

Този член установява необжалваемост на решенията и е съществено отклонение от общата гражданска процедура. Две са основните групи мотиви, даващи основание да се установи тази норма:

1. необходимостта от установяване на засилена закрила на особено съществени права на работника/служителя, когато те веднъж са му били признати от предходните инстанции;
2. необходимостта своевременно да се внесе ясното и стабилност в трудовите отношения при относително леко засягане на интересите на работника / служителя или на работодателя от дисциплинарно наказание или от отмяната му.

Същественото в промяната от март 2001г. е, че забраната се разпростира спрямо въззивните решения на съдилищата. Преди измененията тя засяга само първоинстанционните решения. По този начин производството по предвидените в текста спорове става двуинстанционно.⁶¹

Чл. 399. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика.

Промяната се състои само в смяна името на органа, отговорен за контрола по спазването на трудовото законодателство. Текстът от 1999 г. "Главна Инспекция по труда към министъра на труда и социалните грижи" се променя в "Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика".

Чл. 402.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Контролните органи по чл. 399, 400 и 401 осъществяват своите права в сътрудничество с работодателите, с работещите и с техните организации.

Основната идея на тази алинея е сътрудничеството при осъществяването на контрола. В това сътрудничество се включват всички контролни органи.⁶²

Това изменение се приема като необосновано от синдикалните експерти, тъй като се отнема водещата роля на синдикалните организации при контрола по спазването на трудовото законодателство.⁶³

На много места в КТ след промените, влизащи в сила от 31.03.2001 г. законодателят е поставил водеща роля на сътрудничеството при определяне различните аспекти на трудовите правоотношения. Промяната в този член е просто един от примерите за това и по този начин не се ограничават възможностите на СО да представляват и защитават интересите на своите членове, а просто се увеличават каналите, по които могат да лобират работниците и служителите, търсейки защита за своите интереси.

Чл. 404. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" и нейните органи, както и органите по чл. 400 и 401 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат следните принудителни административни мерки:

1. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) да дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда;

2. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) да спират утвърждаването на проекти, както и въвеждането в експлоатация на сгради, машини и съоръжения, производства и обекти, ако не са спазени правилата за здравословни и безопасни условия на труда и социално-битовото обслужване;

3. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) да спират дейността на предприятия, производства и обекти, включително строежа и реконструкцията им, както и машини, съоръжения и работни места, когато нарушенията на правилата за здравословни и безопасни условия на труда застрашават живота и здравето на хората;

4. да спират изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели и длъжностни лица, които се отнасят до хигиената и безопасността на труда, до разпределението на социалните фондове и до социално-битовото обслужване на работниците и служителите;

5. (изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г.) да отстраняват от работа работници и служители, които не са запознати с правилата за здравословни и безопасни условия на труда или не притежават необходимата правоспособност;

6. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) да дават предписания за въвеждане на специален режим за безопасна работа при сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето на работещите при невъзможност да се приложи т. 3;

7. (нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) при повторно нарушение на чл. 62, ал. 1 да спират дейността на работната площадка или на предприятието до отстраняване на нарушението.

(2) Когато задължителното предписание по т. 1 на предходната алинея се отнася до отстраняване на нарушения на трудовото законодателство, то може да бъде дадено по искане на работника или служителя до предявяването на иск пред съда, след което въпросът може да бъде решен само от съда.

(3) Когато в случаите по предходната алинея по един и същ въпрос е дадено задължително предписание и има влязло в сила решение на съда, които си противоречат, изпълнява се решението на съда.

С този член се урежда един от най-важните въпроси на контрола за спазване на трудовото законодателство, а именно средствата за въздействие, които органите, осъществяващи контрол по спазване на трудовото законодателство, имат право да прилагат. Тези мерки са установени с цел предотвратяване, преустановяване или поправяне вредните последици от нарушаването на трудовото законодателство.⁶⁴

С новите т. 6 и 7 законодателят дава две нови правомощия на контролните органи по спазване на трудовото законодателство, имащи характер на принудителни административни мерки, които са в интерес, както на работниците и служителите, така и на техните работодатели, а именно – даването на предписание за въвеждането на специален режим за безопасна работа или спирането на работа при повторното нарушение.⁶⁵

Чл. 405а. (Нов - ДВ, бр. 2 от 1996 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Инспекцията по труда има право да обявява съществуване на трудово правоотношение, когато установи, че работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2. Обявяването се извършва с постановление на инспекцията по труда, което се връчва на страните по трудовото правоотношение.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В случаите по ал. 1 инспекцията по труда дава предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Отношенията между страните до постановяване на предписанието по ал. 2 се уреждат като при действителен трудов договор, ако работникът или служителът е бил добросъвестен. Ако страните по трудовото правоотношение не уговорят в писмена форма условията по него, постановлението по ал. 1 замества трудовия договор, който се смята за сключен за неопределено време при 5-дневна работна седмица и 8-часов работен ден.

.....

Този член е правно средство за защита срещу неправомерното използване на гражданските договори в случаите, когато те не са адекватно средство за уреждане на отношенията между страните.⁶⁶

Алинея 1 установява специфични правомощия на инспекцията по труда да обявява съществуването на трудово правоотношение. Конкретизиран е и самият акт, който се издава в тези случаи от Инспекцията по труда – постановление. С този акт се създава желаната сигурност за работника и служителя и представлява защитен механизъм в случаите, когато работодателят оспори съществуването на трудово правоотношение.⁶⁷

Алинея 2 установява, че след даване на предписание от страна на Инспекцията по труда, работодателят трябва да предложи на работника/служителя сключването на трудов договор.

С алинея 3 законодателят предвижда, че до сключването на трудов договор, това постановление има силата на такъв, което е още една защита срещу нарушаването на правата на работника /служителя.

Чл. 406.

(2) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В изпълнение на функциите си по ал. 1 представителите на синдикалните организации имат право:

1. да посещават по всяко време предприятия и другите места, където се извършва работата, както и помещения, ползвани от работниците и служителите;

2. да изискват от работодателя обяснения и представяне на необходимите им сведения и документи;

3. да се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси по спазване на трудовото законодателство.

(3) (Нова - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Представителите на синдикалните организации при изпълняване на сигналната си функция са длъжни да спазват условията по чл. 403, ал. 1.

(4) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Контролните органи са длъжни да уведомят синдикалните организации за взетите мерки в едномесечен срок.

С новата алинея 2 се предоставят контролни права на представителите на синдикалните организации.

Алинея 3 задължава съответните СО при изпълнението на сигналната си функция да спазват установените в член 403, ал. 1 условия. Този член задължава СО „да пазят в тайна поверител-

ните и за служебно ползуване сведения, които са им станали известни във връзка с упражняването на контрола, както и да не използват тези сведения в своя стопанска дейност.”

Чл. 413. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Който наруши правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с глоба в размер от 20 до 250 лв.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодател или длъжностно лице, което не изпълни задълженията си във връзка с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда, ако не подлежи на по-тежко наказание се наказва с глоба в размер от 250 до 1000 лв.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) За повторно нарушение наказанието е:

1. по ал. 1 - глоба от 40 до 500 лв.;

2. по ал. 2 - глоба от 500 до 2000 лв.

С този член се регламентират наказанията от икономическо естество, които се налагат при нарушение или не осигуряване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

Чл. 414. (Изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) (1) Работодател или длъжностно лице, което наруши разпоредбите на трудовото законодателство, в това число по наемането на лица на работа в нарушение на изискванията на чл. 62, ал. 1, ако не подлежи на по-тежко наказание извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, се наказва с глоба в размер от 250 до 1000 лв.

(2) За повторно нарушение наказанието е глоба в размер от 500 до 2000 лв.

С този член се установява отговорността за нарушаването на други разпоредби на трудовото законодателство, както и произтичащите от това последици.

Чл. 415. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 124 от 1997 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Който не изпълни задължително предписание на контролен орган за спазване на трудовото законодателство, се наказва с глоба в размер от 250 до 2000 лв.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 124 от 1997 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Работодател или длъжностно лице, което противозаконно пречи на контролен орган за спазване на трудовото законодателство да изпълни служебните си задължения, се наказва с глоба в размер от 1000 до 5000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

Този член касае отговорността за неизпълнение на предписанията или създаване на пречки пред контролен орган да осъществи функциите си.

Чл. 416.

(5) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., бр. 2 от 1996 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) Събраните суми от наложени глоби по реда на този раздел се внасят в бюджета на Министерството на труда и социалната политика по сметка на Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда” и се използват за усъвършенстване на контролната дейност по ред, установен от министъра на труда и социалната политика и от министъра на финансите.

Промяната се състои в замяната на наименованието на органа “Главна инспекция по труда” с новото наименование “Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда” и съответно “министър на труда и социалните грижи” се трансформира в “министър на труда и социалната политика”

Глава II

Колективно трудово договаряне

Колективното трудово договаряне е един от основните елементи на индустриалните отношения, в частност на така наречения „бипартитен социален диалог“. КТД може да се приеме като вътрешен нормативен акт на предприятието, бранша, отрасъла или общината, за които е сключен.

Съгласно чл. 4 от Конвенция № 98 от 1949 г. на МОТ, колективното трудово договаряне е „доброволно провеждане на преговори за сключване на колективни трудови договори между работодателите и организациите на работодателите, от една страна и синдикалните организации, от друга, с цел да се договорят по този начин условията на труд.“⁶⁸

От анализа на КТ в първата част на този текст става ясно, че целта на колективното трудово договаряне е не просто да се договорят условията на труд, а да се договорят по-благоприятни от нормативно определените условия на труд, както и да се разглеждат въпроси, по които няма нормативни предписания.

Важен фактор в колективното договаряне е степента на организираност на субектите в преговорите: отделните работодатели (при преговори на ниво предприятие), работодателските организации и синдикалните структури.

Както стана ясно и по-нагоре в текста четири са основните нива, на които може да се сключват КТД:

1. Най-ниското (и може би най-застъпено в България) ниво на договаряне е на ниво предприятие. КТД се сключва между работодателя и синдикалната организации или организации, ако има повече от една в предприятието. Проектът се изготвя от синдикалната организация / синдикалните организации. Ако на територията на предприятието има повече от една синдикални организации, те могат да изготвят общ проект. В случай, че синдикалните организации излязат с различни проекти, Общото събрание на работещите в предприятието избира един от тях.

2. Второто ниво на договаряне е браншовото или отрасловото. На това равнище КТД се сключва между представителните организации на работниците и служителите (синдикатите), от една страна, и на работодателите, от друга. На ниво бранш или отрасъл КТД може да съдържа клаузи за една или няколко дейности от националната класификация на икономическите дейности. Законодателят е предвидил и вариант, при който, ако съответният Б/ОКТД е сключен между всички представителни организации на работниците и служителите и на работодателите от отрасъла и бранша, за който е сключен договорът, по тяхно общо желание министърът на труда и социалната политика да може да разпростре прилагането на договора или на някои клаузи от него във всички предприятия от дадения бранш или отрасъл.

3. Последният тип КТД е договорът, сключван по общини. Този вид договори се сключват за дейности, които се финансират от общинския бюджет. Договорът се сключва между местните подразделения на представителните организации на работниците и служители, които представят общ проект на местните подразделения на работодателите.

На първите две разгледани нива на договаряне се сключва само един колективен трудов договор. По този начин се цели насърчаването на съгласувани действия между различните синдикални организации на съответните равнища, за да постигнат съгласие по общ проект на КТД, който да представят на работодателя или на работодателската организация. Масова практика е на тези равнища да има повече от една СО, затова и законодателят е разписал правила за действие и в случай, че синдикалните организации не могат да се споразумеят за общ проект на КТД. В този случай работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от Общото събрание на работниците и служителите или събрание на пълномощниците с мнозинство повече от половината от неговите членове. Целта е да се предотврати евентуалната възможност за сключване на повече от един КТД на тези равнища, защото това не би създало благоприятна среда в съответното предприятие, бранш или отрасъл. Напротив, това би довело до проблеми и напрежение, които да попречат на постигането на положителни резултати за страните по договора, каквато всъщност е основната цел на колективното трудово договаряне.⁶⁹

На равнище община законодателят е предвидил, че могат да се сключат повече от един КТД за различните дейности, финансирани от общинския бюджет. Такива дейности са здравеопазването, образование, социални, културни и други дейности. Броят на финансираните от общинския бюджет

дейности, предопределя и максималния възможен брой КТД, които могат да се сключат по общини. Изискването договорите да се сключват само между местните поделения съответно на работодателите и на работниците и служителите, рязко ограничава възможността за договаряне на това равнище, тъй като в по-малките общини липсват поделения на представителните организации.

Една от най-важните промени в областта на КТД със ЗИДКТ от март 2001 г., както вече споменах, е въвеждането на срочност на договорите. Основното влияние, което оказват тези изменения върху колективното договаряне, може да се види на Графика 1, където са показани регистрираните в Главна инспекция по труда договори.

Графика 1



От графиката се вижда рязкото намаляване на договорите, сключени за неопределен срок. Друг интересен момент е голямото количество КТД, сключени след 2001 г., в които страните са договорили максимално допустимия от КТ срок – 2 години.*

На графика 2 е показана динамиката на колективното трудово договаряне от 1993 г., когато започват да се регистрират КТД, до юни 2005 г.

От графиката се вижда увеличаване броя на колективните трудови договори, след промените в КТ от 2001 г. в сравнение с предходните години между 1997 и 2000 г. Данните за 2005 година са към юни с.г., по тази причина не може да се направи сравнение дали тенденцията на увеличаване броя на сключените КТД се запазва.

* Графиката е направена на база изследване на 73 О/БКТД, сключени в периода 1993 – 2001 г. Подробни данни за включените в графиката договори като – дата на сключване, страни и срок, можете да откриете в Стойчева, Б., Т. Дечев, В. Илков, Иновации в колективното договаряне. Европейски и български аспекти, С. 2005, стр. 40-52

Графика 2



Нов момент в колективното трудово договаряне след 31 март 2001 г. е правото на работодателя да получи информация за действителния брой синдикални членове в предприятието.

Другият нов момент в областта на колективното трудово договаряне, върху който ще спрва вниманието си, е и възможността страните по договора да договорят и допълнителни условия за присъединяване към КТД, от страна на работници и служители, които не са членове на синдикална организация, страна по договора. Тези допълнителни условия обаче не трябва да заобикалят или противоречат на закона, както и да не накърняват добрите нрави (добре би било законодателят да прецизира по-точно понятието „добри нрави“, но в случая тълкуването му е оставено на страните по договора).

Възможността, освен подаване на заявление, да се договорят и други условия за присъединяване, каквото е например заплащането на някаква възмездна такса, се тълкуват противоречиво от различните изследователи по темата.

Някои синдикални експерти смятат, че такава такса трябва да бъде събирана от желаещите да се присъединят към КТД. Размерът ѝ най-общо зависи от това какво точно се цели с нея – дали мотивация на персонала за членство в СО или възмездяване на усилията на страните по КТД. В повечето случаи в практиката чрез вноската се цели възмездяване положените за сключването на договора усилия и средства. „Вноската цели още да направи ползването на допълнителните права по КТД не плод на „паднало от небето благо“, а постигнат резултат, който и присъединяващият се може да ползва, като чрез парична вноска изрази уважението си към труда на другите”.⁷⁰

В същото време според проф. Мръчков поставянето на подобна вноска установява различие между работниците и служителите на база членството им в СО и е дискриминационно. Друг довод срещу поставянето на финансови изисквания за присъединяване е, че чрез него се оказва натиск върху работниците и служителите да членуват в СО, които са страна по КТД.⁷¹

Едно „междинно“ становище, застъпвано от работодатели с позитивно отношение към колективното договаряне, които съм интервюирала, е тезата, че т. нар. „солидарна такса“ за присъединяването към колективния трудов договор може да се изисква само от несиндикализираните работници в предприятието. Според тази теза, „солидарна такса“ не би трябвало да се изисква от членове на синдикални организации, които не са страна по колективния трудов договор, особено ако и те са представили свой проект, който не е бил предпочетен от Общото събрание.

Колективното трудово договаряне е един от най-важните (може дори да се каже основният) инструменти, чрез които СО защитават правата на своите членове, тъй като именно по пътя на

колективното трудово договаряне те могат да извоюват по-благоприятни клаузи от предвидените в КТ и в други подзаконовни нормативни актове, уреждащи трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения. Освен това за сключването на един КТД понякога са необходими няколко месеца усилия. (При браншовите колективни трудови договори преговорите могат да се проточат с години. Браншовият колективен трудов договор в „Общо машиностроене“ е договарян три години!). Затова мнението на автора е, че събирането на т. нар. „солидарна такса“ е правилно, стига да е в приемливи и поносими размери. В общия случай тази такса не трябва да надхвърля размера на членския внос, който би дължал работникът или служителът за времетраенето на КТД, ако беше член на СО, страна по него. Тази такса не може да се третира като дискриминационна тъй като работниците и служителите, които са членове на СО също заплащат членски внос. Тоест по някакъв начин и те заплащат правото си да се възползват от по-благоприятните условия на КТД.

Важно е да се подчертае, че присъединяването към КТД е субективно право и се извършва само и единствено индивидуално. Законодателят не е предвидил възможност цяла група работници и служители, нечленуващи в синдикална организация, страна по договора, да се присъединят към КТД.

Съдържание на КТД:

В общия случай КТД съдържа следните раздели:

1. Общи въпроси, където се уточняват страните по договора и основните аспекти, които той обхваща.
2. Заетост, професионална квалификация и обучение на персонала.
3. Работно време, почивки и отпуски и други въпроси, свързани с организацията на труда – възможности за увеличаване и намаляване на работното време и др.
4. Възнаграждения – в това число влизат заплатите, допълнителните възнаграждения за нощен и извънреден труд, за продължителна работа. Също така могат да се договорят и допълнителни възнаграждения за научна степен, ако тя е свързана с изпълняваната работа. Съществува практика да се договорят премии за различни празници – най-вече Коледа и Великден, а също така и за подпомагане ползване на платения годишен отпуск.
5. В друга част на КТД се уговарят здравословните и безопасни условия на труд, съгласно спецификата на дейност, за която се отнася договорът.
6. Социалните осигуровки и застраховки. В някои договори освен задължителните осигурителни вноски се договаря и подпомагано частично или изцяло финансирано от работодателя допълнително доброволно осигуряване – здравно или пенсионно.
7. Условия за синдикална дейност.
8. Възможност за уреждане на колективните трудови спорове.
9. Условия за присъединяване, където освен задължението за подаване на заявление или заплащането на някаква такса, което вече беше споменато, така например може да се договори и изискване на някакъв минимален трудов стаж в предприятията, както и краен срок, до който присъединяването може да се извърши.

Колективното договаряне е предмет най-вече на глава 4 от КТ, но възможността за използване на колективния трудов договор за уговаряне на условия на труд, които са по-благоприятни за работника или служителите от законоустановените, са “пръснати и пронизват целия КТ и почти всички негови раздели”.⁷²

Значението на измененията в областта на колективното договаряне е най-вече в промяната на метода на регулиране на трудовите правоотношения. Чрез тези поправки законодателят се оттегля от ролята си да регулира централизирано и фиксирано този тип отношения и оставя повече възможности за действие на колективното договаряне и страните по него, които са пряко заинтересовани от определянето на условията на труд и други аспекти на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.⁷³

Важното място, което законодателят определя на колективното трудово договаряне проличава и от формулировката на някои от членовете в останалите глави, където е казано “ако е уговорено в КТД” или “ако друго не е уговорено в КТД”. Примери за това са член 168, касаещ правото на допълнителен платен годишен отпуск за работнички и служителки с две и повече деца при условие, че е уговорено в КТД. Някои анализатори по темата определят колективните трудови договори като част от нормативната рамка на гарантираните права на работещите жени. Освен това договореностите, касаещи жените, се приемат като „първокласен индикатор за определена категория нагласи на работодателите спрямо работещите жени”⁷⁴. Добър пример за мястото на колективното трудово договаряне е и 130а, в който на него е оставено да определи редът и начина, по който ще бъдат информирани работниците и служителите в случаи на масово уволнение.

Понижаващата се степен на синдикализация предопределя наличието на голям брой предприятия, където не се сключват колективни трудови договори. Въпреки това не трябва да се подценява значението на колективното договаряне за регулиране на трудовите правоотношения в предприятията, а също така и при управлението на човешките ресурси. Съществуват браншове, в които по-голяма част от работещите са обхванати с колективен трудов договор. Такива са например отраслите здравеопазване и образование. По-добър пример за това е пивоварният бранш, където поради мултинационалния характер на повечето предприятия, по пътя на колективните преговори се договарят много благоприятни клаузи като доказателство за това е, че този КТД покрива почти 100% от работниците и служителите в бранша.

Най-общо колективното трудово договаряне може да се възприема като един от възможните начини за определяне на трудовите отношения, което го превръща във важен инструмент в управлението и развитието на човешките ресурси в предприятия, браншове и отрасли, в които има синдикални организации и степента на синдикализация е по-висока.

Глава III

Информирание и консултиране на работниците и служителите

При анализа на индустриалните отношения в периода след промените в КТ от месец март 2001 г. не бива да се игнорират и други важни промени, влезли в сила от 2006 г. и касаещи правото на работниците да бъдат информирани и консултирани.

Това право е уредено чрез ЗИДКТ от 2006 г. и Закона за информирание и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества. Чрез тези два закона се транспонират редица директиви на ЕО в областта на трудовото законодателство. Интерес за настоящия текст представлява една от директивите, транспонирани чрез ЗИДКТ, а именно Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информация и консултация на работниците и служителите в ЕО. Тя се отнася за предприятия с 50 и повече души персонал и за поделения с 20 души. Целта на директивата е “да установи общата рамка, определяща минималните изисквания, относно правото на информация и консултация на работниците и служителите в предприятия и стопански единици на територията на Общността.”⁷⁵

Директивите, които се транспонират чрез Закона за информирание и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества са 94/45/ЕО; 2001/86/ЕО и 2003/72/ЕО.

94/45/ЕО е за създаване на Европейски работнически съвет или процедура за информирание и консултации с работниците и служителите в предприятия и групи предприятия в рамките на Общността.

2001/86/ЕО е за допълване на устава на Европейското дружество по отношение на работниците и служителите.

2003/72/ЕО е за допълване на Устава на европейското кооперативно предприятие по отношение на участието на работниците и служителите.⁷⁶

Тези два закона представляват интерес за мен, тъй като благодарение на тях би могло да се засили сътрудничеството между работодателя и работниците и служителите, което е в интерес както за развитието на предприятието, така и на заетите в него.⁷⁷

Прилагането на тези два закона има пряка връзка с управлението на човешките ресурси в няколко посоки:

- Очаква се, че упражняването на правата по информирание и консултиране да повиши мотивацията за труд, както и да засили ангажираността на служителите към бъдещето на предприятието, неговата финансова стабилност, конкурентноспособност и икономическо развитие.
- Чрез създаване на система за информирание и консултиране работодателят се ангажира да предвиди мерки по отношение на обучението и преквалификация на персонала, когато са налице рискове за заетостта. Това от своя страна би подпомогнало процесите по адаптация и конкурентноспособност на работниците и служителите на пазара на труда.
- Повишава се и ролята на социалния диалог за обвързването на промени в структурата и числения състав на предприятието със запазването на работните места.

1. Закон за изменение и допълнение на КТ 01.07.2006 г.

Правото на информирание на работника или служителя е предоставено още с промените в КТ от 2001 в чл. 130 и 130а. С промените от 2006 работникът или служителят вече има право и на консултиране, а не само на информирание, каквото предвижда КТ, влизащ в сила от 31.03.2001 г. Освен това центърът на тежестта е изместен от работника към неговия работодател, тъй като в новия вариант информирането и консултирането на служителите е вменено не просто като негово право, а като задължение на съответния работодател.

След промените, влизащи в сила от 01.07.2006 г. член 130 вече звучи така:

Чл. 130. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Работодателят е длъжен да предостави на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7 и 7а в предприятието изискващата се от закона информация, както и да проведе консултации с тях.

(2) Работодателят предоставя информация, провежда консултации и съгласуване в предвидените от закона случаи само със синдикалните организации или само с представителите по

чл. 7, ал. 2, когато в предприятието няма синдикални организации или няма избрани представители по чл. 7, ал. 2 или някой от тях откаже да участва в процедурата по информиране и/или консултиране.

(3) Синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7 и 7а са длъжни да запознаят работниците и служителите с получената от работодателя информация, както и да вземат предвид тяхното мнение при провеждане на консултациите.

(4) Работниците и служителите имат право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя, която е от значение за трудовите им права и задължения.

(5) С колективен трудов договор или със споразумение работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а могат да договарят и други практически мерки за информиране и консултиране на работниците и служителите освен посочените в закона.

Трябва да се отбележи, че този вариант на член 130 предвижда информирането и консултирането да се осъществява не директно на служителите, а на синдикалната организация, ако такава в предприятието съществува или на представителите на работниците и служителите, избрани от Общото им събрание. Но, за да не бъдат оцетени работниците и служителите, на субектите, с които работодателят провежда информирането и консултирането, е вменено задължението да предоставят информацията, получена от работодателя, на останалите, заети в предприятието, а също така и да вземат предвид тяхното мнение по време на консултациите.

В член 4 е определен и типът информация, на който работниците и служителите имат право – само такава, която е от значение за трудовите им права и задължения. А с член 5 се предоставя възможност с помощта на колективното трудово договаряне да бъдат уговаряни и други мерки, свързани с разглежданата тематика, които по смисъла на КТ, в частта му за КТД, трябва да поставят работниците и служителите в по-благоприятно положение.

С останалите три члена на КТ: 130а, 130б, 130в се изясняват някои от случаите, при които се предвижда процедура по информиране и консултиране на работниците и служителите.

Право на информация и консултации в случаи на масово уволнение

Чл. 130а. (Нов - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., изм. - ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 г., изм. - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Когато работодателят има намерение да предприеме масови уволнения, той е длъжен да започне консултации с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 своевременно, но не по-късно от 45 дни преди извършването им, и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Редът и начинът за провеждане на консултациите се определят от работодателя, представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2.

(2) Независимо от обстоятелството дали работодателят или друг правен субект е взел решението, довело до масови уволнения, работодателят е длъжен преди началото на консултациите по ал. 1 да предостави писмена информация на представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 за:

1. причините за предвижданите уволнения;
2. броя на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени, и основните икономически дейности, групи професии и длъжности, към които се отнасят;
3. броя на заетите работници и служители от основните икономически дейности, групи професии и длъжности в предприятието;
4. конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл. 329 на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
5. периода, през който ще се извършат уволненията;
6. дължимите обезщетения, свързани с уволненията.

(3) След предоставянето на информацията по ал. 2 в срок три работни дни работодателят е длъжен да изпрати копие от нея на съответното подделение на Агенцията по заетостта.

(4) Представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 могат да изпратят на съответното подделение на Агенцията по заетостта становище по предоставената им информация във връзка с предвижданите масови уволнения.

(5) При неизпълнение на задължението на работодателя по ал. 2 представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 имат право да сигнализират Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за неспазване на трудовото законодателство.

(6) За неизпълнение на задължението си по ал. 1 работодателят не може да се позовава на обстоятелството, че друг орган е взел решението за масови уволнения.

(7) Предвидените масови уволнения се извършват не по-рано от 30 дни след уведомяване на Агенцията по заетостта, независимо от сроковете на предизвестие.

Във варианта от 2001 г. редът и начинът за информиране е определен чрез КТД. Чрез допълнението от 2006 г. определянето им може да стане и съвместно между работодателя и представителите на работниците и служителите, когато в предприятието няма синдикална организация.

Това допълнение отново навежда на мисълта за КТД, който е основен инструмент в би-партиитното сътрудничество, каквото е налице в цитирания случай на съвместни действия и обсъждане между работодателя, от една страна, и работниците, представени съответно от СО, ако такава в предприятието има, или избрани от Общото им събрание представители. По пътя на колективното трудово договаряне тези процедури биха били уредени трайно и няма да са инцидентен акт, плод на настъпващи негативни събития, каквито са масовите уволнения. Важно е да се уточни, че допълнението от 2006 г. не забранява договарянето на процедурата да се извършва по пътя на колективното трудово договаряне, а дава още една възможност да се използва и друг път, когато в предприятието няма КТД, където да са регламентирани редът и начина за информиране и консултиране на работниците и служителите.⁷⁸

При втората алинея важна е вметката, че работниците и служителите имат право на информация и консултация, независимо от това дали прекият им работодател или друг правен субект е взел решение за масово уволнение. Това от своя страна представлява допълнителна "застраховка" за работниците и служителите, че работодателят им няма да "избяга" от задължението, криейки се зад оправданието, че не той, а друг е взел това решение.⁷⁹ Същата защитна цел има и алинея 6.

Направена е редакция на т. 4, в която е установено, че критериите, по които ще бъдат уволнени работниците и служителите са в съответствие с член 329 КТ. От страна на синдикатите тази редакция е оценена като неправилна: "старата редакция на тази точка бе по-добра. Тя даваше възможност работодателят да излезе от тесните рамки на чл. 329 КТ. От гледна точка на закона няма никаква пречка работодателят да обсъди и уточни с представителите на работниците и служителите и други критерии извън тези по член 329 КТ. Тази поправка намираме за неправилна, неедназначна. За отстъпление от съществуващото положение".⁸⁰

Задължение за информация и консултации при промяна на работодателя

Чл. 130б. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Преди извършване на промяната по чл. 123, ал. 1 работодателят прехвърлител и работодателят приобретател, а в случаите на чл. 123а, ал. 1 - старият и новият работодател, са длъжни да информират представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от своите предприятия за:

1. предвижданата промяна и датата на извършването ѝ;
2. причините за промяната;
3. възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците и служителите;
4. предвижданите мерки по отношение на работниците и служителите, включително за изпълнението на задълженията по чл. 123, ал. 4 и чл. 123а, ал. 3.

(2) Работодаателят прехвърлител по чл. 123 или старият работодател по чл. 123а е длъжен да предостави информацията по ал. 1 в срок най-малко два месеца преди извършването на промяната.

(3) Работодаателят приобретател по чл. 123 или новият работодател по чл. 123а е длъжен да предостави информацията по ал. 1 своевременно, но във всички случаи в срок най-малко два месеца преди работниците и служителите му да бъдат пряко засегнати от промяната по отношение на условията на труд и заетост.

(4) Когато някой от работодателяте предвижда мерки по ал. 1, т. 4 по отношение на работниците и служителите от своето предприятие, той е длъжен преди извършване на промяната да проведе своевременно консултации и да положи усилия за постигане на споразумение с

представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 относно тези мерки.

(5) В случаите, когато в предприятието няма синдикални организации и представители на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2, работодателят предоставя информацията по ал. 1 на съответните работници и служители.

(6) При неизпълнение на задължението на работодателя по ал. 1 или когато той не проведе консултациите по ал. 4, представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 или работниците и служителите имат право да сигнализират Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за неспазване на трудовото законодателство.

(7) За неизпълнение на задължението си по ал. 1 работодателят не може да се позовава на обстоятелството, че друг орган е взел решението за промяната.

Най-общо може да се каже, че новото в този член е вменяването на задължение, както у работодателя прехвърлител, така и работодателят приобретател. Освен това отново не се оставя "вратичка" на някой от двамата работодатели да се "измъкне" от това си задължение, като се оправдае с това, че субектът, взел решението, е друг.

Заслужава да се отбележи новата алинея 5, чрез която се гарантира информирането на работниците и служителите в случаите, когато в предприятието няма синдикални организации, а представители на работниците и служителите по силата на чл. 7, ал. 2 КТ не са избрани. В тези случаи съответните работодатели – прехвърлител и приобретател, предоставят информацията директно на работниците / служителите, заети в предприятието. Законът не урежда как да стане информирането в случая – дали писмено или в директна среща, важно е да се изпълни задължението.

Задължение за информация при изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда на предприятието

Чл. 130в. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) В случаите по чл. 7а работодателят е длъжен да предостави на избраните представители на работниците и служителите информацията относно:

1. последните и предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието;

2. положението, структурата и очакваното развитие на заетостта в предприятието, както и относно предвижданияте подготвителни мерки, особено в случаите, когато съществува заплахата за заетостта;

3. възможните съществени промени в организацията на труда.

(2) След предоставянето на информацията по ал. 1 работодателят е длъжен да проведе консултации по въпросите по ал. 1, т. 2 и 3.

(3) Когато информацията по ал. 1 съдържа данни, разгласяването на които може да увреди законните интереси на работодателя, той има право да я предостави с изискване за поверителност.

(4) В случаите по ал. 3 представителите на работниците и служителите нямат право да разкриват информацията по ал. 1 на останалите работници и служители и на трети лица.

(5) Работодаателят може да откаже предоставянето на информацията или провеждането на консултации, когато характерът на информацията или консултациите могат сериозно да навредят на функционирането на предприятието или на законните интереси на работодателя.

(6) При отказ да се предостави информация по ал. 5 и при възникнал спор относно неговата основателност страните могат да потърсят съдействие за уреждане на спора чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от Националния институт за помирение и арбитраж.

Този член касае информирането и консултирането на работниците и служителите в случаите на изменение на дейността, икономическото състояние и организацията на труда в предприятието. С него се указва типът информация, която трябва да касае не само настоящето състояние на предприятието, а и бъдещото такова. Работодаателят трябва да даде информация за това какви са очакванията за заетостта в предприятието, дали ще спадне или ще се запази. Също така е необходимо да бъдат посочени, ако има предвидени, мерки, които касаят тази група въпроси. Информация се дължи и за възможните промени в организацията на труда.⁸¹ Все пак е дадено право на работодателят да откаже информация, ако това е в разрез с интересите му или застрашава функционирането на предприятието.

Срокове за информиране и консултиране

Чл. 130г. (Нов - ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01.07.2006 г.) (1) Работодателят и представителите на работниците и служителите по чл. 7а определят в споразумение:

1. съдържанието на информацията и сроковете, в които ще им бъде предоставяна;
2. сроковете, в които представителите на работниците и служителите ще подготвят своето становище по предоставената информация;
3. сроковете и предмета на консултации;
4. представителите на работодателя, определени да предоставят информация и да провеждат консултации.

(2) В случай че не се постигне споразумение по ал. 1:

1. информацията за последните и предстоящите изменения в дейността и икономическото състояние на предприятието се предоставя в сроковете за съставяне на счетоводните отчети;
2. информацията относно положението, структурата и развитието на заетостта в предприятието и мерките за запазването ѝ се предоставя не по-късно от един месец преди предприемането им;
3. информацията относно решенията, които биха могли да доведат до съществени промени в организацията на труда или трудовите правоотношения, се предоставя не по-късно от един месец преди съответните промени;
4. консултациите по чл. 130в, ал. 1, т. 2 и 3 се провеждат в срок до две седмици след предоставяне на информацията.

(3) В случаите, когато работодателят предвижда мерки, които водят до промяна по чл. 123 или 123а или до масови уволнения, информацията и консултациите се провеждат при условията, по реда и в сроковете по чл. 130а и 130б.

(4) В случай че работодателят не предостави информация в сроковете по ал. 1 или 2, представителите на работниците и служителите имат право да я поискат писмено от него, а при отказ да им я предостави - да сигнализират Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за неспазване на трудовото законодателство.

Този член има за цел да определи сроковете за информиране и консултиране, но законодателят тук не е поставил твърди срокове, а е оставил субектите, пряко засегнати от този процес, да определят по пътя на социалния диалог помежду си, сроковете за информиране и консултиране от страна на работодателя и на представяне на становище от страна на представителите на работниците и служителите. В случай, че бипартитното сътрудничество не доведе до изготвянето на приемливи и за двете страни срокове, законодателят е определил защитен механизъм, който има за цел да не допусне блокиране на процедурата по информиране и консултиране.⁸²

2. Закон за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества

Основните положения на трите директиви, транспонирани чрез този закон касаят условията на информиране и консултиране на работниците и служителите при функционирането на многонационални предприятия и дружества, които имат клонове или дъщерни предприятия в повече от една страна-членка. Структурата на отделните глави от закона следва структурата на отделните директиви, като включва основни части, които съответстват на разделите на тези директиви. Частите на основните глави – втора, трета и четвърта от Закона съдържат следното:

1. Избор на органи на представителство;
2. Създаване и функциониране на специализиран орган за преговори между представители на работниците и служителите и централният/те орган/органи за управление;
3. Преговори за сключване на споразумение;
4. Съдържание на споразумението;
5. Стандартни правила и начини на тяхното приложение.⁸³

В този закон в отделна глава са изведени и клаузите за поверителност на информацията.

Поради малкия брой на регистрирани в България многонационални предприятия или международни компании, този закон засяга най-вече работниците и служителите във функциониращите в страната клонове на мултинационални компании.

Чрез двата закона на работниците и служителите не само се предоставя правото да бъдат информирани и консултирани от техните работодатели, а също така се появява още един канал за защита на техните интереси, а именно чрез избрани от Общото събрание техни представители, с които да се осъществява процедурата по информиране и консултиране.

Темата за информирането и консултирането на работниците и служителите не бива да се подценява. В повечето страни от Европейския съюз структурите за информиране и консултиране са добре установена част от системата на индустриалните отношения. С тези два закона, които разгледах, тези структури се установяват и в системата на българските индустриални отношения. Само практиката ще покаже дали прилагането им в България ще доведе до положителните резултати за управлението и развитието на човешките ресурси, за които споменах в началото на тази глава.

В практиката са познати два модела на информиране и консултиране, класифицирани според това дали съответните структури са създадени по законодателен път или са в резултат на колективни преговори и сключване на споразумения между социалните партньори.⁸⁴ В България е възприето законодателно установяване на системата за информиране и консултиране, но някои от членовете в КТ предвиждат и постигане на бипартитно споразумение между заинтересованите страни.

Глава IV **Индустриалните отношения в периода 2001-2007 година**

Условно ще разделя разглеждания период на два подпериода:

- първият обхваща времето от март 2001 г. до март 2004 г.;
- вторият е от март 2004 г. до 2007 г.

За условна граница в случая ще използвам процедурата по установяване наличието на критерии за представителност, започнала през октомври 2003г. и завършила през пролетта на 2004 г. (Конструкцията „процедура по установяване наличието на критерии за представителност” се използва тук, тъй като е дълбоко залегнала в специфичния жаргон, използван в МТСП, НСТС и от някои от социалните партньори. Иначе, напълно основателни са възраженията на някои изследователи и представители на социалните партньори, които отбелязват, че с процедурата се установява наличието не на критериите за представителност – те обективно съществуват в Кодекса на труда, а СЪОТВЕТСТВИЕТО на организациите на социалните партньори на тези критерии). Това разделение е възприето, тъй като „преброяването” от края на 2003 г., завършило със съответната публикация в Държавен вестник на 31 март 2004 г., променя картината на индустриалните отношения в посока на увеличаване на броя на организациите на социалните партньори.

От друга страна тази граница е в някаква степен условна, тъй като макар и признати за представителни едва през 2004 година, някои от актьорите вземат дейно участие в събитията и в първия разглеждан подпериод.

1. Индустриалните отношения в периода 31.03.2001- 03.2004 г.

Този период обхваща времето от влизане в сила на промените на КТ от 31.03.2001г. до решението на МС от март 2004 г., кои от представителите на работниците и служителите, респективно на работодателите, да признае за национално представителни.

1.1 Основни актьори в социалното партньорство*

1.1.1. Представители на работниците и служителите (профсъюзи и синдикати)

В разглеждания период представителните организации на работниците и служителите са две: Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) и Конфедерация по труда „Подкрепа” (КТ„Подкрепа”).

КНСБ претендира да е най-голямата организация на работниците и служителите в България, обединяваща и защитаваща интересите на над 350 000 души. Тази синдикална организация е член на Европейската конфедерация на профсъюзите и на Международната конфедерация на свободните профсъюзи.⁸⁵

КТ „Подкрепа” е създадена през февруари 1989 г. Това е синдикална организация, изградена от 36 регионални синдикални съюза, 30 федерации и национални синдикати и 4 асоциирани организации. В КТ „Подкрепа” членуват 150 000 души. И КТ „Подкрепа”, както и КНСБ, също е член на Европейската конфедерация на профсъюзите и на Международната конфедерация на свободните профсъюзи.⁸⁶

Тези два синдиката са представителни още от самото начало на развитие на социалния диалог и тристранното сътрудничество. Такива са и в настоящия момент. Представителността им в разглеждания период е установена през пролетта на 1999 г. след първото официално преброяване на синдикалните членове.

1.1.2. Представители на работодателите

В разглеждания период представителните организации на работниците и служителите са 4: Българска стопанска камара (БСК), Български съюз на частните предприемачи „Възраждане”(БСЧП „Възраждане”), Съюз за стопанска инициатива (ССИ), Българска търговско – промишлена палата (БТПП).

* Тук е важно да уточня, че данните, които използвам за социалните партньори, са към днешна дата, а не към момента на разглеждания период.

В БСК понастоящем членуват над 20 000 търговски дружества, сред които 263 от 300-те най-големи фирми в България. Тази работодателска организация е член на UNICE – Съюз на индустриалните и работодателски конфедерации в Европа, член е също така на ICC – Международна търговска камара.⁸⁷

БСЧП „Възраждане“ е основан на 12.12. 1989 г. Член е на Световната Асоциация за малки и средни предприятия – WASME и на Европейската конфедерация на асоциациите за малки и средни предприятия – CEAPME.⁸⁸

ССИ е създаден на 22.12.1989 г. под името Съюз за стопанска инициатива на гражданите. Член е на UEAPME. Членове на ССИ са повече от 4000 малки и средни предприятия. Съюзът има изградени 26 браншови организации.⁸⁹

БТПП – на европейско равнище търговско – промишлените палати не играят ролята на работодателски организации и си имат своя организация – Euro Chambers. В България БТПП е призната за представителна работодателска организация и от МОТ се поставя въпросът доколко мястото на БТПП е сред работодателските организации. В европейски мащаб, БТПП е член на Euro Chambers.

И четирите представителни работодателски организации, членуват в организацията „шапка” – Асоциация на организациите на българските работодатели (АОБР), чрез която се осъществява членството им в Международната организация на работодателите (International Organisation of Employers - IOE). От своя страна, IOE осигурява представителството на работодателите пред Международната организация по труда (ILO) и по време на Годишните сесии на Международната конференция по труда (ILC).

Представителността на тези работодателски организации е призната през януари 1993 г. в началото на управлението на правителството на Любен Беров. Тези организации са представителни и в момента.

1.2 Съвет за икономически растеж

Вече споменах, че през разглеждания период една все още непредставителна работодателска организация оказва влияние върху развитието на индустриалните отношения и дава заявка за активно включване сред социалните партньори. Това е Съюзът на работодателите в България, основан на 24.04.2000 г. от представители на едрия бизнес, които членуват също и в БСК и БТПП. Още със създаването си тази организация представя искания за отмяна на стария и създаване на изцяло нов Кодекс на труда, за дерегулация на пазара на труда и децентрализация на социалния диалог, сваляне на колективното договаряне на ниво предприятие, а проявява и други претенции относно случващото се в областта на социалното партньорство.

Изследователите отбелязват, че поведението на СРБ в разглеждания период наподобява по-скоро поведение на политическа партия, отколкото на работодателска организация.⁹⁰ В този период се набляга най-вече върху публични изяви, връзките с обществеността, както и разпространяването на радикални послания, чиято цел е да убедят представителите на едрия бизнес в България, че това е организацията, която може да защитава интересите им. Това поведение от страна на СРБ не се посреща добре от синдикатите и започва конфронтация между КНСБ и СРБ.⁹¹

Правителството, начело със Симеон Сакскобурготски, е поставено под натиск от страна на представителите на едрите работодатели (в това число не само СРБ, а и ВІВА, и Българският бизнес клуб „Възраждане”) и техните радикални искания за промени в областта на социалното партньорство. Стълката, която предприема правителството е институционализирането на Съвета за икономически растеж – който по същество представлява консултативен орган към МС. В него участват най-вече представители на едрия бизнес: БТПП, БСК, СРБ, ВІВА и Българският бизнес клуб „Възраждане”. От участие в СИР са лишени както синдикатите, така и двете представителни работодателски организации, защитаващи интересите на малките и средни предприятия – ССИ и БСЧП „Възраждане”. От друга страна са допуснати да участват непредставителни организации като СРБ, БІБА и Българският бизнес клуб „Възраждане”.⁹² Парадоксалното в случая е, че този орган дублира в значителна степен функциите на НСТС – легитимният орган на тристранното сътрудничество, съществуването на който е регламентирано в КТ и се прави опит синдикатите и представителите на малките и средни предприятия в България съзнателно да бъдат изолирани от въпросите, засягащи икономическото развитие на страната.

В същото време, в разглеждания период не е конституиран Икономическият и социален съвет, създаването на който е регламентирано чрез закон от 24.04.2001 г. Идеята е ИСС също да бъде консултативен орган, изразяващ волята на структурите на гражданското общество по икономическото и социалното развитие. Целите, които се представят пред него са:

1) осигуряване участието на широк кръг представители на гражданското общество в икономическия и обществен живот;

2) да служи като постоянна институционална форма на социален диалог и консултациите по икономическата и социална политика между правителството и структурите на гражданското общество;

3) да отговори на законния стремеж на обществените и икономически групи, на структурите на гражданското общество да изразяват мнения, становища и предложения по отношение на актовете на законодателната и изпълнителната власт, които засягат техните интереси.⁹³

Със създаването на Съвета за икономически растеж правителството институционализира стремежа на представителите на едрия капитал да лобират пряко пред изпълнителната власт за защита на интересите им.

Много от въпросите, разисквани в СИР, са от компетенцията на НСТС. Това се вижда и от цялостната досегашна практика на СИР, който обсъжда паралелно с НСТС, теми като наредбите за установяването на наличие на критерии за представителност у социалните партньори или промените в Кодекса на труда, макар именно по силата на този кодекс, органът имащ право да разглежда този тип въпроси да е точно НСТС.

За по-голяма яснота на разглеждания въпрос, ще представя дневния ред на част от заседанията на СИР, в които се обсъждат въпроси, които са от компетенцията на НСТС, като по този начин се прави опит за negliжирането на тристранното сътрудничество.

9 октомври 2002 г., 16.00 часа, Министерство на икономиката:

1. Оптимизиране на административното функциониране на съвета за икономически растеж (представян на ААМР);

2. Обсъждане на промени в Кодекса на труда (г-н Валери Апостолов, заместник-министър на труда и социалната политика)

3. Разглеждане на кодекса за задължително обществено осигуряване (г-н Валери Апостолов, заместник-министър на труда и социалната политика)

4. Насрочване и определяне на теми за следващото редовно заседание на съвета по смисъла на чл. 6, ал. 1 от Правилника.

13 ноември 2002, 16.00 часа:

1. Кодекс на труда (г-жа Лидия Шулева, заместник –министър председател и министър на труда и социалната политика);

2. Насрочване и определяне на теми за следващото редовно заседание на Съвета по смисъла на чл. 6, ал. 1 от Правилника.

23. април 2003 г., 14.00 часа, Министерство на икономиката, Голяма зала:

1. Цени на енергийните ресурси (г-н Илко Йоцев, заместник –министър на енергетиката и енергийните ресурси)

2. Наредба за преброяване на представителните работодателски организации (г-жа Лидия Шулева, министър на труда и социалната политика);

3. Насрочване и определяне на теми за следващото редовно заседание на Съвета по смисъла на чл. 6, ал. 1 от Правилника.

Със създаването на Съвета за икономически растеж се дава определено удовлетворение на организациите на най-едрия бизнес ВІВА, Български бизнес клуб „Възраждане” и СРБ (членството на едно предприятие в СРБ изисква наличието на поне 100 работници в него!), които в този момент не са национално представителни, но са заредени с огромни лобистки амбиции и оказват огромен натиск върху кабинета на Симеон Сакскобургготски и в частност върху министъра на икономиката. Подобно поведение е естествено, но възникналите многобройни дублирания създават изключително изнервяща обстановка и ерозират автентичното тристранно сътрудничество. (Ако избягаме доста напред във времето, ще видим, че това неадекватно положение е коригирано едва след парламентарните избори през 2005 г., когато новото правителство включва в състава на СИР организациите на малките и средни предприятия – ССИ и БСЧП „Възраждане” и изважда от него непредставителната работодателска организация - Български бизнес клуб „Възраждане”. Както ще се види по-долу,

по това време СРБ вече е представителна организация и се обединява с ВІВА в КРИБ. Така в СІР остават само представителни организации, третират се само бизнес въпроси и ребациите с НСТС се нормализират).

В разглеждания период заявка за участие в тристранното сътрудничество дават и други работодателски и синдикални организации.

2. Втори подпериод: март 2004 г. – до сега

Процедурата по проверка наличието на критерии за представителност, започнала през есента на 2003 г. добавя нови партньори в социалния диалог. Сред работодателските организации се подреждат още две: СРБ, за която стана дума и по-нагоре в текста, успява да се сдобие с представителност през пролетта на 2004 г., а в края на 2004 г. към работодателските организации се присъединява и АИКБ.

АИКБ (Асоциация на индустриалния капитал в България) е учредена през 1996 г. Призната е за представителна с решение на МС през 2004 г. Създадена е първоначално като обединение на най-големите приватизационни фондове в страната, с цел да изразява интересите на бизнеса в България в процеса на приватизация и реструктуриране на българската икономика при прехода към развита пазарна икономика. Днес членове на Асоциацията на индустриалния капитал в България са холдингови и инвестиционни дружества, браншови организации, индустриални предприятия. Заетите в тях работници са над 170 000 души. АИКБ разполага с изградена широка мрежа от регионални камари, обхващащи над 50 общини в България. От 7 юли 2006 г. Асоциацията е член на UNIQUE (Съюза на публичните компании в Европа - Union of Issuers Quoted on Europe). Този съюз обединява организации, които представят интересите на над 3500 публични компании от страни от Европейския съюз като Австрия, Великобритания, Германия, Франция, Швейцария и др.⁹⁴

СРБ – както вече споменах тази организация е създадена през 2000 година. В съюза по правило могат да членуват само предприятия и компании с повече от сто наети работници и служители. Понастоящем СРБ вече има друго име след като на 16.05.2006 г. се обедини с Асоциацията на чуждестранните инвеститори (ВІВА). Новосъздадената работодателска организация се нарича Конфедерация на работодателите и индустриалците в България. **КРИБ** претендира, че представлява над 300 фирми с 400 000 работници. (Това допълнително ожесточи борбата между работодателските организации, претендиращи да представляват едрия бизнес в България. В отговор на този акт, АИКБ и БСК подписаха договор за сътрудничество.)

Новосформираната КРИБ заложи на агресивна медийна кампания, като по този начин повтори действията на Съюза на работодателите в България (СРБ) от времето на учредяването му към края на управлението на кабинета на Иван Костов. КРИБ успя да хвърли ръкавица в лицето на всяка от петте работодателски организации, обявявайки се едновременно за “автентичната” работодателска организация в България, за организация, обединяваща две трети от българския бизнес и за “Гласа на българския бизнес”.

В световен мащаб последната претенция напомня мотото на UNICE - “Гласът на бизнеса в Европа”, а БСК като член на UNICE отдавна помества под логото си “Гласът на българската индустрия”. (През 2007 г., UNICE промени името си на „по-атрактивното” - BusinessEurope).

В отговор на предизвикателството от страна на КРИБ, останалите пет представителни организации внесоха през месец юли 2006 г. в съда жалба срещу използването на това наименование от организацията. По-късно Софийски градски съд постанови на първа инстанция, че наименованието на сдружението КРИБ (Конфедерация на индустриалците и работодателите в България - Гласът на българския бизнес) въвежда в заблуждение, поради което противоречи на Закона за юридическите лица с нестопанска цел.

Според съда Конфедерацията на индустриалците и работодателите в България (КРИБ) неправилно е включила в названието си понятието „конфедерация”, тъй като „конфедерация” не е обикновен съюз, а съюз на сдружения.

Освен това, вписано по този начин, наименованието на организацията, може да доведе до извод, че тя е единственият представител на работодателите в България, което безспорно не е вярно и въвежда в заблуждение представителите на бизнеса в страната и извън нея.

В мотивите си съдят посочва, че по този начин се увреждат интересите на ищите (в лицето на останалите представителни работодателски организации), които също така представляват сдружения на работодатели, и създава колебание относно техния статут като равнопоставени участници в обществения диалог и правото им да представляват работодателите на национално и международно равнище.⁹⁵

Въпреки последвалото разцепление между работодателските организации, довело до изключването на СРБ от АОБР през пролетта на 2005 г., за което ще стане дума по-късно, при признаването им за представителни, останалите пет работодателски организации приемат много толерантно признаването на СРБ и АИКБ за представителни и ги приемат за членове на Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР) – организацията, чрез която се осъществява българското членство в Международната организация на работодателите, а оттам и представителството на българските работодатели пред Международната конференция по труда.

Не толкова толерантни обаче се оказват синдикатите към новите организации в своите редици. Те демонстрират негативното си отношение към „новите“ след като към края на 2004 година МС признава за представителен и Съюза на синдикатите в Обединение „Промяна“ (ССОП), учреден на 06.03.1998 г. Тази синдикална организация се възползва от правото, дадено ѝ в член 36, ал. 2, според която процедурата по установяване на представителността е перманентна, а не кампанийна и се осъществява по желание на организациите. Тя подаде документацията, необходима и изискуема за стартиране процедура за установяването на наличие на критерии за представителност на 05.08.2004 г. С решение № 928 от 26.11.2004 г. МС признава представителността на този синдикат, което предизвиква недоволството и съпротивата на останалите представителни синдикати. Двата синдиката – КНСБ и КТ „Подкрепа“ оспорват както коректността на процедурата, по която ССОП е признат за представителен (най-вече поради по-късната дата на провеждане на процедурата), така и данните за числеността и структурата на този синдикат.

Преди да бъдат разгледани събитията, последвали решение № 928 от 26.11.2004 г. на МС, трябва да се изясни значението на категорията представителност.

2.1 Представителност и управление

Въпросът за представителността на социалните партньори е важен най-вече от гледна точка на това, че тази представителност дава право на организациите, които я притежават, да участват в определени трипартитни и бипартитни структури и процедури, както и да вземат решения по въпроси, отнасящи се за целия български народ, каквито са въпросите за трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, въпросите на жизненото равнище и осигурителните отношения.

Безспорно най-важната институция на тристранното сътрудничество е Националният съвет за тристранно сътрудничество (НСТС), в който участват всички национално представителни организации на социалните партньори. НСТС по закон се председателства от вицепремиер и разглежда всички въпроси, свързани с проблемите на трудовото право, осигурителното право, жизненото равнище и индустриалните отношения въобще. Обхватът на проблемите от компетенцията на НСТС, които се обозначават като „въпроси на жизненото равнище“ е установен с постановление на Министерския съвет.

Тристранното сътрудничество на отраслово (браншово) ниво се извършва в съответните отраслови (браншови) съвети към ресорните министерства.

Според оценката на участници в тристранното сътрудничество най-добре функционира отрасловият съвет към Министерство на транспорта, включващ също 5 подотраслови съвета. Съществува отраслов съвет и в МРРБ, но съставът му е „деформиран“ от факта, че квотата на работодателите е узурпирана от Българската строителна камара. В здравеопазването и в средното образование също функционират отраслови съвети, като напоследък в тях навлизат и браншови структури на работодатели от частния сектор – Българската асоциация на частните училища (БАЧУ – Член на БСЧП „Възраждане“) и Съюзът на зъботехниците в България (СЗБ – член на ССИ).

Съществува и Отраслов съвет за тристранно сътрудничество „Земеделие и горско стопанство“. В него работодателите се представляват от националните си организации, а синдикалните организации са представени на ниво браншови организации. Този съвет е провел само 3-4 заседания от учредяването си през 2004 г. до средата на 2007 г.

По подобен начин, в Отрасловия съвет по висше образование, работодателските организации са представени от националните си структури, а синдикатите – от браншовите си федерации.

Има и отраслови тристранни съвети, чието съществуване е абсолютно формално и бутафорно. Представителите на социалните партньори постоянно иронизират Отрасловия съвет по търговия, в който практически няма работодателско представителство. (Съюзът на търговците в България се състои от не повече от тридесетина юридически лица и около петнадесет – физически. Както се вижда, подобна „представителност” е действително смехотворна). Социалните партньори с основание твърдят, че покритието на който и да е КТД на ниво предприятие в търговията е по-голямо от покритието на отрасловия КТД.

Важно е да се подчертае, че в сферата на колективното договаряне, само представителните организации на работодателите и представителните синдикати имат право да участват в колективни преговори на отраслово (браншово) и общинско равнище, което е от изключително значение за съдържателността на цялостната им работа и съответно – за тежестта им в обществото.

Национално представителните организации на социалните партньори участват и в управлението на редица важни институции като: Националният осигурителен институт (НОИ); Националният съвет по условия на труд и функциониращият към него Фонд „Условия на труд”, Надзорният съвет на Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА); Националният съвет за насърчване на заетостта, от който се изготвя Националният план по заетостта; Националният съвет за социално подпомагане, който изготвя Национален план за борба с бедността. Трипартитен е и Управителният съвет на Националната агенция за професионално обучение и образование (НАПОО). Всъщност, НАПОО е запазила до сега статута си на държавна агенция и не е „дерогирана” в изпълнителна агенция, именно поради трипартитния характер на управителния си съвет. Социалните партньори реагират изключително остро срещу опитите за обсебване на агенцията от страна на Министерството на труда и социалната политика и на Министерството на образованието и науката.

До 1999 – 2000 г. трипартитна е била и Национална служба по заетостта, но след като се трансформира в Изпълнителна агенция „Агенция по заетостта”, тя вече не се управлява на трипартитен принцип.

Представителните работодателски организации и представителните синдикати, формират съответно „първа” и „втора” група в Икономическия и социален съвет. Последният обаче не може да бъде класифициран като трипартитна структура, тъй като държавата не е представена в него със собствена група. Единствено председателят на ИСС се избира от Народното събрание, а Министерският съвет е в правото си да посочи двама независими учени в състава на третата група – групата на останалите неправителствени организации, които не са ангажирани в социалния диалог.

Представителните организации на социалните партньори участват и в Събранието на представителите на Националната здравно осигурителна каса (НЗОК), но то не може да бъде определено като трипартитно, тъй като в него участват и други структури – организации на пациентите, съсловните организации на лекарите и стоматолозите и пр.

Представителните организации на социалните партньори имат и ангажименти, които могат да се определят като „забавни”. Такова е участието на представителните работодателски организации в Комисията за подпомагане на митническата администрация. Според оценката на участници в тристранното сътрудничество, единствената полза от това участие е, че членовете на тази комisia, всяка година получават новата митническа тарифа 20 дни по-рано.

В повечето трипартитни управленски органи, представителството на държавата и социалните партньори е „асиметрично”, както примерно в НОИ, където участват 10 представители на държавата и по пет от страна на представителните работодателски и синдикални организации. Симетрично е представителството най-вече в УС на НАПОО.

На общинско ниво също има регламентирани трипартитно управлявани структури, но на тях, както и на останалите органи и структури, управлявани на дву – или трипартитен принцип, няма да се спирам.

Важното в случая е да се подчертае, че има множество органи, структури и процедури, участието в които се осигурява въз основа на призната национална представителност на съответната организация.

2.2 Оценката на участници в тристранното сътрудничество за критериите за представителност

Критериите за представителност на социалните партньори в момента на извършване на процедура по установяването им през 2003 – 2004 г. са преди всичко количествени. На нормативната уредба по този въпрос се спрях още в първата част на настоящия текст.

Практиката познава и други модели на представителност - синдикални избори (както е например във Франция) и “взаимно припознаване” (практикувано във Великобритания).

Потърсих мнението на представители на социалните партньори, които са пряко засегнати от критериите за представителност и от състоянието на социалния диалог*. Разговарях с по един представител на следните организации: КНСБ, ССИ, ССОП. Ще направя уточнение, че макар личните им мнения да не се различават много от официалните позиции на организациите, които представляват, в настоящия текст ще цитирам мненията им като лични, а не като официални становища.

По въпроса какво мислят за критериите за представителност, действащи преди промените от началото на 2007 г., и тримата експерти, които интервюирах, бяха единодушни, че те не са свършени, но имаха различни становища по въпроса в каква посока трябва да се променят и трябва ли да се променят.

Мнението на представителя на КНСБ за критериите е, “че не са свършени и че трябва да се усъвършенстват... Ние така набързо решихме, че представителността се изгражда на база количествени критерии и отидохме в посока брой членове, брой организации, в териториален, в отраслов разрез. А това не винаги са най-точните критерии. Значи, можеш да имаш много голям брой организации, членове, но те фактически да не функционират и да не реализират онова, което е характерно за една организация – работодателска, било то, синдикална, било то. (...) Количествените критерии трябва да се свият за сметка на някои качествени критерии. Ето например за нуждите на социалното партньорство в областта на индустриалните отношения е необходимо да се въведе един критерий, който е свързан със сключването на КТД. (...) Смисълът и съдържанието на тези организации е например сключването на колективни трудови договори, както на равнище предприятия, така и на равнище бранш и отрасъл.”

Запитан за мнението му за синдикалните избори и работническите съвети като алтернатива на сега действащия в България модел за установяване на представителност, същият експерт сподели, че там, където са се наложили, тези системи имат своите предимства, но приложени в български условия може и да не дадат необходимите и търсени резултати. Но “за България би могло да се пробва в някои посоки да се изгражда представителност по пътя на избори и по този начин може да се стигне и до един друг ефект – една голяма част от работниците, които сега не членуват никъде поради различни причини, ще имат възможност да се произнесат: “Да, аз не членувам, но ти можеш да вършиш тая или оная работа.”

Част от предложенията, които направи за подобряване на критериите, както и на тристранното сътрудничество като цяло, включваха и държавно финансиране на работодателските и синдикални организации, както е за политическите партии, тъй като тези организации осъществяват обществено полезна функция.

Представителят на Съюза на синдикатите в обединение „Промяна” (който до последното преброяване продължаваше да се бори за равнопоставено участие в социалния диалог и тристранното сътрудничество, на база признаването му за представителен с решение 928 на МС от 26.11.2004 г.), изказа следната позиция за критериите за представителност и за посоката, в която трябва да се променят: “При нас общо взето основното, на което разчита представителността, след като тя се базира основно на количествен принцип, значи това е: броят членове, съответно в различно професионално и териториално разпределение. Не бих казал, че без това не можем да минем.

* Трябва да направя уточнение, че интервютата са правени през лятото на 2006 г., когато критериите все още бяха такива, каквито бяха приети в измененния КТ, влязъл в сила от 31.03.2001 г., за които вече стана дума и в тях не е отразено мнението на съответните експерти за изменените вече критерии. Имах възможност да разговарям по-късно с двама от експертите, които интервюирах тогава и становището им за предишния вариант на критериите остава непроменено. Какви ще бъдат последиците от установените сега критерии ще стане ясно при „преброяването”, което се състоя през есента на 2007 г. В настоящия текст няма да се спирам подробно на тях, а само ще ги спомена накратко по-нататък, за да може да се направи съпоставка в каква насока е промяната. Промените обезсмислиха правенето на други интервюта, които да засягат предходните критерии, въз основа на които бяха признати за представителни настоящите социални партньори и ССО „Промяна”, за историята на която ще стане дума по-късно.

Въпросът е за нашата страна и икономика дали това са най-верните и точни критерии. (...) Значи едно от нашите предложения, освен принципът на отношения работодатели – синдикати – държава по типа на немското законодателство (...) така, опитахме се да дозгложим нещата – това са синдикалните избори. Колегите синдикалисти доволно бягат, не искат и да чуят за синдикални избори, защото вкупом ще се окаже, че няма да получат доверието на хората.”

Третият, когото интервюирах, защитава позицията на работодателите и изрази негативно отношение по повод на това трябва ли да се променят критериите. Той защити позицията си като каза, че това винаги води до “взривяване на социалния диалог” и до образуването на “множество социални монолози”. Въпреки това той не пропусна да спомене част от несъвършенствата на настоящите критерии:

“Критериите винаги са формални и могат да се оспорят от някаква гледна точка. Очевидно е, че когато критерият е количествен, трудно може да бъде обоснован научно. И видът също може да бъде оспорен. По принцип критерият, според който се броят само фирми с повече от 20 души работещи е абсолютно дискриминационен. Целта му е да ограничи максимално представителността на малките и микрофирми.” Този критерий е въведен през 2001 г. по настояване на синдикатите, на БСК и БТПП.

И тримата интервюирани бяха категорични, че е необходимо установяването на наличие на нужните критерии за представителност да се осъществява през по-голям период от време, а не, както беше в момента на вземане на интервютата – през три години. Представителите на синдикатите подкрепиха становището, че е добре това да се извършва на 4 или 5 годишен период, а представителят на КНСБ дори предложи това да бъде пряко обвързано с парламентарните избори. Тоест процедурата по установяване на представителност да започва веднага след сформирането на правителство. Като причини за необходимостта от по-дълъг период, интервюираните изтъкнаха, както спестяването на финансовите разходи, свързани с процедурата, така и с избягването на натрупващия се стрес и “насъскване” между социалните партньори. Последното с пълна сила важи за работодателските организации, поради възможността на фирмите да членуват в повече от една работодателски организации.

Приетите през 2007 г. промени на критериите за представителност, показват, че срокът на представителност е увеличен на 4 години, каквото бе желанието и на интервюираните от мен лица. Освен това с тези промени отпадна и членът, според който за представителността на работодателските организации беше нужно да имат 500 членове с повече от 20 души наети.

И сега най-важни остават количествените критерии. Новото в критериите за представителност на синдикатите е, че се изисква да имат най-малко 50 организации с не по-малко от 5 членове в повече от една трета от отраслите, а не както преди това – в повече от половината отрасли. Другият нов момент е, че се изисква качеството на юридическо лице да е придобито най-малко 2 години преди подаване на искането за признаване на представителност.

При работодателите промените са малко по-значителни. Преди промените т. 1 на чл. 35 КТ, отнасящ се до представителността на работодателските организации, предвиждаше само те да имат 500 членове с не по-малко от 20 души работници и служители. След промените тази точка предвижда, че за представителна организация на работодателите се признава организация, която има:

„а) 750 членове, всеки от които има не по-малко от 10 души работници и служители, наети по трудов договор, и общо не по малко от 15 000 работници и служители във всички членове на работодателската организация; или

б) 30 000 работници и служители, наети по трудов договор, във всички членове на работодателската организация.”⁹⁶

И за представителните организации на работодателите важи изискването, качеството на юридическо лице по член 49 КТ да е придобито най-малко 2 години преди процедурата за признаване на представителността. Важен момент в сравнение с промените от 2001 г. е, че в този вариант присъства изискването, когато една отраслова организация на работодателите членува в две или повече организации на работодателите, при установяването на членския състав, тя да се включи в списъка на тази, на която е дала изрично пълномощно да я представлява.

Възможността за членство на един работодател или отраслова / браншова организация в повече от една работодателски организации се приемаше доста негативно от страна на синдикатите, които на моменти оспорваха дори критериите за представителност на работодателските организации,

макар че и при процедурата за признаване на представителността от 2003 – 2004 г. отрасловите работодателски организации бяха броени в състава на съответната национална организация, която изрично бяха упълномощили да ги представлява. Сега вече този момент е законодателно укрепен.

Законодателят предвижда, че процедурата по признаването на представителността ще се провежда веднъж на 4 години. Това съответства и на мнението на социалните партньори, които интервюирах.

От казаното до тук може да се направят следните изводи:

1. Критериите за представителност на социалните партньори продължават да имат най-вече количествени измерения.
2. Законодателят се е съобразил с мнението на социалните партньори за продължителността на представителността, което води до спестяване на разходите за съответните организации, а и не нагнетява излишно напрежението, свързано с провеждането на процедурата.
3. Освен това законодателят признава, че работодателска организация, която покрива предприятия, в които са заети 30 000 работници е достойна да бъде представителна. С това изискване за представителност могат да се борят, както организации, които представляват малките и средни предприятия, така и организации, които да кажем имат 300 фирми с по 100 наети по трудов договор лица. По същество, това е повишаване на изискванията към работодателите (изискват се 30 000 работници срещу 10 000 в предишния вариант на КТ), като едновременно с това се премахва дискриминацията на малките и микро- предприятията.
4. Засега няма индикации за радикална промяна в модела на представителността, каквито са например синдикалните избори или „взаимното припознаване”.

Връщам се на критериите за представителност от 2001 г., за да представя по-детайлно проблема със ССО „Промяна”.

Представителят на ССОП откри две тенденции в развитието на синдикализма в България, които според него са причина за липсата на промяна в модела и на желанието за запазване на статуквото на отношенията. „...оказа се, че синдикатите в много малка част от времето си се занимават със защита на интересите на своите членове и групи. Общо взето така в последните години се забелязва тенденция, при която синдикатите се опитват да се занимават със занимания по-близки до сферата на търговското занимание: да купуват, да продават влияние, да се опитват да диктуват в сферите, в които имат достатъчно влияние на ръководни постове, да влияят на преценката на определени ръководители на търговски дружества, на избора на партньори (...) нали, тука познатата схема – фирми на входа, фирми на изхода и така нататък”.

„Другата от тенденциите, освен тази търговска тенденция, като продължение на тази, е така, че доволно през последните години се заиграват и по чисто политически теми. Така осезаемо преди приближаването на предстоящи избори се вижда ролята на синдикатите, които стигнаха дотам, че даже вече открито подкрепят дадени партийни кандидатури и партийни листи, което считаме, че не е присъщо по работа, функция и занимание на синдикатите. В частния случай “Промяна” – в тази, последната сфера на занимание се видя, че са усвоили пазарлъка – ще подкрепим този, но на едн каква си цена. Ние сме част от цената в последните парламентарни избори, тоест случилите се неща на “Промяна” са част от един такъв пазарлък”. Мисля, че тук е моментът да разясня “частния случай “Промяна”, по повод на който поставям въпросите за представителността на социалните партньори.

2.3. Казусът “Промяна”:

2.3.1. Малко история

Тук моят текст се базира изцяло на разказа на представителя на ССОП, според когото корените на “Промяна” трябва да се търсят през 1996 –1997 г., след “едно злополучно финансово управление на една политическа сила”, както и на материалите, предоставени ми любезно от ССОП.

Организацията се ражда като съвкупност от 17 синдикални и други организации. По това време тази организация се нарича Обединение за национални, синдикални и граждански действия “Промяна”. Целта ѝ е смяна на управлението в страната. Първоначално е предвидено след постигането на съответната цел, формирането да бъде разпуснато. След събитията от началото на 1997 г. и смяната на управлението, се взема решение това обединение да не се разпуска, а да продължи да функционира и да бъде регистрирано по съответния законов ред.

Към работата на Обединението са привлечени и представители на гражданския сектор. В уст-ройствения план и платформата на Обединението са записани 3 основни сфери на работа:

1. синдикално крило;

2. професионално – съсловно, тъй като определени гилдии не покриват само и единствено критериите за синдикалното крило.

3. граждански съюз, “който общо взето не се реализира, защото се възприе като заплаха от всички политически сили”.

През цялото време от създаването си до 2004 г. ССОП работи по набирането на необходимите документи, свързани с признаването на представителността. Пълният комплект документи е събран през лятото на 2004 г. На 05.08.2004 г. ССОП внася в МС първичните документи, нужни за откриване на процедура за установяване наличието на критерии за придобиване статута на национално представителна организация на работниците и служителите. С решение № 928 на МС от 26.11.2004 г. ССОП е признат за национално представителна организация на работниците и служителите. Това решение е оспорено от останалите представителни синдикални организации – КНСБ и КТ “Подкрепа”. На 20 и 21.12.2004 г. КТ “Подкрепа” внася във Върховния административен съд две жалби срещу решение 928 на МС. На 22.12.2004 г. съвместно с КНСБ внасят още една жалба, като искането е за отмяна на решението на МС, с което се признава представителността на ССОП. На 14.01.2005 г. 3-членен състав на ВАС оставя без разглеждане жалбата като процесуално недопустима, тъй като е подадена от неоправомощено лице. Същото е решението и на 5 – членен състав на ВАС от 23.02.2005 г. Междувременно на 16.03.2005 г. двата синдиката демонстративно напускат НСТС, в знак на протест срещу присъствието на ССОП в Съвета.

Със заповед на министъра на труда и социалната политика – Емилия Масларова, от 10.09.2005 г. се създава Комисия, която да осъществи проверка на предоставените от ССОП документи за установяване наличието на критерии за представителност. На 15.09.2005 г. ССОП изпраща Възражение – протест до министър Масларова, с искане заповедта да бъде отменена в частта ѝ относно определяне срока за извършване на проверката и участието в нея на представители на КНСБ и КТ “Подкрепа”. Въпреки възражението на ССОП, на 05.10.2005 г. , създадената от министър Масларова комисия за проверката, провежда първото си заседание, на което присъстват и представители на КНСБ и КТ “Подкрепа”. На 24.10.2005 г. двата синдиката провалят редовно свикано заседание на НСТС отново в знак на протест срещу присъствието на ССОП.

На 28.04.2006 г. с решение № 313 на МС се отказва признаването на ССОП за представителна организация на работниците и служителите. Това решение е публикувано в ДВ на 09.05.2006 г., преди да е изтекъл предвидения от закона 14 – дневен срок, в който ССОП могат да го обжалват. На 16.05.2006 г. ССОП внасят във ВАС жалба срещу това решение. До окончателното произнасяне от страна на ВАС, организацията запази своята представителност, тъй като съдебното производство прекратява действието на административния акт, какъвто е решението на МС. На 09.01.2007 г. излиза решение 227 на 3-членен състав на Висшия административен съд, с което решение 313/28.04.2006 г. на МС се отменя като незаконосъобразно.

Министерският съвет се възползва от дадения от закона 14 дневен срок, в който това решение може да бъде обжалвано и на 25.01.2007г. внася във ВАС касационна жалба срещу него. На 27.01.2007 г. жалба със същото искане внася и КТ „Подкрепа”. На 01.02.2007г. ССОП внася във ВАС молба да бъдат отстранени конституираните като страни по делото КНСБ и КТ „Подкрепа”. Основание за това е, че по никакъв начин не са засегнати интересите на двете синдикални организации и няма основание те да бъдат страна по делото. На 02.04.2007 г. излиза решение № 3316 на 3-членен състав на ВАС, с което се отменя конституирането на КНСБ и КТ „Подкрепа” като страни в спора по делото относно представителността на Съюза на синдикатите в Обединение „Промяна”. На 03.05.2007 г. КТ „Подкрепа” внася жалба срещу това решение и моли то да се отмени в частта му относно конституирането ѝ като страна по делото.

Така съвсем накратко може да бъде представен казусът “Промяна”. Очевидно той остава отворен и “Одисеята” на ССОП да бъде признат за представителна организация на работниците и служителите продължи до процедурата по признаване представителността на социалните партньори през есента на 2007 г. Ето и оценката на представителя на КНСБ за този казус: “Случилото се по мое мнение е просто (...), на фона на всичките дивотии, които станаха в България, това е поредната дивотия, допуснатата на правителствено равнище от бившия министър – председател и кохорта хора около него”.

Случилото се естествено се отразява както на социалния диалог и тристранното сътрудничество като цяло, така и на самият ССОП. Една част от Съюза се отцепва и се реасоциира в КТ “Подкрепа”.

Интерес за мен представляваше и официалната позиция на ССОП за състоянието на социалния диалог в България. Най-общо от Съюза характеризират състоянието му по следния начин:

1. Ниската синдикална плътност в страната според ССОП е индикатор, че голяма част от

българите не намират достатъчно стабилен и адекватен партньор при уреждане на социалните си проблеми и трудови отношения.

2. Нормативната уредба, регламентираща взаимоотношенията работодател – синдикат, е остаряла и пригодена за индустриални отношения в условията на държавна собственост, а не за преобладаващия в момента частен бизнес.

3. Нормативната и законова уредба в сферата на социалния диалог е стара и тромава и не е съобразена нито със съвременната икономическа обстановка в страната, нито с международните изисквания.

4. Новите политически, икономически и социални процеси, порочните практики на договаряне между двата синдиката в България и различните правителства, липсата на стабилна законова уредба, създадоха среда на недоверие и неодобрение от обществото към неговите партньори в областта на социалните и трудови взаимоотношения.

Категорията “представителност” е важна от гледна точка на това, че получилите право да бъдат представителни организации, преговарят по въпроси, свързани както с трудовите и осигурителни отношения, така и с въпросите на жизненото равнище, които касаят всички български граждани, а не само членовете на национално представителните работодателски и синдикални организации.

При работодателските организации процесите са по-динамични и всеки български работодател има няколко алтернативи за членство в различни работодателски организации. Това най-малкото са 6 представителни работодателски организации, претендиращи да защитават интересите на различни субекти от българското икономическо пространство. Така например БТПП, БСК, АИКБ и КРИБ претендират да защитават интересите на едрия бизнес, докато ССИ и БСЧП “Възраждане” си поделят влиянието най-вече сред малките и средни предприятия и микрофирми. Това, което до момента липсва при работодателските организации, е организация, която да представлява интересите на предприятия с държавно участие и извършващите дейности от общ публичен интерес, каквито са БДЖ, ВиК дружествата и др. На европейско равнище интересите на подобни предприятия се защитават от СЕЕР. Може да се очаква, че за в бъдеще ще се създаде и такава организация, макар че засега липсват индикации за подобни процеси.

При синдикалните организации нещата стоят малко по-различно. Първо, като цяло доверието в синдикатите е ниско. Алтернативите за членство не са много, а случаи като този на ССОП, могат да откажат много работници да членуват в синдикат, различен от КНСБ или КТ “Подкрепа”. Трябва да признаем, че, поне според мен, се наблюдава тенденция, част от синдикалните членове да членуват в КНСБ или КТ “Подкрепа” по навик, останал от миналото, когато в условия на често реструктуриране на предприятията, уволнения, фалити и др., членството в един от тези два синдиката, даваха определена защита. Това е особено характерно за отраслите здравеопазване и образование. Сега, след отшумяването на тези процеси, недопускането на други синдикати до получаването на представителност, ги лишава не само от правото им да защитават интересите на членовете си на национално равнище, но и да ги защитават на отраслово и браншово ниво чрез колективното трудово договаряне, което е “запазена територия” само на национално представителните синдикати по силата на чл. 51б от КТ.

От двете представителни синдикални централи са нетолерантни не само спрямо другите синдикати, домогващи се до национална представителност, но и спрямо представителните организации на работодателите. Често те протестират срещу броя на представителните организации на работодателите.

В този ред на мисли интересен момент при тазгодишната промяна на критериите за представителност беше направеният опит чрез тези критерии да се изключи Българската търговско – промишлена палата като се забрани участието в социалния диалог на национално равнище на работодателска организация, която извършва дейности, изрично възложени само на нея със закон или с нормативен акт. Става въпрос за това, че на БТПП е възложена функцията да води регистъра на чуждестранните фирми в България. Срещу тази промяна се възпротивяват работодателските организации, членове на АОБР – ССИ, БСЧП „Възраждане”, БСК, АИКБ и БТПП. Ще представя кратък откъс от стенограма от заседание, провело се на 27.02.2007 г., на което са разисквани въпросите критерии за представителност.*

* Тук трябва да уточня, че помествам текстът със съкращения, но не и с редакции или поправки на технически, правописни или пунктуационни грешки. На местата където цитираният текстът не е пълен и не следва линията на изложението, съм поставила многоточие. Пълният текст може да бъде видян в Приложение 3.

**ЗАСЕДАНИЕ
НА
НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО
27 февруари 2007 г.**

ЕМИЛИЯ МАСЛАРОВА: ... С проекта към досега съществуващите критерии за представителност на организациите на социалните партньори се добавя допълнително изискване да са придобили качеството на юридическо лице най-малко две години преди искането за признаване на представителност. Поради някои специфични характеристики на организацията на работодателите се предлагат два алтернативни количествени критерии при определяне на числения състав на съответните организации. С първия от тях едновременно се повишава изискването както към общия изискуем минимален брой на членовете на работодателските организации и се намалява изискуемият минимален брой на работниците и служителите, работещи по трудов договор, за всеки един от членовете на съответната организация, като по този начин се осигурява включването и на тези членове на съответната организация, в която има наети по-малко от десет работници и служители.

Във втория алтернативен критерий се осигурява участие на малките и средните предприятия като членове на работодателските организации, които подават искане за признаването им за представителни на национално равнище, без да се поставя ограничение по отношение на минималния брой във всеки един от членовете на съответните организации.

Всъщност промяната на критериите за представителност на организациите на работодателите се взема предвид още една специфична характеристика на работодателските организации. Предвидено е работодателска организация, която иска да бъде призната за представителна на национално равнище, че не трябва да извършва дейности, които са изрично възложени само на нея със закон или с нормативен акт. Аз тук ще кажа моето точно специално мнение, защото съм поела ангажмент пред Българската търговско-промишлена палата.

С проекта се въвежда и четиригодишен мандат на представителност, след изтичането на който Министерският съвет провежда процедура за признаването на организациите на работниците и служителите и на работодателите за представителни на национално равнище, с оглед четиригодишния мандат на формиране на трипартитно основно управление, контрол, надзор и, разбира се, спазването на законодателството(...)

Тяхното становище е, че в чл. 35, ал. 1, т. 5 – не могат да го възприемат, именно, това изискване, което в единия от вариантите, всъщност и във варианта, който ви е предложен, е посочено, че всъщност една работодателска организация, за да бъде призната за представителна на национално равнище, не трябва да извършва дейности, изрично възложени само на нея със закон или с нормативен акт. Ако ние се консолидираме, че това трябва да отпадне, аз съм съгласна да го внеса в Министерския съвет по този начин. ...

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: Уважаема госпожо вицепремиер, уважаема госпожо министър, уважаеми социални партньори, становището, което ще изложя, е становището на петте работодателски организации (няма да ги изброявам поименно), които членуват в международната организация на работодателите чрез Асоциацията на организациите на българските работодатели. То е консолидирано, унифицирано и подписано от всички. Всички социални партньори, в т.ч. г-жа Етем, г-жа Масларова и г-жа Кръстева разполагат с оригинални екземпляри от това становище.

Оттук нататък минаваме по същество по нашите текстове. Искам да подчертая, че в становището на работодателите не е оспорен нито един количествен или качествен критерий от предложението, направено от Министерство на труда и социалната политика. Ние не сме оспорили нито математическата формула за броя на предприятията, не сме оспорили и разпределението по браншове и по общини. Тоест моля нашето становище да не се приема като някакво пазарене по количествените критерии, нито като поведение на някаква разсърдени деца. Но ние отхвърляме включените в проекта на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда дискриминационни клаузи, които – както общо взето разбрахме и от анонса на министър Масларова, че има яснота по въпроса – на практика са насочени към елиминиране на една конкретна организация от тристранното сътрудничество.

Накратко казано, ние искаме чл. 35, ал. 1, т. 5 да отпадне изцяло.

Второ, ние не приемаме процедурата по упълномощаване, предвидена в чл. 35, ал. 1, т. 2. При госпожа Масларова има поне пет писмени становища, в които по един забележително унифициран начин ние твърдим, че този текст е насочен срещу свободата на сдружаване и по същество е противоконституционен.

Мога само да кажа, че предлагаме в точка 1, член 35, алинея 1 да отпадне текста “Всеки, от които е дал изрично пълномощно да бъде представляван от тази организация в системата за тристранно сътрудничество за срок от четири години”. Подчертавам, че нямаме никакви възражения срещу срока. Говорим за процедурата по упълномощаването.

Имаме една редакционна забележка, която е съществена. Става въпрос за текста на член 35, алинея 1, точка 1, за който изрично подчертахме, че приемаме количествените измерения. Там е записано “работници и служители по трудов договор”. Предлагаме тази формула да бъде заменена с “осигурени лица”.

ЕМИЛ МИРОСЛАВОВ: По граждански договор.

ТЕОДОР ДАЧЕВ: Господин Мирославов, не по граждански договор, а с осигурени лица, защото отлично знаем, че справката преди се правеше от НОИ, а сега най-вероятно се изготвя от НАП и в двата случая преминава по една и съща програма, която се нарича “Флаг 1” и която брои осигурените лица.

.....
ИВАН КОКАЛОВ: На успяхме да чуем в същност аргументите за член 35, алинея 1, точка 5. Вие казахте “ние сме против”(…)

ТЕОДОР ДАЧЕВ: Господин Кокалов, ако въпросът е да я няма Търговско промишлената палата, може да се съберем всички да отидем при господин Божинов и да му кажем: “Моля ви господин Божинов не участвайте, но ние ще се допитваме до вас и ще ви уважаваме”. Текстът на член 35, точка 5, алинея 1, означава буквално “забранява се на БТПП да участва в тристранното сътрудничество”.

Господин Кокалов, отлично знаем, че зад предложението по точка 5 синдикатите стоят с двете си ръце, вие сте интелигентен човек. Не се правете, че не разбирате.

.....
БОЖИДАР БОЖИНОВ: (...)Бих искал не на последно място да ви дам един пример. Една функция има, която е болната функция, за която ни упрекуват – това е функцията, която ни е възложена да водим чуждестранните фирми в България, да водим регистър на чуждестранните представителства в България. Тази функция ни е вменена още от преди, когато беше фирменият регистър в търговската палата. Фирменият регистър излезе от търговската палата, остана ни тази функция! Ние не сме държавно предприятие. Питам ви какво ще стане, ако утре, ние, за да можем да избегнем това елиминиране от работодателските съюзи и кажем: “Повече няма да извършваме тази функция!” - ние можем това да си го позволим, защото никой не може това да ни го наложи - какво ще стане? На кого ще помогнем? На коя държава ще помогнем или на кого? И защо не се мисли по тези въпроси по-задълбочено и от гледна точка на това – да не си създаваме повече проблеми, отколкото имаме!?

.....
ТЕОДОР ДАЧЕВ: И още един коментар по въпроса за държавните функции на търговско-промишлената палата. Разберете ни правилно. Съюзът за стопанска инициатива няма делегирана нито една държавна функция, нито “Възраждане”, Асоциацията на индустриалния капитал и за тях не сме чували да има такива. Значи нас тази точка по никакъв начин не ни заплашва. Но въпросът е принципен, като в онзи виц за стария арменец, който умираше и казал на синовете си да пазят евреите, извинявайте господин Тебян. На въпроса на синовете му дали вече не халюцинира, той казал “като свършат евреите, ще започнат арменците”.

.....
ИВАН БОЙКОВ: Аз разбрах, уважаема госпожо председател, че се търси промяна в социалния диалог, поне от изказването на колегата Мирославов. А до тук този социален диалог отбеляза, според мен, доста успехи, които ги нямаше. Значи ние можехме шест организации с профсъюзите на подпишем социален пакт, и нищо не попречи това, че сме

шест да седнем да говорим с тях и да подпишем нещо. Нищо не пречи на нашето участие по различните комисии и всякакви органи на трипартитно сътрудничество да сме шест. Сега чувам, че има искане да се намалява бройката, поне така го разбирам. Много лесно се работи с една организация, но много бързо се потъва (...). Второ, за браншовите съюзи, тъй като аз съм представител на сериозен браншови съюз. Нашите фирми членуват в разни браншови съюзи, уважаеми колеги, защото имат разнопосочни интереси и не може един браншови съюз да им защити интересите в диалога. Така че, ако търсите единство фирма браншови съюз работодател, няма да го намерите. Няма как да стане. И никой не е възразил срещу този тип членство и този тип взаимоотношения между нас, защото интересът по Закона за юридическите лица с нестопанска цел е интересът на фирмата. Искат пълномощни кой кого представлява от всеки отделен член, вие отивате в един абсурд, че закривате многообразието на отношенията, които са обективни и създадени от живота, и искате да направите праволинейни отношения. Няма как да стане. Разбирате ли, че няма как да стане това нещо?

ИВАНКОКАЛОВ:.....

На нас ни трябва автентичен социален партньор, автономен и независим, отговорен, с който ние да водим социален диалог и с който да достигаме до споразумения. Това е единственото, от което изхождаме. От гледна точка на единството и многообразието в природата, то досега на национално ниво по някакъв начин успяваше да намери изход от цялото това многообразие, обаче надолу многообразието води до безизходица и до безотговорност. Ако ние искаме да имаме отговорен социален диалог, трябва да си подредим кухнята. И от тази гледна точка според организацията, която представлявам, нещата не са сведени нито да някаква емоция – виждате ли, досега колко хубаво си говорихме, как се познаваме, да, надявам се и в бъдеще да се познаваме и да си говорим, но става въпрос за отговорността на един инструмент, социалният диалог, още повече на европейския социален диалог, защото сме част от Европа, и понеже всички говорите за единство и многообразие, през всичките тези години на прехода не се яви една работодателска организация, която да представлява работодателите в публичния, в държавния сектор. А на европейско ниво има такава и вие я знаете /сигурно/. Аз защо трябва да преговарям с вас, които не представлявате този сектор, с малки изключения да кажем членуват, като вие изобщо не го представлявате? Ако вие съвсем държавнически подходите, аз съм против. Против сте, а не го представлявате този сектор. Изобщо го няма при вас, да кажем. Държавата не е социалният партньор, иначе Европа нямаше да измисли такава работодателска организация. Там вижте, там има три, все пак ориентирайте се. Аз не знам търговско-промишлените палати да са част от социалния диалог в Европа. защото социален диалог означава работодатели, синдикати и държавата, ерго Европейската комисия. И не става въпрос тук за някои, че сме против някого, днес цял да бъде този, утре цял да бъде друг. Има един, който се държи като фашизоиден тип, но едва ли ще дойде на власт, предполагам, надявам се, за да се стигне до такива крайности, господин Дечев. Не ни плашете.

От гледна точка на нашето становище, за да бъде изряден, искам да ви кажа, че първо, ние държим, като ще сме автентични социални партньори, да известна реципрочност на критериите и изискванията. И ако искате да подписваме нещо, искайте го не от синдикалните членове, защото срещу работодателят стои синдикална организация. И тази синдикална организация се верифицира при работодателя. Тя членува при нас, много често работодателят иска от нас да я верифицираме тя член ли е, изряден член ли е и може ли да влезе в социален диалог. Аз как да вляза с вашите, като вие не искате да ги верифицирате и те ще членуват навсякъде и ще правят безброй много работодателски организации, които вие искате да оглавявате. Извинявайте, но това е безотговорност. Не можем да имаме ние безброй много синдикални организации при един работодател. Ние имаме една. И в устава е записано. Така че, ако искате, искайте от синдикалната организация, който стои срещу вашия работодател, и ще получите всякакъв документ, верификация, че тази организация може да води диалог с този работодател.

ИВАН КОКАЛОВ:.....

Относно несъвместимостта, категорично настояваме да бъде възприет текстът на член 35, алинея 1, точка 5 от проекта, тъй като многократно сме заявявали, че не е допустимо да бъде представителна организация, която извършва дейности, възложени само на нея със закон или друг нормативен акт, защото това значи че тя не е автономна и независима.

.....

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: *Аз процедурно. Искам да кажа следното: общо взето становищата се оформиха. Има пет работодателски организации, които са казали нещо, изложили са го писмено. То се намира в разрез с това, което казва шеста работодателска организация, която също го е изложила писмено. Преди малко чухме становището на КНСБ, което драматично се различава от нашето, те също са го изложили писмено. Мисля, че може да констатираме към този момент, че НСТС по точка 2 от дневния ред не може да излезе с решение, защото има пълна липса на консенсус. Харесва ли ви или не, съгласие няма. Ясно пише и в кодекса, и в правилника, за да има съгласие, за да има решение, трябва да има консенсус. Няма и намек за консенсус, без изобщо да се обиждаме един друг на шкембеджийница, на компетентност и т.н. Очевидно е, че всеки по-различен начин разбира отговорността в социалния диалог.*

Но отговорността на социалния диалог по никакъв начин не е функция на това, дали ще напишем специална точка за БТПП или не. И няма да е функция и на това, дали ще си пишем пълномощни, разбирате ли госпожо вицепремиер. Единственото, в което ще ни вкарате, ще бъде в една безкрайна процедура по тичане, писане на пълномощия, някой да вземе да каже ще бъдат ли нотариално заверени, не е ли, защото ако са нотариално заверени, ще заподозреам, че Нотариалната камара е платила рушвет на някого, нали. Но истината е, че отговорността на социалния диалог, бога ми, изобщо не е функция на тези неща, за които спорим.

.....

ДИКРАН ТЕБЕЯН: *Благодаря Ви. Уважаема госпожо Етем, госпожа Масларова, дами и господа, първо искам да напомня, че самата правителствена програма се предвижда прехвърляне на някои от държавните функции на организации на бизнеса. Така че, очевидно това е въпрос, който правителството е заложило в самата си програма и такива процедури ще има и в бъдеще. Там не се уточнява дали това ще бъдат за браншови организации, дали ще бъдат национални организации, така че мисля, че този въпрос е решен.*

Господин Евгений Иванов постави въпроса за упълномощаването. Аз искам да попитам, никой от присъстващите тук в момента няма пълномощни от своите отделни членове, включително и господин Иванов няма. Но никой не поставя под съмнение, че той представлява своите членове, така както никой не поставя под съмнение, че всички тук присъстващи на тази маса представляват своите членове. Именно затова, защото тези членове доброволно, по силата на техните устави, са се присъединили към тях. Нещо повече, упълномощаването има една сериозна слабост. Аз днес мога да упълномоща една организация за нуждите на преброяването тя да използва това пълномощно и на следващия ден да си оттегля пълномощното и да се ориентирам към друга организация. Докато членствените правоотношения са много по-дълготрайни от гледна точка на това, че в съответните устави има процедури за приемане, за прекратяване на членството и т.н. Синдикатите поставят въпроса, че при тях двойно членство няма. Но има нещо друго. Там изобщо начинът, по който се установява критерия, не показва дали въобще са синдикални членове тези хора. И ще ви обясня защо. Дават двата синдикални представители примерно някакви списъци с имена. Да, няма членове на КНСБ, които да членуват в Подкрепа, и на Подкрепа в КНСБ. Но каква е гаранцията, че хората в тези списъци действително въобще членуват в някакъв синдикат? Въобще няма такова упълномощаване от отделния член там. Тогава хайде да изравним условията. Ако ще упълномощават отделните членове, то да бъде и за едните, и за другите... Накрая това, което е вай-важното и нарочно го оставих за края. Колеги, дайте да се разберем, на национално равнище в рамките на социалния диалог ние подписваме и се споразумяваме за генерални неща на икономическата и социалната политика, както направихме Пакта за 2009 г. Истинският социален диалог е долу по отрасли, по браншове и най-вече по предприятията. Там е истинският социален диалог. В едно предприятие има един работодател и едва, две или там колкото са синдикални организации. Те се договарят помежду си, там е истинският социален диалог.

Няколко са моментите, които заслужават внимание. На първо място е споменатият опит да се премахне БТПП, за който вече стана дума.

Вторият момент е искането работодателите да дават пълномощно за срок от 4 години, че искат дадена работодателска организация да ги представлява на национално равнище. Макар че синдикалните организации подкрепят това искане, те не отчитат факта, че те също не могат да гарантират, че ще представляват за 4-годишен срок работниците и служителите, които са включени в списъците им при процедурата по установяването на наличие на критерии за представителност. Тук може само да се отбележи възможността някой от тези работници да се пенсионира или да напусне предприятието, да прекрати членството си в синдикалната организация и др. позволявам си да изразя мнение, че пълномощното е нужно само за процедурата на преброяване, тъй като спецификата на работодателските организации предполага разнопосочни интереси от страна на работодателите, членуващи в тях, което предопределя и това дали даден работодател ще членува и в друга организация или не.

2.4. Разцепление между работодателските организации

Макар че отношенията между работодателските организации са по-толерантни и досега няма случай на оспорване на призната национална представителност на която и да е работодателска организация, динамиката и противоборствата в индустриалните отношения не подминават и тази част на социалните партньори.

В началото на 2005 г. започват преговори за подписването на безпрецедентен в историята на социалния диалог “Пакт за икономическо и социално развитие на България до 2010 г.” Първоначалната инициатива е на КНСБ. Експертите от синдикалната централа изработват “Меморандум за социално – икономическо развитие на България до 2010 г.”. Към този меморандум се присъединяват и КТ “Подкрепа” и започват консултации с работодателските организации. Целта е да се изготви проект на Социално-икономически пакт, който да бъде предложен на политическите сили. По предложение на СРБ междувременно започват преговори между двата синдиката, СРБ, и ВІВА (Асоциацията на чуждестранните инвеститори).

От своя страна синдикатите организират среща, на която са поканени АИКБ, ССИ, БСК и БСЧП “Възраждане”. На тази среща работодателските организации са поканени да дадат становищата си по вече изготвения текст. Четирите работодателски организации се отзовават и представят детайлни становища по представения им текст, дават също така и нови предложения, които са систематизирани в един общ текст от представител на АИКБ. На една от срещите синдикатите отправят молба към АИКБ, ССИ, БСК и БСЧП „Възраждане”, за “основна рамка” на подготвящия се текст да бъде използван изготвеният от КНСБ, СРБ и ВІВА текст, а техните предложения да бъдат включени в пълния текст на Пакта. Работдателските организации от своя страна проявяват разбиране и се съгласяват с предложението.

На 01.04.2005 г. СРБ отправя искане към останалите работодателски организации, че за да бъдат страна по Пакта, те трябва да ги упълномощят да ги представляват в преговорите и обсъжданията политическите сили. Останалите работодателски организации отхвърлят това предложение с възмущение.

На 11.04.2005 г. по покана на синдикатите в сградата на БТПП се събират всички социални партньори. На тази среща пет от представителните работодателски организации – ССИ, БТПП, БСК, АИКБ и БСЧП “Възраждане” връчват на останалите социални партньори общ документ. Лидерът на СРБ, Васил Василев, обявява, че няма време за повече преговори и предлага да бъдат подписани два документа. Единият между КНСБ, КТ “Подкрепа”, СРБ и ВІВА, а вторият между синдикатите и останалите работодателски организации. Представителите на КНСБ имат мандат за водене на преговори и по двата проекта, но представителите на КТ „Подкрепа” учтиво се отклоняват от подписване на сепаративни споразумения под предлог, че трябва да се допитат до националното си ръководство. Това предопределя участниците в единия от двата подписани документа. В крайна сметка КНСБ, СРБ и ВІВА подписват общ сепаративен документ. (пълният текст на този документ може да бъде намерен в Приложение 1)

Останалите представителни организации свикват заседание на АОБР с цел “Обсъждане и приемане на решение по повод самостоятелното подписване от страна на СРБ и КНСБ на Обща рамка на национален икономически и социален пакт до 2010 г.” На тази среща отново е даден шанс на СРБ да се включи в общ документ на всички социални партньори, но предста-

вители на СРБ отказват и този път да излязат с единно становище с останалите представителни работодателски организации. В резултат на този отказ и на описаните вече предходни събития, останалите работодателски организации решават единодушно да прекратят членството на СРБ в АОБР.

В края на април 2005 г. е подписано общо становище между двата синдиката и останалите пет работодателски организации. (Пълният му текст е в приложение 2)⁹⁷

И двата разгледани казуса – за недопускането от страна на двете синдикални централи КНСБ и КТ „Подкрепа” на други синдикални организации сред социалните партньори и за разцеплението между работодателските организации, показват, че индустриалните отношения са една динамична сфера, в която противоборства не липсват.

След политическите избори, през месец октомври 2005 г. се конституира работна група за подготовка на трипартитен Социално – икономически пакт за развитието на страната до 2009 г. Отново с цената много преговори и пререкания между социалните партньори този пакт беше подписан.

Заклучение

В заключение могат да се направят следните изводи:

1. Промените в Кодекса на труда от 2001 г. повлияха както на индустриалните отношения като цяло, така и на управлението на човешките ресурси в частност. По отношение на индустриалните отношения КТ, влязъл в сила на 31.03.2001 г., донесе промени в посока на детайлното регламентиране и законова уредба на социалния диалог и тристранното сътрудничество. Въведените критерии за представителност и проведената в следствие на тях процедура по проверка наличието им сред социалните партньори и останалите организации, желаещи да се присъединят към тях, промениха броя на основните актьори в индустриалните отношения.

По отношение на управлението на човешките ресурси може да се каже, че промените в КТ дадоха някои нови насоки. С тези промени бе въведена забраната за дискриминация в трудовите отношения. Тези промени освен това имаха за цел да прекратят порочната практика на „верижни“ срочни договори, които създаваха несигурност у работниците и служителите. Обратното – в областта на Колективното трудово договаряне се прекъсна тенденцията на сключване на дългосрочни КТД, което наложи при подписването им да се отчитат промените в икономиката, промените в нормативната уредба и др.

Освен това Кодекса на труда засяга цялостната уредба на трудовите отношения, така че всяко изменение в него оказва влияние на управлението на човешките ресурси. Различни са аспектите на това влияние – някои са по посока на управлението, в това число назначаване и освобождаване на работниците, други са свързани с организацията на труда – работното време, почивките, годишните отпуски. Други са по посока развитието на човешките ресурси – в това число са указанията, свързани с квалификацията и преквалификацията на работниците и служителите.

2. В областта на колективното трудово договаряне се наблюдават някои нови положителни тенденции. Такива са например някои иновационни колективни трудови договори и развитие на колективното договаряне в нетрадиционните отрасли. Пример за това е сключваният от няколко години трудов договор между Синдикалната организация на кабелните оператори – СОКО и „Евротур Груп“ АД. Положителен пример е и колективният трудов договор в пивоварния бранш, който обхваща почти 100 % от работниците и служителите. Важно е да се отбележи и значението, което законодателят дава на колективното трудово договаряне, оставяйки в ръцете на работодателите и работниците и служителите, по пътя на бипартитните преговори да стигнат до взаимно приемливи решения, свързани с трудовите отношения.

3. Чрез Закона за изменение и допълнение и на КТ от 2006 г. и Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества се транспонират важни директиви на Европейския съюз, плод на дългогодишния опит на правителствата и гражданското общество в страните – членки да се защитят правата на работниците и служителите на информиране и консултиране, както и на участието им в управлението. Чрез системата на информиране и консултиране може да се засили сътрудничеството между работодателят и представителите на работниците и служителите, заети в предприятието и да се вземат решения, които да са в интерес и на двете страни. Благодарение на бипартитното сътрудничество в областта, могат да се избегнат сътресения, свързани с масовите уволнения, смяна на работодателя и др. И тук важна роля може да изиграе колективното трудово договаряне, на което законодателят е оставил да определи реда и начините, по които се осъществява процедурата по информиране и консултиране. За да не се допусне блокиране на тези процеси, законодателят е предвидил и защитни механизми, под формата на нормативни разпоредби, в тези два закона, касаещи случаите, в които няма колективен трудов договор или в него не е договорено как се осъществяват тези процедури. В предприятията, в които мениджърите по човешките ресурси използват умело колективното трудово договаряне, те успяват да постигнат споразумения със синдикатите по изключително важни и на пръв поглед засягащи противоречиви интереси въпроси, какъвто е например намаляването на заетостта.

По отношение на страната на работодателите в индустриалните отношения, може да се каже, че тя е доста фрагментирана (за това се съди по броя на представителните работодателски организации, които са три пъти повече от синдикалните). Това се подчертава постоянно и

от синдикалните представители, които искаха промени в критериите за представителност на работодателските организации, за да се ограничи броят на участниците в социалния диалог, с което да се ограничат и партньорите, с които преговарят. Проведената процедура по установяване представителността на социалните партньори не постигна тази цел. Фрагментацията на работодателската компонента обаче е естествена. И в европейски мащаб интересите на работодателите също се представляват от три работодателски организации. В българските индустриални отношения могат да се обособят три двойки работодателски организации, представляващи различни типове интереси на членовете си – КРИБ и АИКБ - на големите работодатели, ССИ и БСЧП “Възраждане” - на микро-, малките и средните предприятия и третата двойка - традиционните организации, на които са делегирани и държавни функции, в лицето на БСК и БТПП. Това отговаря на тенденцията за многоканално лобиране на интересите на работодателите и не е някаква национална специфика.

При синдикатите се наблюдава яростна съпротива срещу каквато и да е промяна на статуквото. Това се доказва и от представения казус на ССО „Промяна”. Причината за тази съпротива може да се търси, както по посока на нежелание за подялба на влияние, така и в „родствената” връзка между ССО “Промяна” и КТ „Подкрепа”. Част от ССОП е отцепила се от КТ „Подкрепа” структура, която обаче след събитията около делото за признаване представителността на ССОП, се реасоциира в КТ „Подкрепа”.

Може да се твърди, че организациите на социалните партньори са едни от най-големите структури на гражданското общество в България, въпреки ниската синдикална плътност*, която е индикатор за не много голямо обществено доверие сред обществото, тенденция, която се наблюдава и при работодателските организации. Въпреки всичко може да се каже, че гражданска структура, която обединява 150 000 души, какъвто според КНСБ е членският им състав, може да претендира за това признание. Освен това събитията в разглеждания период показват, че синдикатите в България имат необходимите съпротивителни ресурси, за да се противопоставят на неприемливи правителствени мерки.

Като се има предвид, че ефективният социален диалог намалява степента на конфликтност и увеличава възможностите за решаване на проблеми, трябва да се направят сериозни стъпки по посока засилване ефективността му. В тази посока се очаква да помогнат проекти от типа на EU Twinning Project Support to Social Dialogue, който беше осъществен по програма ФАР. Партньор по този проект бяха експерти от Великобритания (Северна Ирландия) и Социалният и икономически съвет на Фландрия.

* По сведения на синдикатите

Обща рамка за национален икономически и социален пакт на България до 2010 г.

ЗА СИЛНА ИКОНОМИКА НА БЪЛГАРИЯ, ЗА ДОСТОЕН ТРУД И ЖИВОТ НА ХОРАТА

България е изправена пред един от най-трудните и отговорни етапи на своето развитие. След двадесет месеца страната ще стане пълноправен член на Европейския съюз, което значи българската икономика да стане част от една високо развита и конкурентноспособна икономика, а българското общество да се приобщи към една демократична общност от народи, възприела такива ценности, като свобода, солидарност, справедливост. Тези цели изправят пред огромни и не докрай предсказуеми предизвикателства политическите сили, институциите, социалните партньори и другите неправителствени организации, всички граждани на България. За това, ясното определяне на целите и средствата, с които да се постигнат, на критериите за оценка на постигнатото са основата на успешната евроинтеграция на страната. Днес, както никога до сега българското общество се нуждае, от съвместни действия, от национално отговорни, прагматични и перспективни решения, които да мобилизират обществената и гражданска енергия и съпричастност за успешното преодоляване на предизвикателствата.

Ние не сме политически партии и никога не сме си поставяли за цел да бъдем такива. Приемаме, че интересите ни изискват да бъдем на равно разстояние от основните политически сили, като подпомагаме техните действия, насочени към напредъка на обществото и на държавата. В същото време си даваме сметка, че големите отговорности, които демокрацията поставя пред политическите, изискват все повече споделянето им с бизнеса и труда като основни фактори на икономическото развитие. За нас равноправното и почтено партньорство с политическите сили е много важно условие за бързия напредък на страната.

Ние си даваме сметка, че когато политическите сили поемат обещания пред нас, избирателите, ние вече имаме право да искаме гаранции, че тези обещания ще бъдат спазени. Така, ако реализацията им се забави или отложи, авторът на неизпълнените обещания трябва да слезе от поста си. Това е подход, който според нас следва да се приложи към всички изборни лица, защото само така би се гарантирал реализъм в обещанията и безусловен ангажимент за спазването им. Смятаме, че е недопустимо да се чака цял мандат, за да се констатира, че едно правителство се е провалило или не е изпълнило обществения договор с избирателите. Посоката на една политика става ясна много бързо и няма защо всички да търпят години последиците от неблагоприятни или погрешни политически или кадрови решения.

Чрез изготвената рамка за национален икономическо-социален пакт представителните синдикални и работодателски организации, подписали настоящия документ излагат възгледите и приоритетите си за развитието на страната пред обществото, парламентарните и по-значимите извънпарламентарни политически сили.

*
* *

НАСЛЕДЕНИТЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ И ПРОБЛЕМИ

- **Българският модел на прехода** от 90-те години вече влиза в остро противоречие с поставената цел на обществено развитие и влияе негативно върху параметрите на икономическите реформи и техните социални измерения.

- При системно налаганата **ограничителна вътрешна рамка** от страна на международните финансови институции е обективно невъзможно да се следват директивите на ЕС в областта на социалната политика.

- **Валутният борд** е естествена антиинфлационна котва и продължава да бъде основният фактор за макроикономическа стабилност като цяло. Неправомерно обаче той се изтъква като постулат на провежданата силно рестриктивна политика.

• В такава среда макроикономическата стабилност изглежда “изкуствено поддържана” и уязвима, без наличието на благоприятни икономически условия и климат на микроравнище. **Междуфирмената задлъжнялост** не бе сведена в разумни граници като надхвърли 32 млрд. лева и продължава да расте.

• От една страна, от България се изисква да либерализира напълно външнотърговския си режим, а от друга – срещу нас се изправят субсидирани стоки, митнически бариери, квоти за износ. **Отрицателното външнотърговско салдо** поставя пред огромно изпитание платежния баланс на страната, въпреки чувствителното увеличение на потока от чуждестранни инвестиции през последната година.

• В **приватизацията** определено се налагат политика и механизми с голям риск и съмнения за корупция, като се отхвърлят всички претенции на синдикатите за прозрачност и запазването на социални елементи в приватизационния процес.

• Въпреки нарастването на производителността на труда, особено в частния сектор, **компенсацията на наетите лица** и реалното изменение на средната работна заплата са изключително ниски, не само в динамика, но и в сравнение с практиката на останалите европейски страни. Това е следствие и от нежеланието на правителствата да въздействат пряко или косвено върху цената на труда.

• Резултатите от прокламираната като най-атрактивен елемент на всяка правителствена програма **политика по доходите**, в най-добрия случай се изразяват в запазване на едно неудовлетворително статукво - спад с около 2 пъти на реалните доходи на населението в сравнение с 1990г. Всички правителства на прехода се оказаха напълно неспособни да се справят със синдрома “работещи бедни”. Декларираната политическа воля за съобразяване на минималните доходи с официално изчисляван праг на бедността все още се цитира само в изследователски проекти и програми на Световната банка.

• Състоянието на **пазара на труда** е крайно тежко - действителното равнище на безработица надвишава над 2 пъти средното равнище на безработица в страните от ЕС. В структурно отношение индикаторите са още по-тревожни. Средностатистически безработицата в България е дългосрочна, а пазарът на труда се характеризира с деформираност и изключително ниска конкурентоспособност.

• В своята най-нова история България никога не е била в толкова тежка **социално-демографска ситуация**, съществен принос за която имат и неудачите в образователната и здравна реформа. В същото време държавата не предприема отговорни действия за да се справи с предизвикателствата на една не толкова далечна „демографска катастрофа”.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА

Основните предизвикателства пред обществено-политическото развитие на страната са свързани с:

- Гарантиране и усъвършенстване на механизмите на политическата демокрация с цел по-пълно въвличане в процесите на вземане на решения на гражданите чрез въвеждане на повече елементи на пряката демокрация;
- Признаване и гарантиране на гражданските, социалните и икономическите права на хората;
- Установяване на строг и справедлив правов, финансов и социален ред, осигуряващ равнопоставеността на всички пред закона и равните възможности за личен просперитет;
- Намаляване на корупцията, гарантиране на прозрачност в управлението и борбата с организираната престъпност.

Голяма част от решенията на тези предизвикателства могат да бъдат намерени чрез адекватни и навременни промени в Конституцията на Република България, а друга част ще бъдат преодоляни чрез усъвършенстване на законодателната уредба и най-вече чрез гарантирането на ефективността при нейното прилагане.

Основните предизвикателства пред социално-икономическото развитие са свързани с:

- Поддържане на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентоспособна и високо технологична икономика, основана на знанието - в съответствие с принципите на устойчиво екологично и регионално развитие;

- Повишаване качеството и потенциала на човешкия капитал с цел достигане на равнища на заетост, доходи и социална интеграция, осигуряващи високо качество на труд и живот;
- Реализация на основните принципи на европейския социален модел, свързани с преодоляване на бедността и социалното изключване чрез: по-справедливо разпределение на плодовете на икономическия растеж и достигането им до широки кръгове от населението, нова политика по доходите, усъвършенстване на данъчната политика, създаване на условия за устойчивост на пенсионната система, реформиране на здравната и образователната системи.

За да се справи страната с горните предизвикателства е наложително целите на Лисабонската стратегия да бъдат възприети като основни ориентири за националната икономическа и социална политика с оглед динамизиране и повишаване на конкурентоспособността на българската икономика, благосъстоянието на хората, опазването на околната среда и превръщането ни в общество, основано на знанието.

Запазването на макроикономическата стабилност чрез механизма на валутния борд до присъединяването на страната към икономическия и валутния съюз през 2009г., ефективното управление на публичните финанси, поддържането на нисък бюджетен дефицит, ниска инфлация и достатъчен фискален резерв, както и въвеждането на фирмени стратегии за повишаване на производителността на труда и чувствителното повишаване на доходите, ученето през целия живот, устойчивите трудови и социални права, сигурността на трудовия път на всеки и насърчаването на гъвкава заетост при адекватна социална закрила оформят неотменимата целева рамка, която не трябва да бъде поставяна под съмнение от никого.

НАЦИОНАЛНИТЕ ПРИОРИТЕТИ

Политическите сили и всички социални партньори са длъжни да постигнат съгласие по националните приоритети за следващите пет години и да поемат ангажимент да не ги поставят под съмнение и ревизират по партийни или конюнктурни причини и преди всичко в изборните кампании (през 2006г. за президент, през 2007г. за местно самоуправление и през 2009 г. за парламент). -

1.Необходими промени в Конституцията на Република България.

Нарастващата пропаст и кризата на доверие между гражданите, политиките и държавните институции налагат необходимостта от промени в основния обществен договор извън тези, продиктувани от членството ни в ЕС. Своего решение чакат проблемите, свързани с баланса, контрола и взаимодействието на трите части на единната държавна власт – законодателна, изпълнителна и съдебна. Приемането на Европейската Конституция поставя редица допълнителни изисквания и към българската Конституция.

1. В най-голяма степен от преразглеждане и доразвиване се нуждаят социално-икономическите права на гражданите. Те са формулирани като задължения за държавата, от които произтичат съответните права и облаги на гражданите.

2. Конституционният модел на съдебната власт в България се нуждае от сериозни промени за да гарантира по-пълно спазването на индивидуалните трудови права на гражданите.

Необузданата криминална престъпност поставя под въпрос способността на правителството да гарантира личната неприкосновеност на гражданите. Ежедневните посегателства над частната собственост, безнаказаният трафик на хора, наркотици и контрабандата на стоки хвърлят сянка на съмнение за политическо покровителство. Правозащитните и правоприлагащите органи се превръщат в статистически ведомства, отчитащи броя на престъпленията и ръста на престъпността.

Очакваме ангажименти в следните посоки:

- Следващото правителство публично да декларира отказ от предоставяне на политически чадър за престъпниците;
- Да обяви нулева толерантност към корупцията и престъпността;
- Да премине към реални, спешни и радикални действия срещу престъпността във всичките и форми.

Правителството трябва да постави за свой приоритет въпроса за сигурността - както личната, така и сигурността на капитала. Единствено безусловните гаранции за неприкосновеността на частната собственост и личността могат да доведат до завръщане на легално изнесените капитали, които са напуснали страната под натиска на държавния рекет.

Съдебната система и изпълнителната власт действат мудро и не могат да защитят ефективно живота, здравето и собствеността на предприемачите и гражданите, правата на кредиторите пред тези на длъжниците. Чувството на безнаказаност доминира в обществото ни.

Работодателите и синдикатите изцяло подкрепят оценките на ЕС за състоянието на сектора "Правосъдие и вътрешни работи" в България. Без дълбока и реална реформа на съдебната власт България не може да отговори на предизвикателствата, които ще отправи членството в ЕС. Само по този начин може да се избегне прилагането на защитната клауза, предвиждаща отлагане с една година на членството ни в ЕС.

Наложително е всички значими политически партии да поемат писмен ангажимент за реализация на необходимите законодателни промени за членството ни в ЕС най-късно до октомври 2005г.

3. Безусловно необходимо е повишаване ефективността и контрола върху изпълнителната власт и разширяване правомощията на президентската институция. Въвеждане на конституционна норма за гарантиране на отговорен социален и граждански диалог, както от изпълнителната, така и от законодателната власт.

4. Понататъшно развитие на гаранциите за реално и ефективно местно самоуправление.

5. Избирателната система се нуждае от промени, насочени към разширяване на конституционната основа на изборите и развитие на мажоритарното начало, например чрез допускане на възможност за класиране при избора на кандидатите в партийните листи.

6. Необходимо е да се гарантира и засили ролята и значението на националните и местните референдуми в Република България.

II. Повишаване на конкурентоспособността на икономиката – ключ към ускорен икономически растеж, по-високи доходи и социална сигурност.

Основната цел на страната през следващите години до 2010г. включително трябва да бъде поддържането на ускорен икономически растеж, с над 8% годишен ръст на БВП чрез радикално повишаване на производителността на труда, качествен скок в технологичното развитие и иновациите, подобряване на бизнес-средата, по-висока ефективност на бизнес- и фирмените стратегии и радикални мерки за стимулиране на инвестициите и износа. От особено значение са следните по-важни направления:

1. Ефективно управление на публичните финанси чрез:

1.1. Приемане на законови механизми за управлението на дълга и фискалния резерв, гарантиращи прозрачността и активната роля на Народното събрание в този процес;

1.2. Намаляване на преките данъци и ДДС за сметка на увеличаване на акцизите до минималните равнища в ЕС, при запазване на преразпределителната функция на републиканския бюджет от около 40% от БВП, отчитайки предстоящите задължения, произтичащи от членството ни в НАТО и присъединяването към ЕС;

1.3. Ефективно и прозрачно управление и разходване на публичните финанси, в това число и средствата от предприєдинителните и структурни фондове на ЕС (с реално прилагане на принципа на партньорството), при гарантирано увеличение на разходите за здравеопазване, образование, социално осигуряване и защита;

1.4. Поддържане на нисък бюджетен дефицит (от около 1–1,5% от БВП) и относително ниска инфлация;

1.5. Въвеждане на програмния подход при планирането на републиканския бюджет и осъществяване на реална финансова децентрализация към местното самоуправление.

2. Повишаване на конкурентоспособността на българската икономика и бизнес.

Глобализацията на пазарите и либерализацията на световната търговия (особено след отпадане на системата на квотите и свързаните с това реални заплахи за бизнеса, идващи от Китай и Далечния изток), както и ниската конвергенция на българската икономика с европейската, отправят сериозни предизвикателства към и без това слабо ефективния и не достатъчно конкурентен български бизнес и налагат спешно да се изследват и определят **конкурентните предимства на родните предприятия и секторното им разпределение**.

Секторните приоритети и стратегии трябва да осигурят кумулативен ефект на макроикономически, фискални, данъчни и други стимули с иновативни, експортно ориентирани фирмени бизнес стратегии.

Основните фактори за повишаване на конкурентоспособността са инфраструктурата, човешките ресурси, финансовият капитал, качеството на институциите и тяхната стабилност, както и геополитическото положение на страната.

Българската икономика трябва да премине от конкурентоспособност, базираща се на ресурсите (ниска степен на технологичност, висока трудо-, материално- и енергоемкост, ниска степен на преработка, малка добавена стойност и слаб иновационен потенциал), към **конкурентоспособност, основаваща се на технологичното обновление и висока производителност на труда** чрез реализация на националния потенциал за иновации и инвестиции (висока технологичност, високо качество на работната сила, с висока степен на преработка и висока добавена стойност).

България трябва да си постави ясна стратегическа цел за изпълнение на Лисабонската стратегия, като приеме **Единна национална програма за растеж и заетост**. Изграждането на високотехнологична инфраструктура, благоприятна среда за иновациите и по-пълно използване на най-новите информационни технологии, стимулирането на предприемачеството, инвестирането в научни изследвания и развойна дейност, в инфраструктурата и околната среда, в това число и чрез насърчаване на публично-частното партньорство са ключа към осигуряване на качествени конкурентни предимства на бизнеса, по-производителен труд и по-високо благосъстояние на хората.

2.1. За повишаването на конкурентоспособността на икономиката на страната и фирмите се изисква последователното прилагане на стратегии и политики на икономически растеж, които да включват:

- Увеличаване на инвестициите в човешки капитал (квалификация и преквалификация на персонала и мениджърите, особено производствения мениджмънт) и данъчното им стимулиране;
- Осигуряване на конкурентни предимства на бизнеса чрез иновации, а не на основата на цени;
- Възстановяване на връзката „образование-наука-иновации” чрез увеличаване на инвестициите и публичните разходи за образование и наука;
- Увеличаване на трансфера на технологии и патенти на фирмите, включително и чрез използване на лицензионни съглашения;
- Стимулиране на вътрешноотрасловото производствено коопериране на български фирми с партньори от ЕС;
- Създаване на мрежи от производства, основани на продуктово или географски принцип за постигане на синергичен технологичен производствен ефект (индустриални клъстери);
- Данъчно стимулиране с цел ускоряване на стандартизацията и сертификацията на българските фирми (системи за управление на качеството и на околната среда) и достигане на европейските изисквания за безопасни и здравословни условия на труд и екологични стандарти.

2.2. Преодоляването на огромния, хроничен и увеличаващ се външнотърговски дефицит изисква предприемане на **радикални мерки за стимулиране на износа**, чрез:

- Освобождаване на експортноориентираните предприятия от данък върху печалбата;
- Въвеждане на намален (15-дневен) срок за възстановяване на данъчния кредит по ДДС за същите;
- Създаването на специализиран фонд за кредитиране и/или гарантиране кредитите на предприятията-износители;
- Рязко повишаване капацитета и ефективността в работата на специализираните държавни институции, имащи пряко отношение към износа.

2.3. Наложителни са мерки за стимулиране на инвестиционния процес, така че да се постигне:

- Поддържане на годишен обем на преките чуждестранни инвестиции в размер над 12% от БВП;
- Усъвършенстване на процеса на приватизация – задължително изискване на социални и инвестиционни програми и гарантиране на равнопоставеността на инвеститорите;
- Повишаване степента на усвояване на средствата от пред-присъединителните и структурните фондове на ЕС и въвеждане на трипартизъм не само в мониторинга на програмите, а и в целия процес – от планирането и програмирането, до реализацията и мониторинга.
- Преотстъпване на данъка върху печалбата с размера на извършените инвестиции за техно-ико-технологично обновление;
- Съкращаване на срока за възстановяване на данъчния кредит на 30 дни, а за експортните предприятия – на 15 дни;
- Намаляване прага на инвестициите за ползване на държавна помощ за изграждане на производствена инфраструктура;
- По-голяма умереност при прилагането на рестрикции по отношение на инвестиционното кредитиране.

2.4. По-нататъшно подобряване на бизнес-средата чрез създаване на стабилна административна, правна и нормативна рамка и ограничаване на лицензионните и регистрационните режими, както и разширяване на мерките за **намаляване дела на сивата икономика** и ограничаване на възможностите за прилагане на икономически и социален дъмпинг.

2.5. Нужна е по-ефективна защита на конкуренцията чрез:

- Усъвършенстване правилата за работа на Комисията за защита на конкуренцията (КЗК) с ясно регламентирани възможности за самосезирането ѝ;
- Възстановяване реципрочността на държавните субсидии за отделни браншове от производството спрямо размера на субсидиите от страните на ЕС;
- Ефективен контрол и регулиране на естествените монополи (държавни и частни).

2.6. Трябва да се намерят спешни решения за намаляване на фирмената задължнялост чрез:

- Развитие на дълговия пазар и на схемите дълг срещу собственост;
- Въвеждане на възможност за изплащане на някои от задълженията към бюджета с непарични платежни средства.

2.7. Засилването на мерките за защита на местното производство е възможно чрез:

- Ускоряване на процедурите по въвеждане на антидъмпингови мита в рамките на ангажиментите ни за либерализация на външната търговия;
- Засилване на нетарифните мерки спрямо внасяните стоки с акцент върху тяхното качество и съответствието им със санитарно-хигиенните и ветеринарните изисквания;
- Цялостно пресичане на контрабандния внос;
- Въвеждане на механизми, осигуряващи по-широк достъп на българските производители при възлагането на обществени поръчки.

2.8. Необходима е активна политика и целева подкрепа от държавата за малките и средни предприятия като ключов фактор за повишаване на производителността и създаване на нови работни места, имащи потенциал за експортен пробив с оглед трансфер на технологии, иновации, сертифициране, маркетинг, професионален мениджмънт и знания за управление на европейски проекти. Разширяване на възможностите за предоставяне на рисков капитал на високотехнологични, иновационни и експортно ориентирани МСП.

3. Като изключително важни за развитието на икономиката на страната определяме следните сектори:

3.1. Инфраструктурата, и в частност развитието на пътната мрежа и комуналното обслужване.

Смятаме, че правителството трябва бързо да определи приоритетните транспортни потоци и да даде основните на концесия, така че страната ни до 2007 г. да изгради една много по-добра и развита транспортна мрежа.

Инвестициите в инфраструктура са интересни и привлекателни за частно финансиране. Там, където интересът не е достатъчно висок, трябва да се използват възможностите на публично-частните партньорства. Смятаме, че ще е грешно и неизгодно за данъкоплатците, ако държавата се нагърби сама, само с публични средства, да финансира модернизацията на инфраструктурата.

3.2. Енергетика.

Атомната електроцентрала в Белене трябва да се построи (на основата на публично-частното партньорство), защото повишаването на цените на енергоизточниците в световен мащаб е трайна и постоянна величина, и България като вносител на енергоизточници трябва да бъде в максимална степен независима от вноса на подобни източници и със собствените си енергийни мощности да участва в европейската енергийна система.

България трябва последователно да разработи и реализира стратегията си по превръщането на страната в най-важния играч на регионалния пазар на производство и пренос на енергоносители.

Либерализацията в енергийния сектор трябва да продължи, като се гарантират конкурентни цени за бизнеса и достъп на все по-широк кръг консуматори до директните производители или до възможности за директен внос на енергоносители.

3.3. Селско стопанство.

Селското стопанство на България продължава да е в сериозна криза и все повече да се отдалечава от модерно и ефективно организирания агросектор на повечето страни в Европа. Резултатът от погрешно проведената реформа и реституция на земята е раздробяване на собствеността на много и малки парцели. Това не позволява развитие на модерно производство и е предпоставка за липса на интерес от сериозни инвеститори. Резултатът - огромни територии от пустееща плодородна земя. Решението на проблема е възможно чрез по-активното използване на пазарните механизми. Въвеждането на данък върху земята и особено тежки данъци за необработваната земя е единствено възможният път за постепенното окрупняване на собствеността и предпоставка за модернизация на земеделското производство.

За нас развитието на екологичното земеделие е една от основните ниши, с които България би могла да се наложи както в европейския, така и в глобалния пазар. В ЕС няма друга държава, в която да има толкова много обработваема земя, способна да произвежда екологично чисти продукти. Ние разполагаме с изключително благоприятни предпоставки и можем единствени в ЕС да разгърнем индустриално организирано производство на тези продукти за пряка консумация и преработка. Средно в ЕС екологично чистите земи са между 3 и 8% от обработваемата земя, докато у нас над 40% от почвите са пригодни за това производство. Тази предпоставка изисква следващото правителство да вземе незабавни мерки, за да не се допусне замърсяване на тези почви и държавата ни да се лиши от ресурса, който е уникален в Европа.

3.4. Околна и жизнена среда.

Ние сме за запазване на баланс между постигането на икономическите цели и нарастващите екологични тревоги. Ние вярваме, че икономическите стимули за ползване на чисти технологии са по-добри за околната среда дори от най-строгите регулации или ограничения.

Бъдещите управляващи трябва да въведат пазарното начало в опазването на околната среда и да развият пазара на квоти за вредни емисии. Така големите замърсители ще бъдат стимулирани да инвестират в пречистващи съоръжения и нови чисти технологии.

Правителството трябва да насърчи данъчно използването на енергоспестяващите технологии и възстановяеми енергийни източници.

Бъдещите управляващи трябва да решат тежкия проблем с отговорността за миналите замърсявания, която по закон държавата носи. Нерешаването на проблема с миналите екологични щети практически прехвърля от държавата към приватизираните фирми един огромен задбалансов пасив, който спъва тяхното бъдещо развитие.

3.5. Туризъм.

България е утвърдена туристическа дестинация, но тя има и огромен потенциал, сравним с този на Египет и Гърция, за развитие на исторически и културен туризъм. Тук се е развила една от най-древните култури в Европа, която може да покаже на всеки как се заражда и започва развитието си европейската цивилизация. Основен двигател в сектора туризъм е частната инициатива. Това не означава, че държавата и общините може да абдикират и да се откажат от изпълнението на задълженията си, които са свързани с изготвянето на застроителните планове и изграждането и поддръжката на инфраструктурата в туристическите обекти.

4. Политика по заетостта, осигуряваща повече и по-качествени работни места и съчетаване на гъвкавост и сигурност на заетостта.

Координацията на макроикономическата, данъчната и политиката по доходите с приоритетите за регионалното и отрасловото развитие в контекста на конкурентноспособна икономика, основана на знанието, е от съществено значение за провеждането на политика по заетостта, осигуряваща по-качествени и повече работни места. Прилагайки различните политики в съответствие с Лисабонската стратегия, страната трябва да си постави за постигане следните конкретни цели:

	До 2007г.	До 2010г.
• общ коефициент на заетост (%)	51	57
• регистрирана безработица (%)	10	8

Основните предпоставки за стимулиране на заетостта, повишаване на производителността на труда, намаляване и реструктуриране на безработицата са свързани с повишаването на адаптивността на работниците и предприятията към промените, включване на повече икономически активни лица в пазара на труда, ефективни инвестиции в човешкия капитал и по-добро управление на средствата за активни политики на пазара на труда.

4.1. Усъвършенстването и развитието на социалния диалог и партньорството при формулирането и провеждането на политиката по заетостта е предварително и задължително условие за постигане на поставените цели.

- **Националният съвет за насърчаване на заетостта** трябва да се изгради на паритетен трипартитен принцип, с равно квотно участие на работодатели, синдикати и държава;

- **Националната агенция за професионално образование и обучение** трябва да разшири своето поле на действие, както във формалното образование и обучение, така и в обучението на възрастни през целия живот;

- **В системата на Агенцията по заетостта** трябва да се възстанови паритетният трипартитен управляващ орган на национално ниво и да се подобри представителството на социалните партньори в съветите за сътрудничество към бюрата по труда.

4.2. Повишаването на адаптивността на работниците и предприятията към пазарните и технологични промени е от ключово значение.

- **Предприятията и работниците** трябва да **повишат способността си за адаптация към промените на пазара на труда**, свързани с пазарната конюнктура или технологични причини.

- Необходимо е да се намерят надеждните механизми и регулации за **адекватно управление на промените в трудовия и социален статус** на хората при преминаването им от училище или университет към работното място; от едно работно място към друго работно място или към временна безработица и от работното място към пенсиониране.

- С цел по-доброто **балансиране** на интересите на бизнеса за гъвкавост и гарантиране на необходимата сигурност за работниците при възможност за съвместяване на трудовия и семеен живот е необходимо:

- да се запази трудовоправната и социална защита на заетите и да се развият форми на гъвкавост вътре в предприятието;

- да се повиши защитата на безработните (както размерът така и продължителността на получаване на обезщетението за безработица) и се подобрят възможностите за трудова реинтеграция;

- радикално да се повиши социалната защита на неактивните лица в трудоспособна възраст.

- Променящия се характер на наемане налага да се търсят достатъчно широки и **нови регулации на обхвата на отношенията, при които се полага труд** с цел да се гарантира сигурността на работника.

- Ново развитие трябва да получи договарянето и въвеждането на **модерни и гъвкави системи за организация на труда**.

4.3. Повишаване на участието в пазара на труда, като за целта е необходимо да се търсят:

- Баланс между данъчно-осигурителната тежест и предоставените права;

- Въвеждане на данъчни стимули и преференции при наемане на безработни лица от платците на патентен данък;

- Целеви мерки за легализиране на неформалната заетост;
- Механизми за стимулиране активността на нискообразованите младежи, на хората над 50 години, с оглед преодоляване на предизвикателствата на застаряващата работна сила.

4.4. Националният план за действия по заетостта (НПДЗ) следва да се превърне в интегрална част от Единната национална програма за растеж и заетост и в тази връзка след изработването му със социалните партньори трябва да се одобрява от парламента. НПДЗ трябва да се базира на система за определяне на потребностите от работната сила в количествен и в качествен аспект, обвързана в баланс с предлаганите работни места в отраслов и териториален разрез, като за това е необходимо:

- Да се разшири обхватът на целевите групи за въздействие и се разработят конкретни анализи и програми за: неграмотните и практически неграмотни лица (броят им според преброяването от 2001 г. е почти половин милион); обезкуражените или възпрепятстваните да поддържат регистрацията си, но желаещи да работят безработни лица; лицата, кумулиращи повече от един признак на неравносйно положение на пазара на труда; заетите, застрашени от безработица; заетите в чужбина;

- По-пълнен и ефективен мониторинг на НПДЗ;
- Изграждане на **Единна национална информационна система за търсенето и предлагането на работна сила**, както и професионална квалификация и преквалификация и интегрирането ѝ с информационните системи на социално-осигурителните и контролни институции на пазара на труда.

4.5. Увеличаване на инвестициите в човешкия капитал с цел включването на не по-малко от 10% от икономически активното население до 2010г. в обучения и мерки, осигуряващи учене през целия живот, което предполага:

- **Високо ниво на участие във формалното образование**, подобрен достъп до университетите и ефективни механизми за учене през целия живот;
- Внедряване на **Националната система за стандарти за професионална квалификация, оценка и сертификация** с оглед осигуряване на качество и надстройка на квалификационните дейности за различните целеви групи;
- Въвеждане на **система за признаване и валидизация на квалификациите и компетенциите, придобити чрез неформално или самостоятелно учене** и единни критерии за гарантиране качеството на обучението;
- Законово регламентиране на необходимите данъчни стимули и изграждане на **браншови или регионални фондове за квалификация и преквалификация** и мрежа от центрове за професионално обучение в страната, организирани в партньорство между синдикатите, бизнеса, университетите, коледите и местното самоуправление;
- Въвеждане на **индивидуални пожизнени „спестовни“ сметки** на работниците и служителите за обучение и квалификация, данъчно освободени за сметка на работодателя.

5. Устойчиво развитие на образованието и науката, като ключов фактор за изграждане на конкурентоспособна икономика, основана на знанието.

Основна цел трябва да бъде създаването на необходимите условия за равен достъп до образование с оглед осигуряване на високо качество на знанията и уменията на младото поколение, адекватни на потребностите на пазара на труда.

5.1. Осигуряване обхващането на всички деца и ученици в задължителна училищна възраст и осигуряване на възможност за обучение, независимо от местоживеенето, произхода, социалното положение и здравословното състояние, като за целта:

- се гарантира обучението на учениците до IV-ти клас по местоживеене, а на учениците от V-ти до VIII-ми клас по местоживеене или в средишно училище при осигурен транспорт и/или обществено;
- поэтапно се въведе безплатно осигуряване на учебници за учениците до VIII клас в срок до 2010 г.

5.2. Оптимизиране структурата на образователната система в съответствие с потребностите на обществото и пазара на труда, и въвеждане на механизъм за контрол на управлението на средното образование. Това означава:

- Оптимизиране на мрежата на детските градини и училищата с оглед демографското състо-

яние, географското разположение, икономическото развитие и специфичните потребности на регионалните икономики;

- Оптимизиране на държавните образователни изисквания, учебните планове и програми и промени в степените и етапите в средното образование;
- Въвеждане на механизъм за съгласуване на план-приема и предметните области на образование за системата на висшето образование.

5.3. Приоритетно развитие на чуждоезиковото обучение, информационните технологии и гражданското образование в учебния процес и усъвършенстване на системата за оценяване на учениците. Конкретни мерки в тази насока са:

- Разработване на система за мониторинг, контрол и оценка на качеството на професионалната подготовка на учениците;
- Въвеждане на национални изпити в това число държавни зрелостни изпити с цел сравнимост на подготовката на учениците и учителите;
- Обвързване на категоризацията на учебните заведения с реализацията на подготвените от тях кадри на пазара на труда.

5.4. Устойчиво и нарастващо финансиране на образованието и науката и разширяване на финансовата децентрализация чрез:

- Увеличаване на средствата за образование, наука и изследвания поетапно с оглед достигане на не по-малко от 8,5% от БВП (от които 2% от БВП - за наука и изследвания) през 2010 г.;
- Завишаване на стандартите за численост на персонала и издръжка на децата и учениците с оглед съответствието им на обективните разходи.

5.5. Българското образование трябва цялостно да се преориентира с оглед реализиране на Лисабонската стратегия като се разшири неговата работна задача:

- Формиране на личности - хора със самочувствие и социални умения - активни и отговорни участници в обществения живот. Хора с житейска позиция, готови да направляват собствената си съдба и да бъдат конкурентоспособни в условията на обединена Европа. Българската икономика има нужда от проактивни, мислещи, независими и търсещи успеха млади хора.
- Подобряване качеството на предметното обучение чрез интегриране информационните технологии в учебния процес, оборудване на всички училища с компютърни кабинети и свързване на училищата към национална образователна и научна мрежа, както и изграждане на интернет страници на всички училища в страната.

5.6. Повишаване статуса на учителя чрез увеличаване на заплащането и стимулиране на професионалната му квалификация.

6. Политика по доходите, гарантираща устойчивото им реално нарастване, намаляване на трайната поляризация и загубената покупателна способност.

Дългосрочната, нестабилна динамика на възнагражденията от труд, текущата инфлация и нарастващата съвкупна данъчно-осигурителна тежест отреждат на подходната политика до и след 2007 г. ролята на решаващ фактор в процесите на приобщаване на страната в европейското семейство. **Националната политика в областта на доходите е едно от най-сериозните предизвикателства пред бъдещото управление**, за да се преодолее изоставането по заплати и пенсии, не само спрямо началото на българския преход, а и спрямо новите страни членки в ЕС и съседите ни на Балканите.

6.1. Подходната политика на България следва да се основава на **трипартитно договорени** цели, параметри, механизми и конкретни ангажименти. Наред с множеството национални стратегии и програми, още през 2005 г. трябва да се подготви основополагащ документ с перспектива до 2010 г., който предвижда поетапни решения, водещи до:

- Въвеждане на законовогарантиран механизъм за обективно и регулярно определяне на **границата на бедност** в страната;
- *Приближаване на минималната заплата/минималната почасова ставка до най-ниските равнища в новоприетите десет страни-членки като нейната динамика следва в съотношение не по-малко от 1,7-2 пъти границата на бедност;*
- *Пряко отражение на икономическите резултати, повишената производителност на труда и понесената инфлация върху заплащането чрез ежегодно пряко договаряне между работодателите и синдикатите;*

- Широко разпространение на подходи и принципи за определяне на трудовите възнаграждения, успешно прилагани в други страни;
- Нарастваща мотивация за продуктивен и ефективен труд чрез предоставяне на допълнителни парични бонуси за резултати и законови възможности за участие в собствеността и в печалбата;
- Последователно нарастване на реалните нетни трудови възнаграждения, включително и чрез **компенсиране на нарасналите лични осигуровки**;
- Намаляване на данъчната тежест върху ниските и средни доходи от труд и адекватно прилагане на семейното облагане, въвеждане облекчения (данъци и осигуровки) за предоставените социални разходи и ваучерите за хранене на работниците;
- Ликвидиране на явлението “неплатени заработени заплати”, особено в държавния сектор;
- Въвеждане на законов регламент за плащане на заплати и осигуровки **само по банков път** с цел легализиране на доходи.

6.2. Държавата следва да изпълнява по-пълно и в синхрон с европейските принципи **присъщите й защитни функции** относно социалните парични плащания, гарантиращи минимален стандарт на живот.

Неотменимата отговорност за отчетливо нарастване на социалната пенсия, гарантирания минимален доход, месечната помощ за дете, следва да се провежда на основата на нов подход за определяне на техните размери съобразно обективни базови параметри и зависимости.

Като минимум следва да се отчитат:

- Стойността на прага на бедност - мярка за живот в условията на лишения, но позволяваща поне физическо оцеляване;
- Необходимите разходи за издръжка на работещ, пенсионер и дете;
- Равнището на енергийните цени за бита, на телефонните услуги и други разходи с ниска еластичност;
- Потребностите за поддържане на здравето, а при децата – за стойността на образователните услуги по възрастови диапазони.

6.3. За възнагражденията в бюджетните организации и дейности през предстоящия тригодишен период Правителството и синдикатите следва да се договорят и реализират адекватни на спецификата системи за заплащане и да се проведе **догонващо двуцифрено годишно нарастване на заплатите**, а след това да се прилага годишно увеличение, равно на сбора от реалния ръст на БВП и инфлацията за предходната година.

6.4. От държавата се очакват **нови форми на въздействие** върху незадоволителното равнище и динамика на **трудовете възнаграждения в стопанската дейност**. Основният акцент трябва да се постави върху данъчните механизми, осигурителната тежест и фиска.

Съществуващият централизиран рестриктивен механизъм за дружествата в общественения сектор не бива повече да се поддържа, най-малкото заради липсата на подобни европейски аналози.

Водещо начало за България трябва да станат приетите Насоки **за икономическата политика в ЕС**, които определят инфлацията като водеща детерминанта в развитието на заплатите и препоръчват чрез договаряне да се разпределят резултатите между работодатели и работници.

6.5. Нужен е нов тласък за ползотворно и съдържателно договаряне между работодатели и синдикати, като с приоритет се развива доброволното **браншово договаряне в областта на заплащането**. От браншовите договори се очакват:

- Механизми за преодоляване на силната поляризация на заплатите в сходни и дори равностойни предприятия;
- Системи и схеми за заплащане, които отчитат както квалификацията, опита и трудовия стаж, така и приноса за подобрените икономически и финансови резултати;
- Минимални стандарти за основните заплати по масови и типични работни места, които при последващо разпространение ще способстват за постигане на браншова еднородност и намаляване на нелоялната конкуренция;
- Стимулираща труда широка палитра от бонуси за съчетаване интересите на наемния труд и капитала;
- Минимален размер и основни направления за ползване на заделяните средства за социално обслужване и подпомагане.

7. Модернизиране на социално-осигурителните системи в контекста на Европейския социален модел.

7.1. Развитието на пенсионната реформа трябва да гарантира достоен живот в третата възраст. Подобряването на финансовата устойчивост на пенсионната система и качеството на защитата налагат:

- По-нататъшни действия и мерки към **ограничаване възможностите за заобикаляне и нарушаване** на трудовото и осигурителното законодателства, като подобряване контрола, строго прилагане на санкциите, обхващане на нерегистрираните и неосигуряващи се земеделски производители, както и малките и микропредприятията;
- Законов регламент за изграждане и ефективно управление на **фонд за демографски резерв**, като гаранция за финансовата устойчивост и жизнеспособност на солидарната пенсионна система;
- **Подобряване на формулата за определяне на пенсията** в първия стълб, така че всяка година стаж да има по-висок принос в нейния размер, а за размера на максималната пенсия за осигурителен стаж и възраст въвеждане на обективно обвързан с реалния осигурителен принос механизъм;
- Разработване на **механизъм за почасово отчитане на осигурителния стаж**, така че да се гарантират стабилни осигурителни права на частично и временно заетите работници и служители, както и на тези, които полагат извънреден труд или се ангажират в други форми на допълнителна заетост;
- **Стимулиране развитието на доброволното пенсионно осигуряване**, в т.ч. възстановяване възможностите на управляващите дружества да предлагат разнообразни пенсионни продукти, отговарящи в по-голяма степен на предпочитанията на техните клиенти.

7.2. Системата на здравеопазването се нуждае от спешно реформиране. Наложителна е **преоценка на философията и архитектурата на здравната реформа** с цел да се гарантира достъп за всички до качествени здравни грижи, да се дефинират ясно правата и задълженията на пациентите, ангажиментите на държавата и се осигури достатъчно финансиране за здравеопазването. Необходим е нов консенсус за **преразглеждане на преимуществено търговската логика на основните закони в тази сфера** и привеждането им в пълно съответствие с международните принципи.

Неотложните нормативни промени включват:

7.2.1. Определянето на обхвата на пакета от здравни услуги и грижи, гарантирани от задължителното здравно осигуряване и **националната здравна карта** от Министъра на здравеопазването да става след задължителни консултации със социалните партньори, съсловните организации, сдруженията за защита правата на пациентите, Националното сдружение на общините в Република България и др.

7.2.2. Разграничаване на функциите на задължителното и доброволното здравно осигуряване с оглед избягване възможността за превръщане на здравеопазването във функция само от финансовите възможности на личността.

7.2.3. Дефиниране на ангажиментите за финансиране на системата като се определи точно кой, колко и за какво плаща:

- За лица без доходи **държавата като осигурител** адекватно да финансира здравно-осигурителните им права;
- Консолидираните годишни разходи за здравеопазване включително и целеви трансфери от републиканския бюджет да са **не по-малко от 6% от БВП**;
- **Финансовите средства** от различни източници да постъпват **в една институция**, която да финансира на конкурентен принцип (в извън болничната помощ чрез заплащане за дейност, а в болничната помощ – чрез системата на диагностично свързаните групи) и контролира изпълнителите на здравните услуги за здравно-осигурените лица;
- **Да се отменят потребителските такси**, плащани от осигурените.

7.2.4. Гарантиране на достатъчна прозрачност и ефективност в изразходването на финансовите средства чрез паритетно представителство в органите за управление и контрол на НЗОК на държавата от една страна и на социалните партньори и на организациите на пациентите от друга:

- Изграждане на надеждна информационна система на НЗОК и изпълнителите на здравна грижа;

- Осигуряване на адекватно представителство на извън болничната и болничната помощ при договарянето и подписването на Националния рамков договор;

- Създаване на условия за понижаване цените на лекарствата.

7.2.5. Премахване на диспропорциите в доходите, получавани в извън болничната и болничната помощ.

8. За радикална промяна в условията на труд на работното място.

Финализирането на процеса по присъединяването на Република България към ЕС ще постави на сериозно изпитание българския бизнес по отношение на реалното въвеждане на европейските директиви, норми и стандарти в областта на безопасността и здравето при работа. Предстои сериозна и ускорена работа по завършване **хармонизирането на нормативната уредба**. Единните и отраслови правила по безопасност на труда трябва да се трансформират в Наредби при спазване на общи подходи, структури и обхват.

8.1. Преди приемането ни в ЕС е необходимо да се реализират следните мерки:

- Въвеждане още през 2005г. на **задължително застраховане** за риска трудова злополука и професионална болест, като се обвърже и със ангажименти на застрахователите в превенцията на риска;

- **Трансформиране на механизмите за доплащания за рискови условия на труд** в нова интегрирана система от критерии и подходи за комплексно определяне на цената на труда;

- Разработване и приемане на **Закон за инспекцията по труда** и понататъшно укрепване на капацитета на ГИТ;

- Актуализация на законодателни текстове и нормативна уредба, свързана с намаленото работно време, отпуските за работа при вредни и рискови условия на труд и профилактичното хранене;

- Въвеждане на **данъчни, кредитни и други облекчения за бизнеса**, при инвестиции в условията на труд;

- **Увеличаване възможностите на фонд “Условия на труд”** за финансиране и кофинансиране на проекти и програми на национално, браншово и фирмено равнище, посредством привличане на ресурс от републиканския бюджет и застрахователните компании;

- Завършване работата по **идентификацията и оценката на риска, усъвършенстването на мрежата от служби по трудова медицина** и повишаване ефективността на Комитетите по условия на труд, браншовите/отраслови и регионални съвети по условия на труд.

8.2. След приемането ни в ЕС до 2010 г. към горните мерки следва да се добавят:

- Усъвършенстване на **методологията за диференцираните осигурителни вноски за трудова злополука и професионална болест**, посредством развитие на принципа ”бонус малус” и повишаване на заинтересоваността на фирмите от радикално подобряване на условията на труд;

- Разширяване на **законовите закрилни норми** за работническите представители в КУТ;

- **Въвеждане на Системи за управление на безопасността и здравето при работа** в контекста на Препоръките на МОТ и проекто-стандарт ИСО 18000-18001.

9. Необходима е реформа в държавната администрация.

Антикорупционната политика няма видими резултати. Запазват се бюрократичните бариери, които създават механизми за корупция. Вместо да се съкращава административният апарат, се наблюдава тенденция към създаване на нови ненужни структури. Буксува реформата за обслужване на едно гише. Не се наблюдават решителни мерки за ограничаване на разрешителните и регистрационни режими. Нараства броят и размерът на таксите, събирани от администрацията, и тяхната несъразмерност с реално осъществяваната услуга. Въпреки някои положителни промени обществените поръчки остават основен източник на корупция. Процедурите са непрозрачни, не се поддават на контрол и продължава практиката на изготвянето на заданията *a la carte*, за да се предопредели победителят.

Освен реално извършените огромни разходи понятието електронно правителство остава във виртуалния свят.

Ние настояваме Правителството да възприеме нова кадрова политика за обезпечаване на компетентна и ефикасна държавна администрация, която да гарантира адекватно прилагане на законите в страната. Същевременно то трябва да осигури на висшето държавно

ръководство достойно заплащане по международните стандарти, с което да гарантира обективно вземане на решение и да стимулира неподкупност. Това ще спомогне за принципност и последователност при решенията на висшите държавни служители, което е в интерес на бизнеса и обществото.

Постепенно трябва да се премине към прехвърляне на някои дейности по обслужване на гражданите и фирмите на външни изпълнители (аутсорсинг). Това е най-сигурната гаранция за повишаване качеството на услугите и прекратяване на корупционните практики.

В най-кратки срокове фирмения регистър трябва да се извади от съда.

10. В България политиката на редица политически сили игнорираше проблема с ромите и другите малцинствени етнически групи. Причината за много високата престъпност сред ромите е преди всичко нежеланието на политиките те да бъдат интегрирани в обществото и да им се даде възможност да бъдат самостоятелни, равноправни, независими и почтени членове на това общество. Вместо това те бяха натикани в гета, стандартът им на живот е в рязък контраст със стандарта на средния българин, което още повече ни раздалечава и поставя много големи предизвикателства и опасности пред обществото, особено в периода след приемането ни в ЕС. Затова е необходимо до края на 2005 г. да се формулира с помощта на европейските институции политика за постепенно интегриране на ромите в обществения живот, като бъдат поощрявани всички тези, които показват възможности и желание за развитие. Всички български граждани от ромски произход трябва да почувстват, че обществото се грижи за тях и се стреми да подпомага тези, които имат желание да вървят напред. В това отношение ромите могат да бъдат преимуществено обвързани в дейности, които традиционно са развити в техните общности, да им се осигурят възможности за развитие в музиката, танците, търговията, животновъдството, земеделието и т.н. Но е абсолютно необходимо на всички стъпала на общественото развитие и във всички области да има равноправно присъствие на роми българи. Много добър пример в това отношение ни дават страни от ЕС и Съединените щати. Същевременно тези роми, които не желаят да се съобразяват със закона и го престъпят, следва да бъдат наказани с цялата му строгост. Култивирането на чувство за ексклузивитет е недопустимо и пречи в не по-малка степен на интегрирането на тези хора в обществото.

Ние смятаме, че българските власти трябва активно да използват и незабавно да приложат този доказал възможностите си опит.

III. Развитие на социалния диалог и колективното трудово договаряне. Усъвършенстване на трудовото законодателство.

1. Развитие на социалния диалог на национално равнище.

Социалният диалог на национално ниво и колективното договаряне са неотменим елемент на европейския социален модел, и са доказали приноса си като производителен фактор. Подобряването на тяхната институционализация и ефективност е несъмнено едно от предизвикателствата в годините преди и след присъединяването към ЕС. Необходими са мерки от страна на правителството и социалните партньори, насочени към:

1.1. Укрепване на трипартизма. В тази връзка е необходимо:

- Да се изследва и адаптира в нашите условия **Ирландският модел на социално партньорство** с оглед повишаване на ефективността, преодоляване на формалния характер и подценяването на социалния диалог на национално равнище;
- Законова регламентация и гарантиране на тристранното сътрудничество **както от изпълнителната, така и от законодателната власт**;
- Сключване на **Национален икономическо - социален пакт** за развитието на страната между правителството и представителните организации на работниците и служителите и на работодателите за периода 2005-2007 г. и 2007-2010 г.;
- Да се измени и при необходимост да се допълни нормативната уредба, свързана с ясно

разграничаване на ролите на Икономическия и социален съвет и Националния съвет за тристранно сътрудничество;

- Да се осъвременят критериите за представителност на национално равнище на социалните партньори, като се насърчава тяхната консолидация, без да се нарушават правата им на свободно сдружаване;

- Да се изработят и въведат критерии за представителност на останалите неправителствени организации, които са част от организираното гражданско общество (на фермери, занаятчии, на различни съсловия и други).

1.2. Ефективно участие на социалните партньори в процеса на европейска интеграция.

Това предполага:

- Да се насърчава участието на социалните партньори и другите неправителствени организации във формирането на политиките и осъществяването им на различни равнища, произтичащи от подготовката за присъединяване на страната към ЕС и след това;

- Планирането, програмирането, реализацията и мониторингът при усвояването на предприсъединителните и (след 2007) структурните и кохезионния фондове на ЕС да се осъществява чрез диалог със социалните партньори и другите организации на гражданското общество;

- Развитие на капацитета и подготовка на организациите на социалните партньори на национално и отраслово ниво за участие в европейските структури на социален диалог;

- Разработване на нормативни решения за начина на излъчване на представителите на България в Европейския икономически и социален комитет, като се осигури правото на съответните организации да ги номинират и защитават техните кандидатури.

2. Развитие на автономния бипартитен диалог.

Едно от важните изисквания на присъединяването към ЕС е развитието на автономен бипартитен диалог. За целта е необходимо:

2.1. Институционално укрепване и ясно очертаване на структурите на организациите на работниците и служителите и работодателите на равнище отрасъл/бранш с оглед ефективното представителство на интереси в колективното договаряне;

2.2. Повишаване на капацитета на организациите на социалните партньори за участие в ефективен автономен бипартитен диалог;

2.3. Преоценяване на създадената правна рамка, уреждаща **колективното договаряне** на всички равнища, така че:

- При договарянето в бюджетната сфера, вкл. и в държавната администрация, се предвидят отговорности и ангажменти и на органите на изпълнителната власт;

- При договарянето в реалния сектор се постави по-голяма тежест на отрасловото/браншово договаряне.

3. Развитие на трудовото законодателство.

3.1. За гарантиране стабилността на трудовите и осигурителните отношения трябва да се възприеме принципа:

- Държавата да поеме стриктен ангажимент към задължително въвеждане на европейското законодателство в сроковете, договорени в преговорите за присъединяване на България към ЕС след консултации със социалните партньори;

- Други промени в трудовото и социално законодателство да се правят само при постигнат консенсус между представителните организации на работниците и служителите и работодателите;

3.2. За усъвършенстването и развитието на **индивидуалните и колективните трудови права** е необходимо да се гарантира прилагането на цялото европейско законодателство, в т.ч. в сферата на информирането и консултирането на работниците и служителите и колективните трудови спорове.

*
* *

Настоящата рамка за национален икономически и социален пакт е нашата протегната ръка към следващото правителство на България и ясна воля да поемем своята отговорност за развитието на страната, за да станем достойна част от общото европейско семейство, в името на един по-добър и достоен живот на българите.

12.04. 2005 г.
Гр. София

Д-Р ЖЕЛЯЗКО ХРИСТОВ
/ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КНСБ/

КИРКО КИРКОВ
/ПРЕЗИДЕНТ НА БИБА/

Д-Р КОНСТАНТИН ТРЕНЧЕВ
/ПРЕЗИДЕНТ НА КТ"ПОДКРЕПА"/

ВАСИЛ ВАСИЛЕВ
/ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УС НА СРБ/

АСОЦИАЦИЯТА НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ					ПРЕДСТАВИТЕЛНИТЕ НА НАЦИОНАЛНО НИВО СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ	
						
АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ	БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА	БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА	БСЧП "ВЪЗРАЖДАНЕ" Български съюз на частните предприемачи	СЪЮЗ ЗА СТОПАНСКА ИНИЦИАТИВА	КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ	КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА "ПОДКРЕПА"

О Б Р Ъ Щ Е Н И Е

към

ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА ПОЛИТИЧЕСКИ СИЛИ И УЧАСТНИЦИ В ИЗБОРИ-2005

ПОДПИСАЛИТЕ ТОВА ОБРЪЩЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Д Е К Л А Р И Р А Т:

- *СЪПРИЧАСТНОСТ В УСИЛИЯТА ЗА БЪРЗО АДАПТИРАНЕ НА СТРАНАТА НИ КЪМ ЕВРОПЕЙСКИТЕ ИЗИСКВАНИЯ;*
- *СВОЯТА ПРИВЪРЗАНОСТ КЪМ ПРИНЦИПИТЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ, СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО, СОЦИАЛНАТА ПАЗАРНА ИКОНОМИКА И КЪМ ЕВРОПЕЙСКИТЕ МОДЕЛИ НА ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ.*

България постигна забележителни успехи за приобщаване към европейските структури. Подписването на договора за присъединяване на 25.04.2005 г. и членството от 01.01.2007 г. на страната ни в Европейския съюз изискват следване на икономическите и социални цели на Съюза чрез генериране на устойчив икономически растеж, заетост и социално сближаване.

ОСНОВНИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ОБЩЕСТВЕНО-ПОЛИТИЧЕСКОТО И СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ НА СТРАНАТА са свързани с:

- признаване и гарантиране на гражданските, социалните и икономическите права на гражданите;
- установяване на стриктен и справедлив правов, финансов и социален ред, осигуряващ равнопоставеността на всички пред закона и равните възможности за личен просперитет;
- ограничаване на корупцията, гарантиране на прозрачност в управлението и борбата с масовата престъпност;
- поддържане на висок икономически растеж чрез динамична, конкурентноспособна и високотехнологична икономика, основана на знанието;
- повишаване качеството и потенциала на човешкия капитал с цел достигане на равнища на заетост, доходи и социална интеграция, осигуряващи високо качество на труд и живот.

НИЕ ПРЕДЛАГАМЕ НА ПОЛИТИЧЕСКИТЕ СИЛИ И НА УЧАСТНИЦИТЕ В ИЗБОРИ – 2005, КОИТО НАМИРАТ ДОСТАТЪЧНО СБЛИЖАВАНЕ И СЪВПАДАНЕ НА ПРЕДИЗБОРНИТЕ СИ ПЛАТФОРМИ С ПОЗИЦИИТЕ В ТАЗИ ДЕКЛАРАЦИЯ:

- *ПРИЕМАНЕ НА ПРИНЦИПИТЕ НА ТОЗИ ДОКУМЕНТ и*
- *ПОЕМАНЕ НА ПОЛИТИЧЕСКА ОТГОВОРНОСТ ЗА ПОСТИГАНЕТО на:*

I. Стабилност на позициите на България в международната дейност.

1. Поддържане на националните интереси при отчитане на противоречията между глобалната и регионална либерализация на международната търговия, респ. - при спазване на задълженията на България към Световната търговска организация и Европейския съюз, ЕФТА, ЦЕФТА и по двустранните договори.

2. Постоянно информиране на социалните партньори за развитието на Световната търговска организация и тяхното привличане при разработването на позиции, свързани с многостранните преговори в рамките на тази организация, оползотворяване на възможностите, които предоставя на страната ни членството в тази организация и за изпълнение на ангажиментите на България към нея.

3. Оптимално използване на инструментите, които се предоставят на България по силата на членството в Европейския съюз в търсене на позициите на страната ни в разделението на труда в рамките на Европейския съюз.

4. Предотвратяване на възможности за прилагане на предпазната клауза при присъединяване на страната ни към Европейския съюз.

5. Използване на политически ресурси в рамките на Европейския съюз за противопоставяне срещу въвеждане на такива общи европейски политики, вкл. и данъчна хармонизация в рамките на Европейския съюз, които лишават икономиката на страната от конкурентни предимства.

II. Повишаване ефективността на администрацията.

1. Преструктуриране на администрацията за намаляване на бюджетните и фирмени разходи, чрез:
 - облекчаване прилагането на регулативните режими;
 - приемане на Закон за браншовите организации, регламентиращ ролята на браншовите организации в икономическия живот, вкл. и възможностите за прехвърляне на регулативни режими на браншовите организации, за участие на последните при оценка и класиране на офертите в процедурата за обществени поръчки;
 - освобождаване на държавните институции от информационни, консултантски и др. под. услуги;
 - незабавно въвеждане в специалните закони на принципа на „мълчаливото съгласие”.
2. Създаване до началото на 2007 година на единни централизирани информационни системи (съдебен, имотен и др. регистри, кадастър и пр.), вкл. с цел освобождаване на физическите и юридически лица от задължението да доказват пред администрацията данни от тези системи.
3. Ефективно въвеждане на електронното правителство.
4. Подобряване работата на съдебните органи:
 - предоставяне на фирмения регистър на орган, изграден от национални представителни работодателски организации;
 - ускоряване на съдебната процедура чрез регламентиране на отговорност: за несвоевременно произнасяне на решения и мотиви на присъди; за насрочване на делата от едно заседание в друго за период по-голям от един месец; за загубване на дела в съдебните деловодства и др. под.;
 - чувствително подобряване и контрол върху квалификацията на лицата, изготвящи съдебни експертизи;
 - бърза реформа в съдебното изпълнение и въвеждане на частно изпълнение;
 - насърчаване прилагането на алтернативни способи за решаване на спорове, както и сключването на извънсъдебни споразумения.
5. Служебно извършване от страна на администрацията на данъчна, статистическа и пр. регистрация, въз основа на фирмената регистрация.

6. Бързо интегриране на данъчната, митническа, банкова и статистическа информационни системи.

7. Единна информационна система на създадените органи за противопоставяне срещу нелегалната конкуренция, вкл. и срещу паралелния внос и вноса по занижени цени (Комисия за защита на конкуренцията, Агенция „Митници”, Патентно ведомство, Комисия за защита на потребителя, МВР) и съгласуване на действията на тези органи.

8. Усъвършенстване правилата за работа на Комисията за защита на конкуренцията с ясно регламентирани възможности за самосезирането ѝ.

9. Ефективен контрол и регулиране на естествените монополи (държавни и частни).

10. Спиране самоцелното увеличаване броя на административните служители; създаването на нови административни структури да се обвързва с реструктуриране на съществуващите.

III. Подобряване на конкурентноспособността на икономиката

1. Приемане на Национална програма за действие по Лисабонската стратегия на Европейския съюз, с конкретни цели, срокове и финансиране, като се включат при разработването ѝ социалните партньори, а в обсъждането ѝ – цялото гражданско общество; поддържане на годишен растеж по-висок от средния за новоприетите държави в Европейския съюз, което да се постига чрез подобряване на бизнес-средата, повишаване на производителността на труда, качествен скок в технологичното развитие и иновациите, стимулиране на малките и средни предприятия, насърчаване на инвестициите и износа.

2. Стимулиране на вътрешноотрасловото производствено коопериране на българските предприятия с партньори от Европейския съюз.

3. Създаването на специализиран фонд за кредитиране и/или гарантиране кредитите на предприятията-износители.

4. Непрекъснато нарастване обема на чуждестранните инвестиции.

5. Развитие на дълговия пазар и на схемите дълг срещу собственост.

6. Въвеждане на възможност за изплащане на някои от задълженията към бюджета с непарични платежни средства.

7. Ускоряване на процедурите по въвеждане на антидъмпингови мита в рамките на ангажиментите ни за либерализация на външната търговия.

8. Засилване на нетарифните мерки спрямо внасяните стоки с акцент върху тяхното качество и съответствието им със санитарно-хигиенните и ветеринарните изисквания.

9. Въвеждане на аналогични системи на новите членки на ЕС при възлагането на обществени поръчки, предоставящи по-широк достъп на българските производители.

10. Усъвършенстване на законодателството за публично предлагане на ценни книжа с оглед развитие на капиталовия пазар, чрез:

- стимулиране на емитентите, а не на посредниците;
- създаване на условия за равниване на нови области на капиталовите пазари и др.

11. Усъвършенстване на законодателството по несъстоятелността и неговото прилагане.

12. Приемане на Закон за рисковото инвестиране.

13. Приемане на стратегия за развитие и реструктуриране на производството в субсидирани в страната подотрасли и производства.

14. Преразглеждане на част от нормите за допустими емисии, на стандартите за качество на околната среда, дължимите такси, глоби и санкции за опазването ѝ и привеждането им в съответствие с европейските нива, или с преобладаващите равнища за страните от Европейския съюз.

15. Нормирано решаване на проблема със замърсяванията и екологичните щети, нанесени от предприятия преди тяхната приватизация; нерешаването на този въпрос практически прехвърля от държавата към приватизираните фирми един огромен задбалансов пасив, който спъва тяхното бъдещо развитие.

16. Насочване на средствата от санкции и такси на Предприятието за управление на дейности за опазване на околната среда към проекти едновременно обслужващи обществения и индустриалния сектор.

17. Проучване на възможността за договаряне на дългосрочен револвинг заем при преференциални условия от Световната банка (или от други източници) за инвестиране в програми, свързани с опазването на околната среда.

18. Повишаване на степента и прозрачността при усвояване на средствата от предприемаческите и структурните фондове и от кохезионния фонд и въвеждане на трипартизъм в планирането, усвояването и мониторинга на средствата от тези фондове.

19. Насочване на европейски фондове за финансиране, подпомагащи малките и средни предприятия в сфери, съгласувани със социалните партньори.

20. Създаване на гаранционен фонд за малките и средни предприятия.

21. Развитие на основната инфраструктура, чрез стимулиране и привличане на частни инвестиции, прилагане на публично-частно финансиране, максимална прозрачност при възлагане на инфраструктурни обекти.

22. Намаляване прага на инвестициите за ползване на държавна помощ за изграждане на производствена инфраструктура.

23. Ограничаване прилагането на рестрикции по отношение на инвестиционното кредитиране – наложените общи рестрикции по кредитната активност на банките намаляват конкурентоспособността и оскъпява финансовия ресурс.

24. Институционализиране и финансиране на национална реклама на типични български продукти.

25. Стимулиране на инвестициите в иновации, вкл. и в иновационни системи.

26. Разработване на мерки за преодоляване на междуфирмената задлъжнялост, надхвърляща 32 млрд. лв. и с продължаващо нарастване.

27. Стимулиране на експортно ориентираното българско производство и на промяна в структурата на износа – съответно на тенденциите в международните пазари, при спазване на международните ангажменти във връзка с членството в Световната търговска организация и Европейския съюз.

28. Създаване на условия за балансирано развитие на регионите в страната по примера на европейските териториални региони; определяне на приоритетни направления за развитие на регионите.

29. Подкрепа за създаването на клъстери чрез определяне на целеви бюджетни средства за развитие на инфраструктурата, опазване на околната среда, образованието и квалификацията.

30. Разработване и приемане на политика за наблюдение и управление на миграционните процеси, чрез създаване на условия нестимулиращи емиграцията на високо образовани млади специалисти, както и за привличане на емигранти като източник на финансови ресурси, организационни умения и “ноу-хау”.

31. Провеждане на строг контрол за спазване на нормативните изисквания от стопанските субекти (данъчни, митнически, финансови и пр.) с цел ограничаване на сивия сектор.

IV. Оптимизиране на данъчния и осигурителен режими - основни лостове за насърчаване на стопанската дейност, чрез:

- поддържане на нисък бюджетен дефицит (около 1-1,5% от brutния вътрешен продукт) и на относителна ниска инфлация, съгласно Маастрихтските критерии за членство в Икономическия и паричен съюз;
- въвеждане на програмен подход при планирането на републиканския бюджет и осъществяване на реална финансова децентрализация на местното самоуправление;
- намаляване на преките данъци и задържане на акцизите на минималните равнища на Европейския съюз; намаляване на тези акцизи на горива, които са доближени до средните акцизни стойности в Европейския съюз;
- приемане на законови механизми за управление и контрол на фискалния резерв, държавния дълг и бюджетния излишък;
- равностоен диалог в данъчния процес с възможност за арбитраж и споразумение;
- развитие на данъчното и осигурително законодателство в насока облекчаване на добросъвестните стопански субекти и строго третиране на стопанските субекти нарушаващи данъчния и осигурителен режим;
- аргументираност и обосновааност при определяне на размера на държавните и общински такси;
- регламентиране на право за бързо възстановяване или прихващане на недължимо платени данъчни задължения;

- данъчно стимулиране за стандартизация и сертификацията на българските фирми (системи за управление на качеството и на околната среда) и достигане на европейските изисквания за безопасни и здравословни условия на труд;
- данъчно стимулиране при използването на енергоспестяващи технологии и възстановяеми енергийни източници;
- реципрочност на наказателните лихви при забава от държавата в отношенията между фиска и предприемачите.

конкретни промени в:

1. Закона за корпоративното подоходно облагане:

- облагане на социалните разходи с общата данъчна ставка по ЗКПО;
- признаване до 2014 год на големите предприятия – замърсители на околна среда за разход (за целите на данъчното облагане) на средствата, инвестирани в програми за постигане на съответствие с нормативните изисквания по опазване на околната среда;
- отмяна на патентния данък по Закона за облагане на доходите на физическите лица и облагане на печалбата на всички стопански субекти по Закона за корпоративното подоходно облагане;
- признаване за данъчни цели на възприетите от стопанските субекти вътрешни норми за амортизация за нови инвестиции;
- насърчаване на дарението (благотворителността) за дейности, за които държавата няма необходимия ресурс (култура, спорт, здравни и социални дейности и пр.), чрез признаването за разход на пълния размер на дарението;
- данъчни облекчения при производството и закупуването на средства за колективна защита, лични предпазни средства, контролно-измервателна апаратура, съоръжения за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

2. Закона за данъка върху добавената стойност:

- съкращаване на срока за възстановяване на данъчния кредит до 15 дни при регламентирана възможност за възстановяване на данъчния кредит, независимо от данъчната ревизия;
- задължителна регистрация по този закон на всички стопански субекти;
- симетрично третиране на вноса на инвестиционни стоки с инвестиционните български стоки; намаляване на прага за освобождаване от данък и мита на инвестиционни стоки;
- освобождаване от данък и митни сборове на вноса и производството на машини и оборудване с екологично предназначение.

3. Пенсионно осигуряване:

- балансирано развитие на трите стълба на социалното осигуряване;
- разработване на механизъм за почасово отчитане на осигурителния стаж, така че да се гарантират стабилни осигурителни права на частично и временно заетите работници и служители, както и на тези, които полагат извънреден труд или се ангажират в други форми на допълнителна заетост;
- усъвършенстване на методологията за диференцираните осигурителни вноски за трудова злополука и професионална болест, посредством развитие на принципа ”бонус малус” и повишаване на заинтересоваността на фирмите от радикално подобряване на условията на труд;
- значително намаляване на осигурителната тежест пропорционално за работодателите и заетите;
- регламентиране на право за бързо възстановяване на недължимо платени осигурителни вноски;
- изравняване на условията за осигуряване на държавните служители, военнослужащите, заетите в съдебната система и МВР с тези на всички служители;

- регламентиране създаването на финансиран с целеви средства фонд за демографски резерв като гаранция за финансовата устойчивост и жизнеспособност на солидарната пенсионна система;
- подобряване (при текущо осъвременяване на пенсиите) на формулата за определяне на пенсията в първия стълб, така че всяка година стаж да има по-висок принос в нейния размер.

4. Здравно осигуряване:

- преоценка на философията и архитектурата на здравната реформа, с цел да се гарантира достъп на всички до качествени здравни грижи;
- ангажименти на държавата да осигури достатъчно финансиране за здравеопазването; консолидираните годишни разходи за здравеопазване включително и целеви трансфери от републиканския бюджет да са не по-малко от 6% от brutния вътрешен продукт;
- определянето на обхвата на пакета от здравни услуги и грижи, гарантирани от задължителното здравно осигуряване и националната здравна карта да става след задължителни консултации със социалните партньори, Националното сдружение на общините в Република България и др.
- отменяне на потребителските такси, плащани от осигурените;
- прозрачност и ефективност в изразходването на финансовите средства чрез паритетно представителство на държавата, на социалните партньори в органите за управление и контрол на Националната здравноосигурителна каса; преодоляване на сега съществуващия конфликт на интереси при управление на средствата за здравно осигуряване;
- изграждане на надеждна информационна система на Националната здравноосигурителна каса и изпълнителите на здравна грижа;
- осигуряване на адекватно представителство на извън болничната и болничната помощ при договарянето и подписването на Националния рамков договор;
- централизиране в една институция на финансовите средства за здравно осигуряване, финансиране на здравните услуги на конкурентен принцип (в извънболничната помощ – чрез заплащане за дейност; в болничната помощ – чрез системата на диагностично свързаните групи) и контролиране на изпълнителите на здравни услуги за здравноосигурените лица.

V. Политика по заетостта и развитие на човешките ресурси.

1. Постигане на конкретни цели, като се прилагат различни политики в съответствие с Лисабонската стратегия.

	до 2007г.	до 2010г.
• коефициент на заетост в % (15-64 год.)	58	63
• регистрирана безработица (%)	10	8

2. Изграждане на Националния съвет за насърчаване на заетостта на паритетен трипартитен принцип, с равно кратно участие на работодатели, синдикати и държава.

3. Разширяване на дейността на Националната агенция за професионално образование и обучение, както във формалното образование и обучение, така и в обучението на възрастни през целия живот.

4. Възстановяване на паритетния трипартитен управляващ орган на национално ниво на системата на Агенцията по заетостта; подобряване на представителството на социалните партньори в съветите за сътрудничество към бюрата по труда.

5. Разработването на Националния план за действие по заетостта обвързано с потребностите от работна сила в количествен и в качествен аспект, в баланс с предлаганите работни места в отраслов и териториален разрез; превръщането на Националния план за действие по заетостта в интегрална част от Единната национална програма за растеж и заетост; одобряването на Националния план за действие по заетостта от парламента; по-пълнен и ефективен мониторинг на този план.

6. Изграждане на Единна национална информационна система за търсене и предлагане на работна сила, професионална квалификация и преквалификация и интегрирането ѝ с информационните системи на социално-осигурителните и контролни институции на пазара на труда.

7. Увеличаване на инвестициите в човешкия капитал с цел включването на не по-малко от 10% от икономически активното население до 2010 г. в обучения и мерки, осигуряващи учене през целия живот, което предполага:

- високо ниво на участие във формалното образование, подобрен достъп до университетите и ефективни механизми за учене през целия живот;
- внедряване на национална система за стандарти за професионална квалификация, оценка и сертификация, с оглед осигуряване на качество и надстройка на квалификационните дейности за различните целеви групи;
- въвеждане на система за признаване и валидизация на квалификациите и компетенциите, придобити чрез неформално или самостоятелно учене и единни критерии за гарантиране качеството на обучението;
- законово регламентиране на необходимите данъчни стимули и изграждане на браншови или регионални фондове за квалификация и преквалификация и мрежа от центрове за професионално обучение в страната, организирани в партньорство между синдикатите, предприемачеството, университетите, коледите и местното самоуправление;
- регламентиране на възможност за индивидуални „спестовни“ сметки за обучение и квалификация на работниците и служителите, с вноски на двете страни, данъчно освободени за тях.

8. Осигуряване на обхващането на всички деца и ученици в задължително училищно обучение и осигуряване на възможност за учене, независимо от местоживеенето, произхода, социалното положение и здравословното състояние, като за целта:

- се гарантира обучението на учениците до IV-ти клас по местоживеене, а на учениците от V-ти до VIII-ми клас по местоживеене или в средишно училище при осигурен транспорт и/или общежитие;
- поэтапно се въведе безплатно осигуряване на учебници за учениците до VIII клас в срок до 2010 г.

9. Оптимизиране структурата на образователната система в съответствие с потребностите на обществото и пазара на труда и въвеждане на механизъм за контрол на управлението на средното образование, чрез:

- оптимизиране на мрежата на детските градини и училищата с оглед демографското състояние, географското разположение, икономическото развитие и специфичните потребности на регионалните икономики;
- оптимизиране на държавните образователни изисквания, учебните планове и програми и промени в степените и етапите в средното образование;
- въвеждане на механизъм за съгласуване на план-приема и предметните области на образование за системата на висшето образование.

10. Приоритетно развитие на чуждоезиковото обучение, информационните технологии и гражданското образование в учебния процес и усъвършенстване на системата за оценяване на учениците, чрез:

- разработване на система за мониторинг, контрол и оценка на качеството на професионалната подготовка на учениците;
- въвеждане на национални изпити в това число държавни зрелостни изпити с цел сравнимост на подготовката на учениците и учителите;
- обвързване на категоризацията на учебните заведения с реализацията на подготвените от тях кадри на пазара на труда.

11. Постепенно увеличаване на средствата за образование, наука и изследвания до достигане през 2010 год. на не по-малко от 8,5% от брутния вътрешен продукт, от които 2% - за наука и изследвания.

12. Подобряване качеството на предметното обучение чрез интегриране информационните технологии в учебния процес, оборудване на всички училища с компютърни кабинети и свързване на училищата към национална образователна и научна мрежа, както и изграждане на интернет страници на всички училища в страната.

13. Повишаване статуса на учителя чрез увеличаване на заплащането и стимулиране на професионалната му квалификация.

14. Увеличаване възможностите на фонд “Условия на труд” за финансиране и кофинансиране на проекти и програми на национално, браншово и фирмено равнище, посредством привличане на ресурс от републиканския бюджет и застрахователните компании.

15. Завършване работата по идентификацията и оценката на риска, усъвършенстването на мрежата от служби по трудова медицина и повишаване ефективността на Комитетите по условия на труд, браншовите/отраслови и регионални съвети по условия на труд.

16. Въвеждане на задължителна застраховка за риск “Трудова злополука” при рискови професии.

17. Стимулиране въвеждането на системи за управление на безопасност и здраве при работа в контекста на препоръките на МОТ и проектостандартите 18000 и 18001.

18. Ангажиране на държавата за реализиране на системни действия за отстраняване на несъответствията между: от една страна – търсенето на работна ръка с определени умения и квалификация и от друга страна – действащите програми за професионално обучение и квалификация.

19. Разработване и приемане на програма за действие в областта на човешките ресурси, основана на: анализ на търсенето на работна сила (умения и квалификации, професионални направления, териториално разпределение, обезпечаване с учебни програми и с учебно-тренировъчни центрове) и насърчаване прилагането на информационните и комуникационни технологии в образованието; възстановяване на връзката “образование-наука-иновации” чрез увеличаване на инвестициите и публичните разходи за образование и наука.

20. Финансиране на програми за професионална квалификация, насочени приоритетно към учебни центрове, имащи непосредствена връзка с бизнеса и синдикатите отразяващи техните потребности.

21. Реализиране на състезателен принцип и с участието на бизнеса на социални програми, насочени към откриване на работни места.

22. Регламентирано насочване на част от средствата, постъпили от приватизацията за социални програми и създаване на нови работни места на освободените заети.

23. Премахване на субективните ограничения пред частни учебни заведения.

VI. Политика по доходите.

1. Разработване с участието на социалните партньори на национална политика в областта на доходите, основана на трипартитно договорени цели, параметри и механизми:

- пряко отражение на икономическите резултати и повишената номинална производителност на труда върху заплащането, чрез ежегодно договаряне между работодател и синдикати;
- въвеждане на механизъм за обективно и регулярно определяне на границата на бедност, отчитаща необходимите потребности за физическо оцеляване, за поддържане на здравето, равнището на енергийните цени за бита, на телефонните услуги и други разходи с ниска еластичност, а при децата и разходите за образователните услуги по възрастови диапазони;
- изграждане на интегрирани системи за формиране на цената на труда на база квалификацията, риска и тежестта на труда;
- проучване на подходи, принципи и нови форми на въздействие за определяне на трудовите възнаграждения, успешно прилагани в други страни, в т.ч. чрез бонуси за резултати и възможности за акционерно участие и участие в печалбата;

2. Разработване на законов механизъм за определяне на минимална работна заплата и минимално часово възнаграждение за труд, на основата на показатели, които обуславят тяхната стойност (производителност на труда и праг на бедността); постигане на оптимален баланс между равнищата на минималното възнаграждение за труд и на социалните помощи, с цел стимулиране на преминаването от групата на безработните към тези на заетите.

3. По-пълно и в синхрон с европейските принципи изпълнение от страна на държавата на присъщите й защитни функции относно социалните парични плащания, гарантиращи минимален стандарт на живот.

4. Определяне възнаграждението в бюджетните организации, въз основа на номиналния ръст на brutния вътрешен продукт за предходната година и персонална оценка на основа на образованието, квалификацията, отговорностите и годишното атестиране.

5. Прекратяване на сега прилаганите механизми за определяне на работните заплати в дружествата с държавно и общинско участие.

6. Стимулиране на доброволното договаряне на браншово ниво на мерки за ограничаване или преодоляване на нелоялната конкуренция, поради голямото различие в заплащането и социалните придобивки на масови и типични работни места в равностойни предприятия.

7. Намаляване на данъчната тежест върху доходите и адекватно прилагане на семейното по-доходно облагане.

8. Признаване за разход за целите на данъчното облагане на доходите на физическите лица от ваучерите за хранене; освобождаване от задължението за плащане на осигурителни вноски върху доходите от тези ваучери.

VII. Усъвършенстване на трудовото законодателство.

1. Регламентирано задължение за предварително обсъждане в Националния съвет за тристранно сътрудничество на всички трудовоправни актове, независимо от техния вносител.

2. Преразглеждане на осигурителния режим за сезонните работници за риска безработица.

3. Ускоряване на процеса и качеството на правораздаване по трудови спорове, чрез създаването на специализиран трудов съд с участието на представители на работниците и работодателите, при нова процедура със задължителна предварителна помирителна фаза на производството.

4. Нормиране на възможност и условия за създаване на частни агенции за почасова работа.

5. Нормативна регламентация на работата от разстояние, в съответствие с доброволното рамково споразумение подписано от социалните партньори на ниво Европейски съюз.

6. Ратифициране на Конвенцията на Международната организация на труда за надомните работници.

7. Гарантиране прилагането на цялото европейско законодателство, в т.ч в сферата на информиране и консултиране на работниците и служителите и колективните трудови спорове.

VIII. Подобряване на нормативни актове .

1. Ясни, непротиворечиви и правно-издържани нормативни актове, непозволяващи субективното им тълкуване и прилагане.

2. Бърза актуализация или отмяна на остарели и/или “мъртви”, недействащи нормативни актове.

3. Отмяна на регламента за обратно действие на нормативните актове.

IX. Ефективен социален диалог

1. Конституционна регламентация на трипартитното сътрудничество и на Икономическия и социален съвет.

2. Сключване на Национален икономическо-социален пакт за развитието на страната между правителството и представителните организации на работниците и служителите и на работодателите за периода 2005-2007 г. и 2007-2010 г.

3. Регламентиране на критерии за представителност на неправителствени организации, които са част от организираното гражданско общество (браншови, съсловни, екологични и др.).

4. Промяна на механизмите и критериите за установяване на представителност на национално ниво на социалните партньори.

5. Насърчаване на участието на социалните партньори и другите неправителствени организации във формирането на политиките и осъществяването им на различни равнища, произтичащи от подготовката за присъединяване на страната към Европейския съюз и след това.

6. Разработване на нормативно решение за начина на излъчване на представителите на България в Европейския икономически и социален комитет, като се осигури правото на съответните организации да ги номинират и защитават техните кандидатури.

7. Мотивиране от страна на администрацията за неприетите от нея принципни предложения на социалните партньори.

8. Навременно предварително съгласуване на нормативните актове, обсъждани от социалните партньори.

Страните поемат ангажимент за сътрудничество при разясняване на съдържанието на предложените мерки както в предизборния процес, така и в процеса на тяхната реализация след формирането на законодателните и изпълнителни органи.

**АСОЦИАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА
БЪЛГАРСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ:**

**АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ:**

.....
(В. Велев - председател)

БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА:

.....
(Б. Данев - председател)

**БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА:**

.....
(Б. Божинов - председател)

Б С Ч П “ВЪЗРАЖДАНЕ”:

.....
(Д. Гушеров - председател)

СЪЮЗ ЗА СТОПАНСКА ИНИЦИАТИВА:

.....
(проф. Б. Борисов - председател)

ПРЕДСТАВИТЕЛНИТЕ НА НАЦИОНАЛНО НИВО
СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ:

**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ:**

.....
(д-р Ж. Христов-президент)

**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА
“ПОДКРЕПА”:**

.....
(д-р К. Тренчев-президент)

**ЗАСЕДАНИЕ НА НАЦИОНАЛНИЯ СЪВЕТ
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО
27 февруари 2006 г.**

Заседанието започна в 11.35 часа и беше ръководено от заместник министър-председателя и министър на държавната политика при бедствия и аварии Емел Етем.

Заседанието се проведе при следния

ДНЕВЕН РЕД:

- 1. Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Постановление № 168 на Министерския съвет от 2006 г. за заплатите в бюджетните организации и дейности**
- 2. Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда**

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Добър ден, уважаеми колеги. Днешното заседание ще разгледа две точки (*чете точките по предложението за дневен ред*). Имате ли други предложения? Надявам се, че ще ни стигне времето да обсъдим тези две точки.

Точка 1

Проект на Постановление на Министерския съвет за изменение и допълнение на Постановление № 168 на Министерския съвет от 2006 г. за заплатите в бюджетните организации и дейности

КИРИЛ АНАНИЕВ: Материалът, който е внесен, за изменение и допълнение на Постановление № 168, е гледан в малката комисия по доходи и жизнено равнище. Затова ще се ограничи в някои основни принципи, заложи в постановлението и ще предложим на колегите да вземат отношение и да поставят въпроси, на които ние ще се постареем да отговорим.

Уважаеми социални партньори, знаете, че Постановление № 168 действаше през миналата 2006 г. За да може това постановление със своите основни принципи и постановки да действа през 2007 г., беше необходимо да се направят някои промени в неговото съдържание, в някои от неговите норми и то да бъде адаптирано за 2007 г.

Един от основните фактори, намерили отражение в проекта на постановление, са излезлите нормативни актове в края на миналата и началото на тази година, които ни задължават да бъдат отразени в предложението ви проект на постановление.

Тези промени имат няколко направления. От една страна, има структурни промени между отделни министерства, общини, които дават, разбира се, такова отражение. На друго място има излезли закони и подзаконови нормативни актове, които водят до промяна в политиката по формирането на работните заплати в някои от бюджетните сфери.

Пример. Нашите колеги в малката комисия са дали този пример, но и аз ще го повторя, защото той е типичен. Например, на основание чл. 83 от Закона за защита при бедствия и аварии служителите в Главна дирекция Национална служба "Гражданска защита" получават правото на допълнително възнаграждение в размер от 50 на сто от основната заплата за най-ниската длъжност, заемана като държавен служител в Министерство на държавната политика при бедствия и

аварии. Такава подобна промяна има и в чл. 74, която се отнася за водолазите. Няма да повтарям тези неща, които нашите колеги са обяснили.

Изключително важно от гледна точка на реформите, предстоящи в системата на образованието, е отпадането на определянето на средната работна заплата в системата и това е пряко свързано с въвеждането на единния стандарт, на който изключително много разчитаме да направи една сериозна крачка в преструктурирането на системата и задълбочаване в добрия смисъл, разбира се, на реформите в тази сфера.

Има и други фактори. Ще спомена още един. Знаете, че със Закона за бюджета за тази година предвидихме всички бройки, които се поемат като нови функции от съответните бюджетни организации, да бъдат в рамките на числеността на персонала, на съответните бюджетни учреждения. Естествено е когато става такава промяна, да се освобождават бройки, които са с по-ниска заплата, за да се назначат такива, които са потребни на съответната институция, за да осъществява своите функции, в т.ч. и функциите вече като страна пълноправна членка на Европейския съюз. За всяко едно от министерствата имаме готовност да докладваме точно кои са факторите от изброените, а има и още други, които няма смисъл да обяснявам, защото те са единични случаи. Но ние сме готови да дадем подробно обяснение за увеличението на заплатите във всяка една от тези системи.

МИКА ЗАЙКОВА: Тъй като към материала не получихме самото постановление, ние направихме забележка на комисията по отношение на Приложение 7 и ранжирането на началните заплати на някои дейности със средно специално и основно образование. Не мога да разбера дали има някакво раздвижване, защото, първо, хората със средно специално образование от майстор-готвач, сладкари и т.н. до чистачи, охрана – всичките са с еднакви начални заплати. Мислите ли, че е редно и затова се обръщам към вас, защото не получих постановлението - може би нещо сте направили, но не знам дали е така, но хората с различно образование, с различна квалификация имат една и съща начална заплата. Това е първият ми въпрос.

Вторият въпрос, извън постановлението, но касае тази начална заплата, е, че на всички е известно, че между първо и второ четене на бюджета се вкара един параграф 14, в който се неглижира фактически и минималната работна заплата за страната, която Народното събрание прие като 180 лева, но за бюджетните заплати тя е в рамките на средствата. Тоест може да се случи, може и да не се случи. Това, първо, не е консултирано с нас.

Второ, за съжаление, ние не можем да направим нищо по съдебен ред, защото бюджетът е предмет на Конституционния съд и за целта трябва да искаме съгласието си на 58 народни представители. Но обръщам внимание на правителството, че не може да се приема в един параграф минимална работна заплата 180 лева и след това тя да не важи за всички.

Разбира се, от това няма да бъдат засегнати чиновниците в министерствата, но в цялата бюджетна сфера, особено за второстепенните разпоредители това е масова заплата. Така че ние сме сериозно обезпокоени.

ИВАН КОКАЛОВ: Ще започна с двете предложения и ще ги подкрепя с мотиви.

Първото предложение на КНСБ е новият размер на минималната работна заплата за 2007 г. да се отрази в средните брутни работни заплати за първото полугодие на настоящата година, защото такова не е направено и както каза колежката от "Подкрепа", основание е текстът на параграф 14 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за държавния бюджет.

Второ, искаме да се диференцират началните основни заплати на длъжностните наименования в ниските етажи на таблиците при приложения 7, 8 и 9, тоест средно образование, здравеопазване и култура.

Не можем да си представим и бихме искали да чуем каква е логиката по същество да се изравняват заплатите за категории, които са според нас начални – започваме отдолу нагоре, като охрана, работници, обслужващ персонал, с такива като главен, старши или младши специалист – точка 14 в таблицата за наука и висше образование, или специалист по завършили колеж полувисше и средно медицинско образование и точка 7 – в таблицата за здравните лечебни заведения, младши експерт, инспектори и юрисконсулт в таблица 9 за заетите в културата. Това, меко казано, е парадокс, тъй като изобщо не се отчита това, че 180 е долна защитна граница, а тези категории персонал се отличават съществено един от друг и не са взети предвид техните длъжностни характеристики и отговорности и дефакто

всичките те започват с минимална работна заплата. Това, най-малкото, е лишено от логика. Досега не е съществувало.

От тази гледна точка ако ние не получим мотивирано обяснение от ваша страна, не бихме могли да приемем в този вид постановлението, още повече че в обществото от представители на правителството се правиха изявления както и от образованието, най-вече от здравеопазването, че за определени категории заплатите чувствително ще нараснат. Така че това всъщност ще създаде ново социално напрежение без съществуващите в момента в здравеопазването, които са на бюджетна издръжка. Вие ги знаете много добре – в домовете за медико-социални грижи, хемотрансфузия, спешна помощ.

Изравняването на тези специалисти като начална заплата с началната за страната ще доведе до сериозни социални сътресения. Бих искал да чуя все пак това така ли е, или няма да бъде така, защото от това заседание аз трябва да донеса информация съвсем конкретна какво ще се случи за напред.

КИРИЛ АНАНИЕВ: Една информация, свързана със заплатите в системата на здравеопазването и най-вече на най-засегнатите нейни представители. Това са медицинските сестри и обслужващият персонал или, най-общо да кажем, санитарките, макар че не са само те обслужващ персонал. В материала, който сте получили от Министерския съвет, не е отразено последното предложение, което беше прието при внасянето на постановлението миналия четвъртък в Министерския съвет, където се предвиждаше с пет процента увеличение на средната работна заплата на Министерство на здравеопазването, което включва цялата система, която е като второстепенни разпоредители и бюджетни организации към Министерство на здравеопазването. Това по същество създава условия за едно диференциране на това увеличение, което основно да отиде към тези две групи, за които говорех – 5% от 1 януари, като основно отиде към тези две групи.

Не бих искал да предричам това, което ще се случи в четвъртък, но аз мисля, че това ще е минималният процент, с който ще бъдат увеличени заплатите на медицинските сестри и на санитарките. Предполагам, че ще се търси още малко по-висок процент, с който поне 15% до 20% да се увеличат заплатите на медицинските сестри и с малко по-малък процент на санитарките. Тоест това, за което говорите, г-н Кокалов, ще стане, може би на самото заседание. Приемаме го, че това е един сериозен въпрос и при всички случаи увеличението ще бъде над минималната работна заплата, тъй като те в момента са, ако не се лъжа, със 165 лева или 163, което отговаряше на миналогодишната минимална работна заплата, но не отговаря на тазгодишната, при едно 15- или 20-процентно увеличение не само че ще надхвърлим минималната работна заплата, но ще има и един размер по-висок.

ИВАН КОКАЛОВ: Тя беше договорена на 180 лева миналата година в нашия браншови договор като начална, минимална – 160.

КИРИЛ АНАНИЕВ: Вярно е. Мисля, че на този въпрос дадохме ясно послание. Сега в четвъртък ще очакваме да видим какво ще се случи на самото заседание.

Другите въпроси, за които говори госпожа Зайкова, за образованието и за минималната работна заплата аз мисля, че това е един и същи проблем. Общо взето, той рефлектира навсякъде и основно и болезнено най-вече в образованието. Тук обаче ситуацията е малко по-различна. В средното и във висшето образование ние имаме стандарти. Те са заложили в бюджета за 2007 г., което означава, че този стандарт е разположен не само за периода от 1 юли 2007 г., а целогодишно е изменен стандартът. Разбира се, индексирани са заплатите е отразено от 1 юли в този стандарт. Така или иначе обаче ние финансираме в момента на базата на този стандарт 1/12-та част от 90-те процента, както е прието по Закона за бюджета. Тоест съответните разпоредители с бюджетни кредити, в т.ч. и самите училища, получават една субсидия, която дава възможност те да платят на хората, които са под минималната работна заплата и да направят лека диференциация над минималната работна заплата за тези, които са плътно над до минималната работна заплата.

В същото време в никакъв случай не бива да отнемаме правото на съответните разпоредители с кредити да правят своята политика, която задължително обаче трябва да гарантира тези 180 лева и оттам да създаде диференциация във възнагражденията. Неслучайно от прилагането на стандарта очакваме една коренно различна политика от страна на училищата и на висшите учебни заведения. Ние търсим задълбочаване на процесите на финансовата децентрализация и децен-

трализацията въобще, търсим едно оптимизиране на структурата на персонала в тези системи, защото вие много добре знаете, че там имаме сериозни проблеми по съдържателната и структурната част на тези системи. Неслучайно сме записали в това приложение, както всяка година си споделяме с вас, че това са начални заплати.

Оттук нататък дисперсията, политиката би трябвало да се води от съответните разпоредители с кредити, за да могат те действително да извършат една сериозна реформа в системата на образованието. Споменах за принципите на децентрализация. Така че в никакъв случай според мен няма да се допусне ситуация, в която да се получат по-ниски възнаграждения, отколкото е минималната работна заплата. Това – от една страна.

Второ, самата бюджетна процедура, която сме направили с този стандарт, осигурява финансирането на завишението на тези хора, които са получавали досега под 180 лева, тоест под минималната работна заплата.

Оттук нататък нека да оставим възможност, както изисква и децентрализацията, директорите и ръководителите на учебните заведения, ректорите, ректорските съвети и т.н. да направят това разграничение в тези длъжности, които се намират, да го наречем, в дъното на това приложение. Така че да създадат стимул на съответните равнища за ефективен и ползотворен труд.

Това е моето обяснение. Ако трябва нещо допълнително да отговоря, ще се постарая.

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: Донякъде съм удовлетворен от това, което чух. Но все пак, за да даде стимул и да дадете свобода при условие, че това не е предвидено предварително в средната брутна заплата, извинявайте, но разликите ще бъдат... ножицата се затваря и разликите ще бъдат по 1 – 2 до 5 лева. Това не прави политика.

КИРИЛ АНАНИЕВ: Няма в образованието вече средна работна заплата, която да се определя с постановлението.

ИВАН КОКАЛОВ: Но има доста хора, на които трябва да им вдигнете заплатата минимум на 180 лева.

КИРИЛ АНАНИЕВ: И това е добрият шанс за образованието, тъй като и сега, имайки предвид разговорите, които водим с Министерство на здравеопазването, а пък и информацията, която имаме от общините – те имат резерви, свързани с оптимизиране на структурата и по същество освобождаване на ресурс в рамките на увеличената с 10 на сто средна работна заплата от 1 юли...

ИВАН КОКАЛОВ: Ресурсът е провокиран, той напуска страната.

КИРИЛ АНАНИЕВ: Не от тази гледна точка.

ИВАН КОКАЛОВ: Иначе как да се освободят средства? Не виждам. Те сестрите ще напускат, но после трябва да ги внасяме.

КИРИЛ АНАНИЕВ: За сестрите не говорим. За сестрите отделно направих изказване. Сестрите ще получат от 1 януари увеличение, което няма да получи никоя друга сфера.

ИВАН КОКАЛОВ: Какво се случи със спешната помощ, хемотрансфузията, където освен сестри има много друг персонал и който, знаете, е един от най-ниско платените. Няма ли да се получи колизия на интереси? Ние ще вдигнем на сестрите повечето, там знаете докторите колко получават, те винаги са настоявали, те не работят с каса – няма ли сами да създадем напрежение вътре между съсловията?

КИРИЛ АНАНИЕВ: Бих искал да иззема функциите на министъра на здравеопазването. Но доколкото разбирам, това увеличение ще се градира на три етапа. Най-голямото увеличение, предполагам, между 15 и 20 % ще бъде за медицинските сестри, някъде, около 10 (това са наши виждания, днес ще получим разчетите от министъра на здравеопазването) за санитарките – около 8-10 на сто и ще има също увеличение и за останалия персонал, включително и за докторите, което ще бъде, предполагам, някъде между 3 и 5%.

ИВАН КОКАЛОВ: В отрасловия съвет ние гледахме предложение на министъра, което е за 10% от 1 януари. И синдикати, и работодатели са го подкрепили. След това – едно ново увеличение от 1 юли.

КИРИЛ АНАНИЕВ: Натам вървят нещата.

ИВАН КОКАЛОВ: Добре, тогава да не насилвам нещата, щом вървят натам нещата.

КИРИЛ АНАНИЕВ: Възможно е да е 9,1 или 9,2, но горе-долу в тази посока вървят нещата.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Само да не пренасяме дебата от Народното събрание за здравеопазването тук. Ще имате възможност утре да чуете отговорите.

ВАСИЛ ВЕЛЕВ: Асоциацията на индустриалния капитал в България няма да вземе отношение по темата по две причини.

Първата причина е, че ние възразяваме за начина, по който беше свикано това заседание. Не беше спазен правилникът. Беше издърпана датата в последния момент един ден напред.

Втората причина е, че в случая правителството се явява и работодател и всъщност разговорът е между правителството и синдикатите.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Искам да изразя още веднъж извинението си затова, че дръпнахме с един ден заседанието - поради независещи от нас причини: не знаехме и не можем да гадаем кога опозицията ще иска вот на недоверие. Миналата седмица те внесоха в четвъртък този вот. Народното събрание взе решение в сряда да има дебат, на който е редно да присъстваме всички министри. Аз лично като вицепремиер, който наблюдава тази сфера, мисля, че мястото ми ще е там и затова помолихме да издърпаме с един напред заседанието. Вината е изцяло моя.

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: С оглед на раздадения ни дневен ред и заложеното в него напрежение, поне що се отнася до Съюза за стопанска инициатива, няма да ви създаваме ядове по точка 1. Просто правим формално предложение да финализираме дискусията по точка 1. Не съм съвсем съгласен с колежата Велев, защото все пак когато се дискутират в държавния сектор заплати, те имат някакво отношение към данъците, а данъци плащат и синдикалистите в качеството на данък върху общия доход, а даже и някои работодатели. Но тъй като нещата общо взето са ясни, лично мен също ме удовлетворяват обясненията на г-н Ананиев, правя формално предложение да приключим дискусията по точка 1 и да преминем към точка 2.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Ако и останалите партньори са съгласни с това предложение, да прекратим дискусията по точка 1 с тенденция за одобряване и приемане.

Приемаме точка 1. Подкрепяме постановлението.

Точка 2

Проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

ЕМИЛИЯ МАСЛАРОВА: В областта на социалния диалог от доклада на Европейската комисия има препоръка критериите за представителност да бъдат приложени безпристрастно към всички организации в социалното партньорство и, разбира се, предложеният проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда е в изпълнение на мярка 95 от Плана за действие за 2007 г. в отговор на посочената именно препоръка на Европейската комисия.

С проекта към досега съществуващите критерии за представителност на организациите на социалните партньори се добавя допълнително изискване да са придобили качеството на юридическо лице най-малко две години преди искането за признаване на представителност. Поради някои специфични характеристики на организацията на работодателите се предлагат два алтернативни количествени критерии при определяне на числения състав на съответните организации. С първия от тях едновременно се повишава изискването както към общия изискуем минимален брой на членовете на работодателските организации и се намалява изискуемият минимален брой на работниците и служителите, работещи по трудов договор, за всеки един от членовете на съответната организация, като по този начин се осигурява включването и на тези членове на съответната организация, в която има наети по-малко от десет работници и служители.

Във втория алтернативен критерий се осигурява участие на малките и средните предприятия като членове на работодателските организации, които подават искане за признаването им за представителни на национално равнище, без да се поставя ограничение по отношение на минималния брой във всеки един от членовете на съответните организации.

Всъщност промяната на критериите за представителност на организациите на работодателите се взема предвид още една специфична характеристика на работодателските организации. Предвидено е работодателска организация, която иска да бъде призната за представителна на национално равнище, че трябва да извършва дейности, които са изрично възложени само на нея със закон или с нормативен акт. Аз тук ще кажа моето точно специално мнение, защото съм поела ангажимент пред Българската търговско-промишлена палата.

С проекта се въвежда и четиригодишен мандат на представителност, след изтичането на който Министерският съвет провежда процедура за признаването на организациите на работниците и служителите и на работодателите за представителни на национално равнище, с оглед четиригодишния мандат на формиране на трипартитно основно управление, контрол, надзор и, разбира се, спазването на законодателството.

Не искам да влизам във всички детайли. Има много спорни неща. Току що видях, че има още нещо, което е внесено днес. Аз поех ангажмента пред г-н Божидар Божинов за Българската търговско-промишлена палата да коментираме всъщност всички тук и становището им. Те не я признава. *Тяхното становище е, че в чл. 35, ал. 1, т. 5 – не могат да го възприемат, именно, това изискване, което в единия от вариантите, всъщност и във варианта, който ви е предложен, е посочено, че всъщност една работодателска организация, за да бъде призната за представителна на национално равнище, не трябва да извършва дейности, изрично възложени само на нея със закон или с нормативен акт. Ако ние се консолидираме, че това трябва да отпадне, аз съм съгласна да го внеса в Министерския съвет по този начин.*

Разбира се, не можах да видя в момента, не искам да влизам в аргументите надълго и нашироко защо това се предлага, тъй като мисля, че и в работните комисии, а и в нашите срещи ние сме ги дебатирали тези неща. Добре би било тук да обсъдим, в крайна сметка, на какво се спираме, какво внасяме в Министерски съвет и в крайна сметка да оставим и възможността Министерски съвет да се произнесе за критериите за представителност. Но аз настоятелно моля както синдикатите успяха да консолидират позицията си относно представителността си, така и работодателските организации да се опитат действително да си помогнем взаимно, защото ми се струва, че промените и изискванията, които ни се поставят за справедливост и равнопоставено участие за национално равнище и равнопоставени критерии за представителност, нека в крайна сметка най-после да ги утвърдим. Това е една дълго бавена процедура, дълго обсъждана и за съжаление имам чувството, че на даден етап доближаваме позициите, на следващ етап отново раздалечаваме диаметрално. Бих казала, че на този етап като че ли работодателските организации са тези, които някак си не могат да консолидират позициите си, та дори и по въпроси, които – аз смея да кажа: идват в Министерство на труда и социалната политика, ние се обръщаме, ако се изкаже един, другият има друго мнение, а това са общите позиции на България вече оттук насетне. Може да се дебатира в групите, в комисиите, може да се консултираме, може да се караме, но нека най-после да изясним една обща позиция, която да защитаваме всички заедно в Европа, тъй като вече всички представлявате България в Европейския съюз.

Бих приела всяко едно становище, стига да има достатъчно аргументи и стига всички да се консолидираме около такова становище, та дори – подчертавам дебело, нека влезе в протокола – дори и това да ни коства критики от страна на Европейския съюз. Но нека най-после България да има едно общо становище по позицията си за национално представителство. Благодаря. Тук са колегите. Те също могат да коментират. В протоколите ги имаме. Разговорите ни са записвани. Но ви моля действително да се консолидираме и днес да прескочим тази толкова атрактивна според г-н Дечев точка от дневния ред.

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: Бих искал да уточня, първо, че анонсът, който направи министър Масларова, звучи добре и аз ще се постарая максимално да понижа с няколко октави тона на нашето изказване, за да бъдете убедени, че в това, което ще кажем, няма абсолютно нищо лично, нито пък връзка със събитието от сряда.

Уважаема госпожо вицепремиер, уважаема госпожо министър, уважаеми социални партньори, становището, което ще изложа, е *становището на петте работодателски организации (няма да ги изброявам поименно), които членуват в Международната организация на работодателите чрез Асоциацията на организациите на българските работодатели. То е консолидирано, унифицирано и подписано от всички. Всички социални партньори, в т.ч. г-жа Етем, г-жа Масларова и г-жа Кръстева разполагат с оригинални екземпляри от това становище.*

По въпроса за днешната среща. Г-н Велев каза, че ние имаме сериозни възражения по начина на свикването на днешната среща. Ние в никакъв случай не държим вицепремиерът да отсъства от Народното събрание в един момент, в който опозицията прави нещо, но със същия успех, примерно, можехме да отложим за следващия ден, а не да го издърпаме напред.

Истината обаче е, че дори не е проблем издърпването напред. Истината е, че последният вариант на закона, уважаема-го Етем, ние го получихме в петък. И дори и тук ние пак не бихме издребнявали, ако междувременно не установихме съвсем неволно, но за сметка на това точно, че проектът, който сте ни изпратили в петък, е вече минал на съгласуване през всички министерства в Република България, което създава усещане за предопределеност на разговора днес, което нас ни изпълва с безпокойство. Не бих казал, че някакви параноични тенденции има у нас, но определено сме обезпокоени от факта, че ние преди да получим материала от Вас - получихме го в петък следобед, петък сутринта го открийме в едно министерство вече съгласуван.

Оттук нататък минаваме по същество по нашите текстове. Искам да подчертая, че в становището на работодателите не е оспорен нито един количествен или качествен критерий от предложението, направено от Министерство на труда и социалната политика. Ние не сме оспорили нито математическата формула за броя на предприятията, не сме оспорили и разпределението по браншове и по общини. Тоест моля нашето становище да не се приема като някакво пазарене по количествените критерии, нито като поведение на някаква разсърдени деца. Но ние отхвърляме включените в проекта на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда дискриминационни клаузи, които - както общо взето разбрахме и от анонса на министър Масларова, че има яснота по въпроса – на практика са насочени към елиминиране на една конкретна организация от тристранното сътрудничество.

Накратко казано, ние искаме чл. 35, ал. 1, т. 5 да отпадне изцяло.

Напомняме от 17-годишния опит, който вече имаме, че когато се пишат конюнктурни закони, писани за конкретно лице или за конкретна организация, резултатът винаги е някакъв друг неочакван и нежелан. Или, както казват криминалистите, *abergatio ictus*. Пишем, примерно, текст в Конституцията, който елиминира възможността господин Луканов, Бог да го прости, да стане президент, след което се оказва, че г-н Пирински не може да стане президент. Илюстрация!

По тази причина, взимайки акт от така заявената добра воля от министър Масларова, пак повтарям, настояваме текстът на точка 5 от чл. 35, ал. 1 да отпадне изцяло.

Второ, ние не приемаме процедурата по упълномощаване, предвидена в чл. 35, ал. 1, т. 2. При госпожа Масларова има поне пет писмени становища, в които по един забележително унифициран начин ние твърдим, че този текст е насочен срещу свободата на сдружаване и по същество е противоконституционен.

Искам да обърна внимание, че има разлика между това, да гласуваш на избори за някой и това някой някому да издаде за нещо пълномощно. Много подробно е обяснено - и един от авторите на този анализ седи от лявата ми страна – защо е невъзможно и в разрез със закона някоя фирма да упълномощи някой от нас да я представлява за четири години. Няма да се разпростирам в тази аргументация, тъй като тя е изнасяна и пред работната група, изпратена е и в писмена форма и ние просто няма какво да добавим.

Мога само да кажа, че предлагаме в точка 1, член 35, алинея 1 да отпадне текста *“Всеки, от който е дал изрично пълномощно да бъде представляван от тази организация в системата за тристранно сътрудничество за срок от четири години”*. Подчертавам, че нямаме никакви възражения срещу срока. Говорим за процедурата по упълномощаването. Искам да направя помирителен комплимент.

В първоначалното предложение беше предвидена такава процедура и за всички индивидуални членове на работодателската организация. Ние благодарим, че тази процедура беше на практика отменена и отпадна от предложението на Министерството на труда и социалната политика. Аргументите, да не е тук са абсолютно същите, както в случая с индивидуалните членове. Няма никаква принципна разлика. Двата случая дори не са подобни, те са идентични.

Искам да подчерта, че неприемането на тези две наши възражения за нас би имало, да не казваме съдбоносен, но изключително негативен характер. Ние незабавно ще протестираме с всички възможни ресурси, с които разполагаме чрез работодателските организации - представителни пред Европейската комисия, в които членуваме и чрез Международната организация на работодателите пред Международната конференция по труда.

Ще ви кажа още два текста, които нямат такъв конфликтен характер, дори съм убеден, че ще бъдат приети добронамерено.

Първо, настояваме да се прецизира текста на параграф 6. Може да възникне недоразумение. Ясно е, че към днешна дата срокът 22 март 2007 година, който е срокът, в който изтича постанов-

лението на Министерския съвет не може да бъде спазен по никакъв начин. Досега е имало две преброявания, които са провеждани и отлично знаем, че преброяване за по-малко от един месец няма как да се проведе.

Второ, евентуалното отлагане би могло да отиде към два времеви интервала. Единият е, майско-юнския, другия е октомврийско-ноемврийския.

Ние не бихме възразили срещу майско-юнския интервал, ако точно тогава не беше Международната конференция по труда. За разлика от други години, когато нашето присъствие не е било формално, но все пак е било по-рутинно, тази година имаме едни много неприятни ангажименти, които трябва да извършим пред Международната конференция по труда. Знаете за протеста срещу участието на Либия на Международната конференция по труда. Не можем едновременно да провеждаме две такива мероприятия, що се отнася до делегатите и заместник-делегатите на конференцията.

Смятам, че синдикатите ще подкрепят това, защото не виждам как тяхното конгресно ръководство ще бъде в Женева, а в това време ще брои синдикалните членове. Предлагаме интервала октомври-ноември, очевидно е, че ще бъде отложено и ще има правен аргумент и акт на Министерския съвет. Дали ще бъде за юни или октомври, смятаме, че правната рамка ще бъде една и съща.

Имаме една редакционна забележка, която е съществена. Става въпрос за текста на член 35, алинея 1, точка 1, за който изрично подчертахме, че приемаме количествените измерения. Там е записано "работници и служители по трудов договор". Предлагаме тази формула да бъде заменена с "осигурени лица".

ЕМИЛ МИРОСЛАВОВ: По граждански договор.

ТЕОДОР ДАЧЕВ: Господин Мирославов, не по граждански договор, а с осигурени лица, защото отлично знаем, че справката преди се правеше от НОИ, а сега най-вероятно се изготвя от НАП и в двата случая преминава по една и съща програма, която се нарича "Флаг 1" и която брои осигурените лица.

Това е коректният брой, защото винаги се твърди, че работодателите подписват трудови договори, а не осигуряват хората. Не, че не се случва, но според нас коректно е да се брои и да се запише "броя на осигурените лица".

Мисля, че това е едно добронамерено предложение. Няма за цел да облагодетелства някой, но го поддържа заради прецизността на формулировката.

Отново искам да повторя, не възприемайте нашето изказване като част от политическа оркестрация. По двете възражения по точка 5 и по процедурата за упълномощаване ще отстояваме нашата позиция докрай. Благодаря за вниманието и търпението.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Благодаря господин Дечев.

ИВАН КОКАЛОВ: На успехме да чуем в същност аргументите за член 35, алинея 1, точка 5. Вие казахте "ние сме против"...

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: *Господин Кокалов, ако въпросът е да я няма Търговско промишлената палата, може да се съберем всички да отидем при господин Божинов и да му кажем: "Молим Ви господин Божинов не участвайте, но ние ще се допитваме до Вас и ще Ви уважаваме". Текстът на член 35, точка 5, алинея 1, означава буквално "забранява се на БТПП да участва в тристранното сътрудничество".*

Оттук нататък веднага ще Ви кажа аргументи. Ще Ви кажа последният аргумент. Тези дни министър Овчаров заяви, че ще даде ход на Закона за браншовите организации.

Искам да Ви кажа, че има всякакви спорове и несъгласия по този закон, но има яснота в едно, че по този закон ще бъде възможно на браншовите организации да се възлагат функции. Т.е. със закон ще се възлагат функции. Националната организация не може да участва в тристранното сътрудничество, защото ѝ се възлагат функции със закон, но браншовите ще участват - разбирате ли какъв правен абсурд ще създадем? Със закон ще възлагаме на браншовите и със закон ще забраним на националните да се възлага.

Мисля, че тук има тежък правен конфликт. Повече няма да обяснявам съдейки по езика на мимиката на господин Кокалов.

Господин Кокалов, отлично знаем, че зад предложението по точка 5 синдикатите стоят с двете си ръце, вие сте интелигентен човек. Не се правете, че не разбирате.

Ще помоля водещия да призове всички да се въздържат от обидни епитети, защото притежаваме способността да отговорим с не по-малки.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Господин Кокалов, моля ви.

ИВАН КОКАЛОВ: От вас не чухме нищо съществено.

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: Господин Кокалов, това показва, че не сте внимавал.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Ще ви помоля да не си вземате думата когато искате, за да не влизаме в такъв диалог.

ЕВГЕНИ ИВАНОВ: Обикновено винаги започвам позитивно. Днес ще си позволя да започна с едно несъгласие. Несъгласие с това, което чухме, че работодателите трябва да изработят своя единна позиция за своите критерии и синдикатите съответно за техните критерии.

Искам да заявя съвсем официално, че се чувствам свободен да коментирам както нашите критерии, така и тези на синдикатите. Ние държим да знаем с кого преговаряме отсреща. Ние държим да знаем кой е нашият партньор. Какво е неговото присъствие? Каква е неговата относителна тежест в икономиката? Така както вие политиките се броите на избори, така смятам, че и ние трябва да бъдем задължени независимо от нашето съгласие или не съгласие, да се броим когато се установяват критериите. За това трябва да има ясни, точни, измерими и високи критерии, които съвсем ясно да показват кой, кой е в социалния диалог.

Изождайки от тази принципна позиция нашето първоначално становище, което бяхме връчили в началото на процеса на подготовка на новите критерии включваше едни изключително високи критерии, които поставяха летвата толкова високо, че гарантирано оставаха не повече от една, две, три организации на работодателите.

Ние искахме минимум 1000 индивидуални члена, 100 хиляди заети и съответно останалите критерии оставаха такива, каквито са в момента.

В течение на разговорите, които имахме, ние решихме да направим компромис за да допуснем възможността малките и средните предприятия, които очевидно не можеха да се справят с тези критерии да имат свое представителство в социалния диалог. Поради, което първоначално свалихме на 50 000 заетите, след това дадохме съгласие с огромни резерви цифрата да бъде сведена до 30 хиляди, но при едно единствено условие – ясен и точен механизъм, който да определя кой кого представлява, кой на кого разчита в социалния диалог. Това не е измислено, защото искаме да променим критериите заради самите критерии. В момента и преди очевидно съществува механизъм, в който съвсем своеволно без съгласието на съответния работодател той фигурира в какви ли не листи, членува къде ли не, дори без да знае, че се води. Ние имаме ежедневни оплаквания от наши индивидуални членове и браншови структури, които разказват с насмешка как в началото на годината получават писма с проформи за плащане на членски внос, на което любезно отговарят, че не се чувстват членове на тази организация и няма да платят членски внос. В края на годината получават любезно писмо, с което се благодари за съвместната работа и продължава да виси гордо в списъка на тази или онази организация. На това трябва да се постави край и единственият начин е този. Защо, пълномощното не пречи? Най-малкото защото вече имаме практика. Никой не оспори, никой не се опита дори да протестира срещу изискването на наредбата при предишното преброяване от браншовите организации да подписват изрично пълномощно на съответната национална организация кого и как да представлява в социалния диалог. Правим копиране на текста от миналите критерии, за целите на сегашното. Ако текстът остане в сегашния вид ние нищо не променяме, дори математически сваляме критериите, защото преди 500 по 20 правеха 10 хиляди, но 500 по 20 много трудно се намираха. Много по-лесно е да намериш 750 по двама, трима и да се достигне една цифра до 30 хиляди. Готови сме дори и това да приемем, но само при едно единствено условие – един работодател и една организация.

Ако пълномощното не е начинът, може да се намери друг начин, да погледнем членският внос. Ние сме готови да покажем разпечатки от нашите банкови сметки, за да видите кой и кога си плаща членския внос и в какъв размер е. Защо това не се направи и от другите? Може да се намери трети подход, но трябва да се знае, това е правилото – един работодател за целите на отстояване на критериите и една организация. В противен случай ще се върнем в безвремето на началото на 90-те години. Не може представителството на работодателите, на бизнеса да бъде бизнес сам по себе си. Тук трябва да има пълномощно. Необходимо е да се знае, кой от името на кого говори. По тези критерии ние може днес, ако се приемат без условието за изрично упълномощаване утре да се събудим в ситуацията на нашата съседка Румъния – да имаме 13, 14 работодателски организации, тъй като с един комплект от 750 фирми членове, тук могат да се появят колкото поискате организации – 10, 15, 20 и няма кой да ги спре, закона не ги спира.

Ние подкрепяме вариант едно, така както сме гласували в комисията, в неговата цялостност.

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: Категорично, смятаме че КРИБ има пълното право да има собствено стано-

више и по никакъв начин не може да го оспорваме. Искам да поясня, може би господин Иванов не ни е разбрал, ние не възразяваме срещу това браншовите организации да посочват кой да ги представлява в НСТС. Ако внимателно прочетете текста на въпросната точка 2 ще видите, че там е записано, че членовете на браншовите организации трябва да издават пълномощни на самите браншови организации. Ние възразяваме срещу процедура, при която юридическо или физическо лице регистрирано по Търговския закон упълномощава за четири годишен фиксиран срок, защото не се знае какво е пълномощното, много е интересна и правната форма на това пълномощно, което упълномощава организацията. Нямаме нищо против браншовите организации да посочват националните организации, за това не сме възразили и при миналото преброяване.

Малко некоректно е внушението, че новата количествена формула е облекчена. Старата 500 по 20 означаваше, покритие на 10 хиляди души. В новата е записано – 750 по 10, но не по-малко от 15 хиляди души. За да не бъде критерият дискриминационен, което високо ценим има опция 30 хиляди души. Не отричам, че 500 по 20 трудно се намират, но години наред са се намирали. Това беше смисълът на моята реплика. Благодаря ви.

БОЖИДАР БОЖИНОВ: Много години съм присъствал на тези комисии. Винаги са се предизвиквали спорове по тези въпроси, които за мен са били внасяни отвън, а не са били наши спорове.

Мисля, че тези, които сме изправени тук, с повечето от тях се познаваме, нямаме кой знае какви проблеми за решаване. Не трябва да търсим някакво противопоставяне, защото не е нужно на никой – нито на нашите организации, нито на нашето правителство. Няма и за какво да спорим. Лично ние, като търговска палата винаги сме се държали много толерантно с всички, които се намират на тази маса, включително и със синдикатите. Например, оставали сме синдикалните отношения сами да решава, което е абсолютно резонно. Не сме се бъркали в това отношение.

Прави ми впечатление, че се мъчим да създадем някаква нова форма на отношения, които са регламентирани в нашата държава с определени закони. Опитваме се да създадем един нов закон, който ще се противопостави на действащи закони и не само на действащи български закон, но и на действащи международни закони.

Уважаемата госпожа министър каза, че ние не се съгласяваме. Тук не е въпросът дали ние се съгласяваме или не се съгласяваме. Въпросът е принципен. Как става членството и какъв е регламентът на организацията се определя със закон и с устава на самата организация. Оттам нататък не можем да говорим за никакви други допълнителни форми докато този закон, който действа не се промени. Ако това не ни харесва, да променим закона, който е регламентирал тези отношения, но сега да си измисляме всякакви други отношения, е незаконно. Това нарушава правилата в нашата държава. Бъдете сигурни, че ако този закон влезне така веднага настъпва следващият момент, какво ще направим с другите закони, които противоречат? Ще трябва да бъдат променени след това. Ако и те се променят ще противоречим на Конституцията, свободата на сдружаване. До къде ще достигнем?

Трябва да се абстрахираме от дребните спорове и от този начин на елиминиране на едни или други, защото това е много временно и не решава въпросите в България. Не решава и въпросите на отделните организации. Няма да се облагодетелства някоя организация повече, ако една ще излезе от работодателския съюз.

Тук бих искал да ви кажа и следното нещо: ако вземем работодателската организация – тя ни дава три много ясни критерия, които някак си не искаме да ги чуем, а те са: организацията не получава държавна субсидия – първи критерий; второ – в ръководството ѝ няма преобладаващо държавно участие; и третият – членството е доброволно. Това са основните критерии, от които ние трябва да се ръководим!

И недейте да говорим и за това, че Европейския съюз ще ни отправи никакви критики! Бих искал да заявя пред тези отговорни хора, които се намират тук, че мога да ви гарантирам, че по този въпрос ние критики няма да получим и на фона на другите критики, които получаваме това ще бъде последното, за което Европейският съюз би се обърнал към нас.

Бих искал не на последно място да ви дам един пример. Една функция има, която е болната функция, за която ни упрекуват, това е функцията, която ни е възложена - да водим чуждестранните фирми в България, да водим регистър на чуждестранните представителства в България. Тази функция ни е вменена още от преди, когато беше фирменият регистър в Търговската палата. Фирменият регистър излезе от Търговската палата, остана ни тази функция! Ние не сме държавно предприятие. Питам ви какво ще стане, ако утре, ние, за да можем да

избегнем това елиминиране от работодателските съюзи и кажем: “Повече няма да извършваме тази функция!” - ние можем това да си го позволим, защото никой не може това да ни го наложи - какво ще стане? На кого ще помогнем? На коя държава ще помогнем или на кого? И защо не се мисли по тези въпроси по-задълбочено и от гледна точка на това – да не си създаваме повече проблеми, отколкото имаме!?”

Това се каза от колегите тук и то е факт – независимо, че вие от профсъюзите казахте “Това е един бъдещ закон.”. Ами ние сега се борим много от функциите, които сега се извършват от администрацията да бъдат трансформирани към работодателски съюзи, към браншови съюзи – това го искаме всички, това го искат и синдикатите, това го иска всеки. Защо? За да може администрацията да бъде освободена от несвойствени неща, да може обслужването да стане по-бързо, да може да има по-голяма отговорност и т.н., и т.н.

Добре де! Може ли в един такъв момент, когато ние се борим за това, когато ни обещават, че това ще бъде сложено в други закони, ние тук да даваме една такава кауза, която всеки разумно мислещ вижда, че това е един сегрегационен текст, който е отправен изключително към една организация!? Аз не говоря за нашата - говоря за принципа. Това въобще не звучи хубаво и трябва да ви кажа – споделял съм го и вън с други наши колеги – нищо друго освен едно учудване не могат да изразят и да питат “Ама как?” Кой!?”. И аз смятам, че, ако правителството допусне това нещо просто ще си сложи един минус върху себе си.

От тази гледна точка смятам, че тук ще се получи консенсус и аз умолявам нашите колеги от отсрещната страна за тази подкрепа в този текст, защото днес ни подкрепят те, утре ще искат подкрепа те от нас. Да получим един консенсус, да не дебатирате по този начин – чрез противопоставяне, и да улесним и Вас, за да вземете едно добро решение. Благодаря ви!

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Благодаря Ви, господин Божинов!

Да дадем думата сега на представителите и на Министерството на труда и социалната политика и след това ще продължим с въпросите и мненията. Господин Мирославов!

ЕМИЛ МИРОСЛАВОВ: Благодаря Ви, госпожо председател!

Уважаема госпожо заместник министър-председател, уважаема госпожо министър, уважаеми социални партньори,

Аз взех думата не, за да споря с всички тези, които са се изказали преди това, а за да обясня, че аз съм този, който вкара всичките тези, които участват днес в този спор. Аз водих тази работна комисия повече от три-четири месеца, аз се срещам непрекъснато с работодателски организации и синдикалните организации, получавах становища от тях и направихме опит да сближим позициите им. Но едновременно със становищата на работодателските и синдикалните организации аз използвах в работата на работната група и опита ми от близо 15-16 години. Няма да скрия от вас, че само стотина организации и стотина работодатели могат да направят 25 представителни работодателски организации! Членуваш в този, членуваш в други, членуваш в третия, членуваш в четвъртия! На едно от последните заседания на нашата работна комисия един представител на работодателска организация го попитах “Ти в колко работодателски организации членуваш?”, той ми каза “В една по закон и в останалите две”. А по закон сещате ли се в коя членува той? Няма да ви кажа!

Това е, което направихме ние. Вие, ако не го приемате – не го приемайте разбира се! Но целта ни беше да има истински социален диалог, да има тристранно сътрудничество! Никой не отрича правото на сдружаване – това беше аргумент, който се вадеше от една-две години, но в края на краищата не е така! Аз, като работодател мога да членувам и в шестте, а те могат да станат и 16, както излиза, но, когато искам да седна на масата на тристранното сътрудничество аз трябва да бъда представляван единствено и само от една и за която сигурно трябва да има и пълномощно да ме представлява! Иначе кого представлява когато решаваме минималната работна заплата и единият казва “Аз не искам това, аз искам така и така!”, а аз членувам във всичките!? Моите интереси просто не се представляват добре, а и не се защитават добре.

Добре! Работодателите не го признават – хубаво, не го приемат!

Искам обаче да спомена на г-н Дечев, че точка 1 е може би най-същностна. Вие казахте редакционна – само редакционна поправка. Напротив! Страшно същностно. Това е Кодекс на труда, който говори за работници и служители, а в никакъв случай не говори за осигурени лица! Има един друг кодекс – за социално осигуряване, който говори за осигурени лица. Но там под осигурени лица са и еднолични търговци, и самостоятелно упражняващи професии и занаяти, и адвокати, и нотариуси, и работещите по граждански договори! Малката уловка – промяната в

Кодекса на труда – преди беше “работещи и служители и наети” и сегашната – е огромна! Нает съм! Да! Осигурени лица – по граждански договор, по не знам какво си, по услуги и т.н. И това ли е същността на тристранния диалог!? Отсреща имате работници и служители на синдикатите и тук някакви си осигурени лица!?

И без да се заяждам ще прочета предложението на ССИ от 5 юли 2006 г. На първо място трябва да се махне дискриминационния критерий за наличие на 500 фирми с не по-малко от 20 наети осигурени лица, 750 фирми с не по-малко от 10 наети осигурени лица. В цял свят – с изключение в България – я под наети се разбират лица, които са работници и служители, работещи по трудов договор!

И без да съм аз този, който може да ви призове да го приемете или не, мисля че тази забележка не трябва да се обсъжда. Трябва да останат работници и служители. Това е истинският характер на работодателите. Той може да наема каквито и да е фирми с граждански договори и т.н. Действително може би параграф 6 се нужда е от едно допълнително леко прецизиране.

Мислех дали да поставим преброяването за 2007 година и т.н. Това, което сме имали в предвид в последния параграф е, спазвайки останалите разпоредби на Кодекса на труда, председателя на НСТС в седем дни от влизането в сила на закона независимо от датата, например 31 март, защото 1 април не е най-добрата дата, да обяви началото на процедурата за представителност, която е шест месеца. В рамките на тези шест месеца, ще стане септември или октомври. Това сме имали предвид. Първоначалната процедура да започне шест месеца преди преброяването и да се обяви веднага седем дни след влизането в сила на закона. Възможно е господин Дечев да се направи лека корекция, защото ви е подразнила и вие не сте го разбрали. Никой не е имал предвид да прави веднага преброяване, нито март, нито април, нито май, нито юни.

Срокът е септември – октомври така както вие предложихте.

Относно съществуването на точка 5 дълго време мога да говоря. Уставът изисква върху работодателската или другата организация никой да не упражнява контрол. Когато на една работодателска организация се възложени държавни функции, не само да води регистър, тя издава и карнетки за безмитни ...безспорно е, че държавният орган упражнява контрол върху нейната дейност. Чудя се на браншовите организация по закона, срещу който имам редица бележки, но това е отделен въпрос и не е моя работа. Когато се възложат такива административни функции от името на държавата, държавата какво ще каже – няма да ги използвате ли, това няма да стане. Когато държавата упражнява контрол върху работата на една работодателска организация тя представя да бъде поне представителна за тристранното сътрудничество. Благодаря ви.

БОЖИДАР БОЖИНОВ: Не успях да разбера какъв е контролът. Искам да ви помоля, вие все пак сте държавен служител, когато говорим - да говорим професионално. Държавата упражнявала контрол от къде измислихте това нещо? Къде е записано, че държавата упражнява контрол? Трябва да седнем и да четем законите в държавата, защото с тези свободни интерпретации достигахме до това, до което сме достигнали в държавата. Престанете с тези работи да втълпяване, защото това, което говорите е абсолютно невярно. Благодаря ви.

ВАСИЛ ВЕЛЕВ: Господин Мирославов, каза, че работодател му е съобщил, че членува в три организации в една по закон и в две доброволно. Лично аз притежавам десетина фирми и нито една от тях не членува в Търговската палата.

Господин Мирославов, по кой закон всички фирми членуват в Търговската палата? Няма такава нещо. Нека да не хвърляме “фишеци” в аудиторията. За нас няма аргументи за съществуването на точка 5. Ние не чухме сериозни аргументи. Обратното на това, което господин Кокалов иска - да чуем аргументи, защо трябва да отпадне? Ние не чухме аргументи, защо трябва да я има? Някой е поискал така от Европейската комисия ? Това не се потвърди. Не е прецедент само в България, Търговските палати да са работодатели.

Очевидно е, че “Промяна” и “КРИБ” търсят симетрия в критериите са работодатели и синдикати, но не достигат докрай. Ако търсим пълна симетрия, тогава да има и пълномощни от всеки синдикален член.

Не предлагам това, искам да достигна по-надалеч.

Относно количествените критерии. Ние подкрепяме предложените количествени критерии. Внимателно прочетох мотивите на “КРИБ” срещу тези количествени критерии. Искам да ви кажа, че посочените данни не са верни. Ще направя един подарък на КРИБ с един сборник от документи на националната статистика. Тук е записано, че по данни от статистиката БВП на страната се произвежда от малък брой големи фирми, а всички останали 98 произвеждат 2 на сто.

Истината е съвсем друга. В България има 225 хиляди работещи предприятия. От тях 99,7 са малки и средни предприятия. Там са заети две трети от персонала и те произвеждат две трети от БВП.

В малките и средните предприятия в страната се произвеждат две трети от brutния вътрешен продукт и там са заети две трети от персонала. Това е националната държавна статистика. Като махнем няколкото хиляди средни предприятия от 50 до 250 численост на персонала остават 98 на сто от предприятията, в които са заети половината от трудещите се в страната. Правейки критериите по исканията на КРИБ ние решаваме малките и средни предприятия, които са 99,7 на сто, произвеждат две трети от brutния вътрешен продукт и са заети две трети от персонала и ги лишаваме от представителност.

Малките и средните предприятия са тези, които имат нужда от представителство, защото гигантите се оправят сами, без т.нар. работодатели.

Асоциацията на индустриалния капитал няма никакъв проблем да покрие удвоените критерии, които КРИБ предлага.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Благодаря ви. Ще помоля да коментирате и предложението, което КРИБ направи – един работодател, една организация, за да не връщаме след това дискусията.

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: Госпожо Етем, аз искам да благодаря на господин Мирославов за миролюбивото и добронамерено изказване, особено за съгласието му за преразглеждане на точка 6. Извинявам се, ако с нещо все пак съм го подразнил, известно време той ме е учил на този занаят, така че или много добре ме е учил или много зле, но резултатите са такива.

Нещо много важно – не мога да се съглася с него по един единствен въпрос. Той каза, че текстът за осигурените бил уловка. Никаква уловка няма и няма никакво изменение спрямо текста, който той прочете. В текста, който сме изпратили още лятото на 2006 г. пише “наети и осигурени лица”. Той го прочете на глас. Нямаме нищо напротив, нека да е “наети и осигурени лица”, но акцентът върху осигурени ние си го поставяме. Нищо повече. И няма никаква уловка. Макар че, може да възникнат. Отново контраста е в малките предприятия, защото клетите еднолични търговци, които са самонаети, отново ще бъдат изключени от социалния диалог, примерно поради факта, че те работят за своя сметка и риск. Те се самоосигуряват, човекът е регистрирал фирма, работи сам, сам по себе си е работодател, синдикатите не предявяват претенции към едноличните търговци. Изключваме ги. Факт е, че ги изключваме от социалния диалог. Ако това е целта, няма проблем.

И още един коментар по въпроса за държавните функции на търговско-промишлената палата. Разберете ни правилно. Съюзът за стопанска инициатива няма делегирана нито една държавна функция, нито “Възраждане”, Асоциацията на индустриалния капитал и за тях не сме чували да има такива. Значи нас тази точка по никакъв начин не ни заплашва. Но въпросът е принципен, като в онзи виц за стария арменец, който умираше и казал на синовете си да пазят евреите, извинявайте господин Тебелян. На въпроса на синовете му дали вече не халюцинира, той казал “като свършат евреите, ще започнат арменците”. Значи, днес ще елиминираме търговско-промишлената палата, утре ще кажат, че са забранени всички синдикати, на които абревиатурата на имената им се състои от четири букви и последната е “Б” примерно. Не бива. Не бива да постъпваме по този начин. По никакъв начин няма да е накърнен интересът на Съюза за стопанска инициатива ако елиминират ... Господин Кокалов, знам негативното Ви отношение към мен, ще ме изтърпите още малко ...

ИВАН КОКАЛОВ: Не мога да търпя, когато като се говори като в шкембеджийница ...

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: Тук не е шкембеджийница, господин Кокалов. Личните си отношения ще изясняваме в личен разговор.

ИВАН КОКАЛОВ: Не желая да ...

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: Ваш проблем, господин Кокалов.

ИВАН КОКАЛОВ: Нямам проблеми с Вас.

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: Има и други функции палатата. Примерно ние се поинтересувахме защо само търговско-промишлената палата може да изпраща приглашения за бизнес виза. Извинявайте, Министерството на външните работи отговори, че иска да работи само с една организация, защото така й било по-лесно счетоводно. Тоест не е виновна палатата, че само при нея има някаква си функция, държавна – да изпраща приглашения. Това е предпочитанието на държавата. Може би го интерпретирам неправилно, но да не набеждаваме хората за това, за което те навремето са натоварени, защото то може да бъде привилегия, може да бъде и тежоба.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Благодаря Ви.

Уважаеми колеги, до тук минаха час и половина. Ще ви помоля да се ориентираме вече към оформяне на становища, защото от четири месеца коментираме тази тема, да не повтаряме пак едни и същи неща. Хора, които са взели по един път думата, ще помоля да се въздържат, а някои по два-три пъти. Господин Бойков чака вече трети път.

Заповядайте, господин Бойков.

ИВАН БОЙКОВ: Аз разбрах, уважаема госпожо председател, че се търси промяна в социалния диалог, поне от изказването на колегата Мирославов. А до тук този социален диалог отбеляза, според мен, доста успехи, които ги нямаше. Значи ние можахме шест организации с профсъюзите на подпишем социален пакт, и нищо не попречи това, че сме шест да седнем да говорим с тях и да подпишем нещо. Нищо не пречи на нашето участие по различните комисии и всякакви органи на трипартитно сътрудничество да сме шест. Сега чувам, че има искане да се намалява бройката, поне така го разбирам. Много лесно се работи с една организация, но много бързо се потъва. И това искам да го чуете много внимателно, особено тези, които управлявате, защото много лесно е да се работи с единно мнение, но когато е неправилно, последиците са страшни. Това е по отношение на общата политика, която вие заявихте тук. Някак си не е коректно да го вкарвате по този начин-

Второ, за браншовите съюзи, тъй като аз съм представител на сериозен браншови съюз. Нашите фирми членуват в разни браншови съюзи, уважаеми колеги, защото имат разнопосочни интереси и не може един браншови съюз да им защити интересите в диалога. Така че, ако търсите единство фирма браншови съюз работодател, няма да го намерите. Няма как да стане. И никой не е възразил срещу този тип членство и този тип взаимоотношения между нас, защото интересът по Закона за юридическите лица с нестопанска цел е интересът на фирмата. Искат пълномощни кой кого представлява от всеки отделен член, вие отивате в един абсурд, че закривате многообразието на отношенията, които са обективни и създадени от живота, и искате да направите праволинейни отношения. Няма как да стане. Разбирате ли, че няма как да стане това нещо?

Трето, което се получава със Закона за браншовите организации. Законът за строителната камара влезе в сила, там се членува доброволно, обаче има държавни функции. Какво сега, ако утре съществуващата строителна камара, взима решение и се слива с тази камара, кой ще води социалния диалог с профсъюзите? Кажете какво ще стане при тази точка и при тази ситуация, която е универсална? Недейте вкарвайте такива постулати, защото животът е по-силен. Освен това тенденцията е за държавни функции на браншовите съюзи и на работодателите и на профсъюзите. Ще отидем в един абсурд за решаване на един частен въпрос, който няма постановка тук да е истински. Да не говорим за публично-частно партньорство и другите неща.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Благодаря Ви, господин Бойков.

Господин Кокалов, заповядайте.

ИВАН КОКАЛОВ: Благодаря Ви, госпожо председател. Започвам с уговорката, че нямам нищо персонално към присъстващите и не става въпрос тук за персонално отношение, уважаеми колеги. За съжаление ние искахме да чуем нещо, към което се стремим. На нас ни трябва автентичен социален партньор, автономен и независим, отговорен, с който ние да водим социален диалог и с който да достигаме до споразумения. Това е единственото, от което изхождаме. От гледна точка на единството и многообразието в природата, то досега на национално ниво по някакъв начин успяваше да намери изход от цялото това многообразие, обаче надолу многообразието води до безизходица и до безотговорност. Ако ние искаме да имаме отговорен социален диалог, трябва да си подредим кухнята. И от тази гледна точка според организацията, която представлявам, нещата не са сведени нито да някаква емоция – виждате ли, досега колко хубаво си говорихме, как се познаваме, да, надявам се и в бъдеще да се познаваме и да си говорим, но става въпрос за отговорността на един инструмент, социалният диалог, още повече на европейския социален диалог, защото сме част от Европа, и понеже всички говорите за единство и многообразие, през всичките тези години на прехода не се яви една работодателска организация, която да представлява работодателите в публичния, в държавния сектор. А на европейско ниво има такава и вие я знаете (СЕЕР). Аз защо трябва да преговарям с вас, които не представлявате този сектор, с малки изключения да кажем членуват, като вие изобщо не го представлявате? Ако вие съвсем държавнически подходите, аз съм против. Против сте, а не го представлявате този сектор. Из-

бицо го няма при вас, да кажем. Държавата не е социалният партньор, иначе Европа нямаше да измисли такава работодателска организация. Там вижте, там има три, все пак ориентирайте се. Аз не знам търговско-промишлените палати да са част от социалния диалог в Европа. защото социален диалог означава работодатели, синдикати и държавата, ерго Европейската комисия. И не става въпрос тук за някои, че сме против някого, днес цял да бъде този, утре цял да бъде друг. Има един, който се държи като фашизоиден тип, но едва ли ще дойде на власт, предполагам, надявам се, за да се стигне до такива крайности, господин Дечев. Не ни плашете.

От гледна точка на нашето становище, за да бъде изряден, искам да ви кажа, че първо, ние държим, като ще сме автентични социални партньори, да известна реципрочност на критериите и изискванията. И ако искате да подписваме нещо, искайте го не от синдикалните членове, защото срещу работодателят стои синдикална организация. И тази синдикална организация се верифицира при работодателя. Тя членува при нас, много често работодателят иска от нас да я верифицираме тя член ли е, изряден член ли е и може ли да влезе в социален диалог. Аз как да вляза с вашите, като вие не искате да ги верифицирате и те ще членуват навсякъде и ще правят безброй много работодателски организации, които вие искате да оглавявате. Извинявайте, но това е безотговорност. Не можем да имаме ние безброй много синдикални организации при един работодател. Ние имаме една. И в устава е записано. Така че, ако искате, искайте от синдикалната организация, който стои срещу вашия работодател, и ще получите всякакъв документ, верификация, че тази организация може да води диалог с този работодател.

ИВАН БОЙКОВ: Тъкмо обратното.

ИВАН КОКАЛОВ: Понеже искате да има безброй много работодателски организации, ние нямаме нищо против това, ако държавата ... би било добре това, което ние постигаме като договореност, да се разпростира върху всички. Да намерим механизма.

ЦВЕТАН СИМЕОНОВ: С пълномощните как стоят нещата?

ИВАН КОКАЛОВ: Искам да се слушаме, все пак, нещо много наскочахте, много се настървихте. Хем искате да бъдете работодател, хем искате да нямате отговорност. Бъдете сто работодателски организации, но като се договорим ...

ВАСИЛ ВЕЛЕВ: Вие искате като говорите да ви слушаме, а когато говори колежата Дечев, Вие да го прекъсвате.

ИВАН КОКАЛОВ: Аз не се стряскам от това, ако говорим и по този начин, не е проблем. Но ако искате да се договаряме, договореностите трябва да се разпростират върху всички.

ВАСИЛ ВЕЛЕВ: Искате ли да се договаряме?

ИВАН КОКАЛОВ: Естествено. Но искаме реални партньори отсреща, а не един, който е навсякъде.

ВАСИЛ ВЕЛЕВ: Партньорите са нереални и сме подписали нереални документи, така ли? Обиждате ни.

ИВАН КОКАЛОВ: Вижте, аз съм изпаднал в ситуацията, в която един и същи работодател членува и в БТПП и в БСК и двете ръководства идват по един въпрос и имат коренно противоположни мнения, извинявайте, а представляват буквално едни и същи работодатели. Как се случва това нещо? Обяснете ми го тук. Аз съм бил свидетел на това.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Нека да приключите изложението си, господин Кокалов, и след това колегите ако имат някакви въпроси.

ИВАН КОКАЛОВ: Аз ще издържа този натиск, той е от безсилие, слабият винаги така се държи.

Относно това, ние поддържаме вариант 1 и смятаме, че трябва да има пълномощни на браншово и на национално ниво, защото ние искаме да знаем с кого разговаряме, за да знаем кой кой е, какви отговорности и кого представлява. Считаме, че отделният работодател следва да реши както коя отраслова, така и коя национална представителна организация да го представлява в системата на НСТС на различните равнища.

Относно несъвместимостта, категорично настояваме да бъде възприет текстът на член 35, алинея 1, точка 5 от проекта, тъй като многократно сме заявявали, че не е допустимо да бъде представителна организация, която извършва дейности, възложени само на нея със закон или друг нормативен акт, защото това значи че тя не е автономна и независима.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Благодаря Ви.

Господин Симеонов, заповядайте

ЦВЕТАН СИМЕОНОВ: Само една реплика. Не чухме господин Кокалов като иска от нас пълномощни, те готови ли са да представят за своите членове.

ИВАН КОКАЛОВ: Аз го обясних, че ние представляваме пълномощни на организацията, която стои срещу работодателя. Ние нямаме двойно членство, на нас ни е забранено в устава.

БОЖИДАР БОЖИНОВ: А членски внос имате ли, искам да попитам?

ИВАН КОКАЛОВ: Не събираме членски внос, държавата ни издържа.

БОЖИДАР БОЖИНОВ: Може ли да се легитимирате с членски внос?

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Уважаеми колеги, нека да променим тона. Много Ви моля, господин Бойков.

Господин Дечев, ще Ви помоля да сме по-кратки.

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: *Аз процедурно. Искам да кажа следното: общо взето становищата се оформиха. Има пет работодателски организации, които са казали нещо, изложили са го писмено. То се намира в разрез с това, което казва шеста работодателска организация, която също го е изложила писмено. Преди малко чухме становището на КНСБ, което драматично се различава от нашето, те също са го изложили писмено. Мисля, че може да констатираме към този момент, че НСТС по точка 2 от дневния ред не може да излезе с решение, защото има пълна липса на консенсус. Харесва ли ви или не, съгласие няма. Ясно пише и в Кодекса, и в правилника, за да има съгласие, за да има решение, трябва да има консенсус. Няма и намек за консенсус, без изобщо да се обиждаме един друг на шкембеджийница, на компетентност и т.н. Очевидно е, че всеки разбира по различен начин отговорността в социалния диалог. Доктор Кокалов прекрасно знае, че тази година при договарянето на осигурителните прагове, нашата браншова организация на Съюза на зъботехниците се съгласи за 27 % увеличение на осигурителния праг. Тогава той беше доволен. Днес сме в шкембеджийница. Окей, времената се менят, менят се и настроенятията на хората. Но отговорността на социалния диалог по никакъв начин не е функция на това, дали ще напишем специална точка за БТПП или не. И няма да е функция и на това, дали ще си пишем пълномощни, разбирате ли госпожо вицепремиер. Единственото, в което ще ни вкарате, ще бъде в една безкрайна процедура по тичане, писане на пълномощия, някой да вземе да каже ще бъдат ли нотариално заверени, няма ли, защото ако са нотариално заверени, ще заподозрем, че Нотариалната камара е платила рушвет на някого ... Но истината е, че отговорността на социалния диалог, Бога ми, изобщо не е функция на тези неща, за които спорим.*

В заключение, колега Кокалов, СЕЕР е организация на фирми със „стейт холдършип ор ъф дженеръл пбблик интерес“, тоест там могат да членуват и частни компании.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Благодаря Ви.

Госпожо Тодорова, заповядайте.

ВАНЯ ТОДОРОВА: Благодаря. Нашата позиция е категорично изразена в декларацията, която е разпространена за днешното заседание, но тъй като все пак навлязохме в обсъждане по същество, аз съм длъжна да подчертая някои акценти, които са водещи при определянето на нашата позиция по отношение на критериите.

Първо, в Кодекса на труда като висш законов акт, който е регламентиращ националната рамка на индустриалните отношения, би следвало да се предпазим от всякакви процедури и техники за отчитане на критерии, които не са приложими за такъв законов акт. Това е първата ни бележка.

Не трябва да прикачваме технологии, които бяха изписани в действащата наредба до момента за преброяването в съответния Кодекс на труда.

Редоположен прегледът на критериите по отношение на синдикалните организации, на работодателските, е категорично драстично отклоняващ се. Синдикалните организации имат единствен количествен критерий 50 хиляди индивидуално членство. Ако приложим този количествен критерий към работодателите, текстът на първата точка ще звучи до първо изречение, до първата част от първото изречение. Всякакви други процедури, уточняващи единственото членство, упълномощаване и редица други технологични процедури би следвало да отпаднат. затова ние не поставяме въпроса за това дали всеки синдикален член ще даде съответно изрично пълномощно за четиригодишен мандат на съответния председателстващ вашата национална структура, дали дублажа на индивидуалните членове ще бъде регистриран чрез ЕГН-та, чрез осигурени лица в съответния работодател, с контрол над броя на осигурените в съответното предприятие и редица други процедури, които бихме могли да поставим като изискване и в технологията да бъде записано още на ниво Кодекс на труда, а не в бъдещи и последващи нормативни актове, които ще уредят начина на доказване – било с протокол или с обща рамка по друг ред.

На трето място, би следвало още веднъж да обърнем внимание на следното: всички тук присъстващи социални партньори са регистрирани по Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Изрично

уставите, процедурите за членство са регистрирани и утвърдени в съдебна процедура. Не би следвало с Кодекс на труда и друг законов акт да се опитваме да подменяме членственото правоотношение, което е регистрирано и узаконено във вид на процедура и устав, с други допълнителни технически процедури, които ограничават правото на членство. Давам един елементарен пример: една фирма, стопански субект, може да извършва повече от една и две дейности в различни браншове. Означава ли, че една фирма, която извършва дейност в бранш строителство и шивашка индустрия, и обувна индустрия, и каквото искаме още, има хотели, тя ще бъде задължена да възложи с пълномощия представянето си само в една браншова организация, примерно само в строителната камара. Ние ограничаване нейния достъп до тристранен диалог в другите браншове, в които тя има брой наети лица и съответно би следвало да участва в бипартитния диалог. Това го давам като един елементарен пример. Тоест само може хората, които не са в реалната практика, да настояват и да твърдят, че такива критерии трябва да бъдат описани, тоест на ниво Кодекс на труда. Всякакви други разумни предложения би следвало да се разглеждат в бъдещата, надявам се, наредба, която ще бъде прецизиран и ще бъде създадена или актуализиран съгласно процедурите за преброяване за следващия мандат.

На последно място бих искала да кажа по отношение на пълномощните. Сляпото амбицирано внушение, че пълномощни трябва да има, ние от сектора “Малки и средни предприятия” бихме искали още от сега да обърнем внимание на процедурата – 6 месечния срок, от които 3 за подготовка на документи, очевидно няма да бъде достатъчен, по обективни обстоятелства. В голямата си степен партньори от работодателските организации, които са акционерни компании и други структури, чието пълномощно трябва да бъде санкционирано от съответните общи събрания и други органи на управление, за чието свикване ще се изисква едномесечна обява в Държавен вестник и ред други процедури, ще изискват също допълнително време и усилия, за да се възложи с пълномощно представянето на тези търговски компании само на една браншова или работодателска организация, независимо за кой вид пълномощни говорим – дали в точка 1 или в алинея 5. Така че би следвало всичко това да бъде взето предвид, когато изписваме окончателния вариант на тези членове в Кодекса на труда. Благодаря.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Благодаря Ви.

Извинявайте, правим консултации да се ориентираме вече към приключване.

Заповядайте господин Душков.

ЕВГЕНИ ДУШКОВ: Благодаря Ви, госпожо вицепремиер, тук се казаха доста неща, аз няма да влизам в подробности.

Искам да обърна внимание върху един момент, който не се дискутира, тъй като предимно се занимавахме с проблеми на работодателите. Искаме да прецизира условието веднъж на четири години Министерски съвет да провежда процедура за признаване. Това е прекрасно, ние отдавна искаме да има такава процедура, а не всеки да се брои когато на него му се иска, поискал и по никое време започва да се брои. Така както на изборите за парламент и т.н. има си време, когато се правят избори, който се явил – явил, кой не се е явил – ще чака следващия ред. Защото практиката показва до сега, че изведнъж някой се сеща и иска да се преброява и започва един шум в системата. Това е прекрасно. Но искаме да няма двусмислия по този текст, за да не може да се прилага тълкуването. Затова в комисията ние сме предложили редакция в преходните и заключителните разпоредби на § 5 и 6, не искам да ги цитирам сега, те са дадени в комисията. Нашето становище е чрез тези редакционни поправки да се изключи възможността за тълкуване, че някой може да се брои извън тези четири години. Това са чисто редакционни поправки, дадени са в комисията.

Относно възникналия спор и голям дебат, явно е, че няма консенсус, както каза господин Дечев. Това, което е изразено и като становище, в работната група и подкомисия, ние поддържаме 1 вариант. Тезата е била винаги, че искаме един работодател срещу нас, с който се подписват и колективни договори. Считаме мотивите на Министерството на труда и социалната политика за съвсем разумни.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Благодаря на “Подкрепа”.

Господин Тебеян, заповядайте.

ДИКРАН ТЕБЕЯН: Благодаря Ви. Уважаема госпожо Етем, госпожа Масларова, дами и господа, първо искам да напомня, че самата правителствена програма се предвижда прехвърляне на някои от държавните функции на организации на бизнеса. Така че, очевидно това е въпрос, който правителството е заложило в самата си програма и такива процедури ще има и в бъдеще. Там не се уточнява дали това ще бъдат за браншови организации, дали ще бъдат национални организации, така че мисля, че този въпрос е решен.

Господин Евгений Иванов постави въпроса за упълномощаването. Аз искам да попитам, никой от присъстващите тук в момента няма пълномощни от своите отделни членове, включително и господин Иванов няма. Но никой не поставя под съмнение, че той представлява своите членове, така както никой не поставя под съмнение, че всички тук присъстващи на тази маса представляват своите членове. Именно затова, защото тези членове доброволно, по силата на техните устави, са се присъединили към тях. Нещо повече, упълномощаването има една сериозна слабост. Аз днес мога да упълномоща една организация за нуждите на преброяването тя да използва това пълномощно и на следващия ден да си оттегля пълномощното и да се ориентирам към друга организация. Докато членствените правоотношения са много по-дълготрайни от гледна точка на това, че в съответните устави има процедури за приемане, за прекратяване на членството и т.н. Синдикатите поставят въпроса, че при тях двойно членство няма. Но има нещо друго. Там изобщо начинът, по който се установява критерия, не показва дали въобще са синдикални членове тези хора. И ще ви обясня защо. Дават двата синдикални представители примерно някакви списъци с имена. Да, няма членове на КНСБ, които да членуват в Подкрепа, и на Подкрепа в КНСБ. Но каква е гаранцията, че хората в тези списъци действително въобще членуват в някакъв синдикат? Въобще няма такова упълномощаване от отделния член там. Тогава хайде да изравним условията. Ако ще упълномощават отделните членове, то да бъде и за едните, и за другите. Междувпрочем, обърнете внимание, че при предишното преброяване подписът на директора на предприятието под единния протокол касаше само колко са заетите в предприятието, с оглед на това, двата синдиката да не излязат повече, отколкото е общият брой на работещите в предприятието. Иначе работодателят не може да има информация кой работник къде членува, а и антидискриминационните разпоредби му забраняват да се интересува от това.

Стана дума, че БСК и БТПП имали едни и същи членове, а защитавали различни позиции. Ами дори сред членовете на БСК, когато се допитахме по някой въпрос, част от членовете ни изразяват едно становище, други изразяват друго становище. Естествено ние се ориентираме към по-голямата маса, така че няма нищо чудно в това.

Накрая това, което е вай-важното и нарочно го оставих за края. Колеги, дайте да се разберем, на национално равнище в рамките на социалния диалог ние подписваме и се споразумяваме за генерални неща на икономическата и социалната политика, както направихме Пакта за 2009 г. Истинският социален диалог е долу по отрасли, по браншове и най-вече по предприятията. Там е истинският социален диалог. В едно предприятие има един работодател и едва, две или там колкото са синдикални организации. Те се договарят помежду си, там е истинският социален диалог. На браншово равнище, напълно съм съгласен с тезата на синдикатите, че постигне ли се договореност на браншово равнище между нашите отраслови организации и федерации, то би трябвало тези договореност и да се разпространяват, така както е предвидено в закона. Тук проблемът не е в недостатък на закона, проблемът е на практиката по неговото прилагане. Аз мисля, че в пакта и за това се споразумяхме, да започне процедура на разпространяването. Така че, за мен националната представителност няма абсолютно никакво значение от гледна точка на развитието на истинския социален диалог, който става долу. Благодаря ви.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Благодаря Ви.

Уважаеми колеги, за предлагам да се ориентираме към приключване. Огромното ни желание е да очертаем едни ясни и точни правила за критерии за представителност. В никакъв случай не е да ограничим правомощията на която и да е организация. Разбира се, че в този диалог, който ще продължим да водим, ще търсим още по-голяма гаранция на това представителство, за което ние говорим. Мисля, че за нас, както и господин Тебеян преди малко завърши своето изложение, най-важното нещо е диалогът, който трябва да водим, диалогът, който от една година и половина-две правителството води със своите партньори. Няма проблеми, които да не можем да разрешим, уважаеми колеги. Молбата ми е да не бъдем жестоки едни към други. Няма нужди от такива нападки в тази зала и тук сред нас, защото ние сме обвързани и работим заедно. Дали ни харесва това или не, това е друга работа. И едните, и другите са представители на различни слоеве на обществото, с различни интереси, което се вижда на тази маса, затова сме длъжни в един добър коректен колегиален диалог да търсим най-добрите решения, които и пред нашите европейски партньори ще покажат, че България не е аборигенска държава, а България си знае мястото и не е толкова изостанала, за да идват тук и да ни учат постоянно да ни четат лекции за какво ли не. Аз лично не приемам вече да сме от отбора на незнаещите и на тези, които се развиват бавно.

Затова ви моля в името на този диалог да се ориентираме към приключване с очертаване от наша страна на предложенията, които ние ще внесем с госпожа Масларова на заседанието на Министерски съвет.

Господин Дечев, това че съгласувателната процедура тече, не е в никакъв случай некоректно отношение към партньорите ни, защото ние не можем да изчакаме - четири месеца тече диалога с вас. А като Министерски съвет сме длъжни да спазваме законите. Знаете, че март месец изтича представителността ви и ние от тази гледна точка искаме час по-скоро да сме наясно с тази тема, за да продължим именно диалога. Защото след март месец една част от вас няма да могат да участват на тези заседания. Ние не се стремим към това, а точно обратното – да го продължим и да работим заедно.

Ще дам думата на госпожа Масларова да ви каже какво точно ще внесем като промени.

ЕМИЛИЯ МАСЛАРОВА: Искрено се надявам, че усилията, които са положени, нервната, интелектуалната, психическата и каква ли не енергия, да бъде насочена към позитивно решение на въпроса.

Нашето предложение е, аз ще помоля синдикатите, факта, че те се консолидираха около техните критерии за представителност, за една много позитивна за нас стъпка, при работодателите има известни разминавания. Ние с госпожа Етем ще внесем предложение, в което по точка 2 от член 35, алинея 1 да отпадне текста, който вие предлагате. Склонни сме да предложим и отпадане на точка 5. Но категорично няма да отстъпим от работници и служители по трудов договор, тъй като тук нещата се развиват и няма да се съгласим и няма да го внесем в Министерски съвет по този вариант. Ще информираме Министерски съвет за дискусиата и по този начин аз мисля, че ще има консенсус, на базата на който да приемем този нормативен акт.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Приемате ли?

Точка първа остава така.

Точка втора текстът “всеки от които е дал изрично пълномощно” да отпадне.

Точка пета да се отпадне.

ТЕОДОР ДЕЧЕВ: Ние приемаме.

ЕМИЛИЯ МАСЛАРОВА: Това ще предложим на Министерски съвет.

Нещо друго, ако позволи госпожа Етем. Ние считаме, че заседанието на МОТ, които започват от юни, не са проблем да се извърши преброяването в средата примерно или до 25-26 май. Но така поднесени промените в закона това не пречи преброяването да се извърши през октомври. Въпреки че, аз държа да ви подсетя, че октомври месец започват местните избори и тогава ще бъде по-трудно да се извърши преброяването, отколкото през май месец. В тази връзка нека да бъдем малко по-рационални и да направим всичко възможно да си свършим работата тогава, когато няма напрежение, защото все пак изборите са си избори.

ЕМЕЛ ЕТЕМ: Обединяваме ли се около така направените предложения? Не говорим за пълен консенсус, но все пак говорим за едни добри стъпки.

Благодаря ви, колеги, закривам заседанието.

/Заседанието завърши в 13,35 часа./

СТЕНОГРАФИ:

Юлия Димитрова

Петя Георгиева

Благовеска Стефанова

Бележки

(Endnotes)

¹ Шопов, Д. , Индустириалните отношения в България, С. 1994 г., стр. 5

² Пак там, стр.42

³ Гладичева, Р., История на тристранния диалог и утвърдени западноевропейски модели на индустриални отношения, Проект “България на прага на Европейския съюз: Тристранното сътрудничество и развитието на индустриалните отношения”, Първи обучителен модул – книга № 1 от поредицата “Индустриални отношения”, Институт за регионални и международни изследвания, Програма PHARE – ACCESS 2000, С., 2003 г.

⁴ КТ, 31.03.2001 г.

⁵ Пак там

⁶ Шопов, Д. цит. съч., стр. 5

⁷ Вж. Христов, Ч., С. Сербезова, Коментар върху измененията и допълненията в Кодекса на труда, С., 2001 г., стр. 25

⁸ Вж. Христов, Ч., С. Сербезова, Коментар върху измененията и допълненията в Кодекса на труда, С., 2001 г., стр. 21 и Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, Коментар на Кодекса на труда, С. 2002 г., стр. 17

⁹ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, Коментар на Кодекса на труда, С. 2002 г., стр. 33

¹⁰ Христов, Ч., С. Сербезова, Коментар върху измененията и допълненията в Кодекса на труда, С., 2001 г., стр. 23

¹¹ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит.съч., стр. 34

¹² Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч. , стр. 24

¹³ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 35

¹⁴ Пак там, стр. 35 - 36

¹⁵ Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч., стр. 28

¹⁶ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 39

¹⁷ Пак там, стр. 46

¹⁸ Пак там, стр. 54

¹⁹ Пак там, стр. 61

²⁰ Христов, Ч., С. Сербезова , цит. съч., стр. 41

²¹ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 79

²² Допълнителни разпоредби към КТ точка 7

²³ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 98

²⁴ Пак там, стр. 96

²⁵ Пак там, стр. 99

²⁶ Пак там, стр. 100

²⁷ Христов, Ч., С. Сербезова , цит. съч., стр. 49

²⁸ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 135

²⁹ Христов, Ч. и колектив, Колективното трудово договаряне. Знание, практики, стратегии. Коментар с практическа насоченост, стр. 37

³⁰ Пак там, стр. 33

³¹ Христов, Ч., С. Сербезова , цит. съч., стр. 75

³² Кодекс на труда, изм. ДВ. бр.110 от 17 Декември 1999г.

³³ Вж. Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч. и Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч.

³⁴ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 280

³⁵ Пак там, стр. 290

³⁶ Христов, Ч., С. Сербезова , цит. съч., стр. 83

³⁷ Пак там, стр. 86

³⁸ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 333

³⁹ Христов, Ч., С. Сербезова , цит. съч., стр. 95

⁴⁰ Пак там, стр. 101

⁴¹ Пак там, стр. 109

⁴² Пак там, стр. 116

- ⁴³ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 417
- ⁴⁴ Пак там
- ⁴⁵ Вж. Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч. и Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч.
- ⁴⁶ Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч., стр. 123
- ⁴⁷ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 622
- ⁴⁸ Пак там, стр. 640
- ⁴⁹ Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч., стр. 138
- ⁵⁰ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 660
- ⁵¹ Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч., стр. 141
- ⁵² Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 682
- ⁵³ Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч., стр. 149-150
- ⁵⁴ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 704
- ⁵⁵ Пак там
- ⁵⁶ Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч., стр. 156
- ⁵⁷ Пак там, стр. 160
- ⁵⁸ Пак там, стр. 164
- ⁵⁹ Пак там, стр. 169
- ⁶⁰ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 891
- ⁶¹ Пак там, стр. 902
- ⁶² Пак там, стр. 913
- ⁶³ Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч., стр. 174
- ⁶⁴ Пак там, стр. 176
- ⁶⁵ Пак там
- ⁶⁶ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 927
- ⁶⁷ Христов, Ч., С. Сербезова, цит. съч., стр. 179
- ⁶⁸ Илков, В. Т. Дечев, Б. Стойчева, Иновации в колективното договаряне, С. 2005, стр. 10
- ⁶⁹ Пак там, стр. 15
- ⁷⁰ Христов, Ч. и колектив, Колективното трудово договаряне. Знание, практики, стратегии. Коментар с практическа насоченост, стр. 92
- ⁷¹ Мръчков, В. К. Средкова А. Василев, цит. съч., стр. 166 - 174
- ⁷² Пак там, стр. 131
- ⁷³ Пак там
- ⁷⁴ Гладичева, Р., Р. Желева, Т. Дечев, Българските работодатели и жените в труда, С, 2004, стр. 22
- ⁷⁵ Михайлова, Т. Синди труд, 02/2006 г.
- ⁷⁶ коментар на ЗИДКТ и..., стр. 15
- ⁷⁷ Михайлова, Т. Синди труд, 02/2006 г.
- ⁷⁸ Христов, Ж. и колектив, Коментар на ЗИДКТ и Закона за информирание и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества, С. 2006, стр. 88
- ⁷⁹ Пак там стр. 89
- ⁸⁰ Пак там, стр. 90
- ⁸¹ Пак там, стр. 98
- ⁸² Пак там, стр. 105
- ⁸³ Пак там, стр. 158
- ⁸⁴ Михайлова, Т. Синди труд, 02/2006 г.
- ⁸⁵ www.knsb-bg.org
- ⁸⁶ www.podkrepa.org
- ⁸⁷ www.bia-bg.com
- ⁸⁸ www.union-vuzrazdane.com
- ⁸⁹ www.ssi-bg.org
- ⁹⁰ Вж. Дечев, Т., Индустиалните отношения в страните от Централна и Източна Европа: възстановяване на трипартизма и съвременна еволюция. Дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор” по специалност „социология”, шифър: 05. 11. 01, С., 2007 г.
- ⁹¹ Дечев, Т., Социалният диалог в частния охранителен сектор, Фондация „Фридрих Еберт”, С., 2006 г., стр. 12

⁹² Дечев, Т. Индустиалните отношения в страните от Централна и Източна Европа: възстановяване на трипартизма и съвременна еволюция, Дисертационен труд, 2007, стр. 88

⁹³ <http://www.bcci.bg/bulgarian/ikonon/>

⁹⁴ <http://www.bica-bg.org/baboutus.php>

⁹⁵ http://news.ibox.bg/news/id_614518477

⁹⁶ Кодекс на труда, обнародван в брой 40 от 2007 г. на Държавен вестник

⁹⁷ Дечев, Т., Социалният диалог в частния охранителен сектор, Фондация „Фридрих Еберт”, С., 2006 г., Глава I

НАЦИОНАЛНИЯТ СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО И ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯТА НА ТРИПАРТИЗМА В БЪЛГАРИЯ

Емилия Милчева

СЪДЪРЖАНИЕ

УВОД	116
I. НАЧАЛОТО НА ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО В БЪЛГАРИЯ, СЛЕД ДЕСЕТИ НОЕМВРИ 1989 г.	118
1.1. Подписване на първото Генерално споразумение с трипартитен характер.	118
1.2. Начало на институционалното изграждане на структурите на тристранното сътрудничество. Създаване на Националната комисия за съгласуване на интересите.	120
1.3. Първи стъпки в практическото осъществяване на тристранното сътрудничество. Начало на работата на Националната комисия за съгласуване на интересите.	120
1.4. Опити за усъвършенстване на тристранното сътрудничество на национално равнище. Структуриране на работни органи на Националната тристранна комисия за съгласуване на интересите.	121
1.5. Блокиране на тристранното сътрудничество в края на 1990 г.	121
1.6. “Правителството на надеждата” и тристранното сътрудничество. Преструктуриране на НТКСИ.	122
1.7. Последните месеци на правителството на Димитър Попов. Тристранната комисия - втори център на властта?	123
II. ПРАВИТЕЛСТВОТО НА ФИЛИП ДИМИТРОВ И ОПИТЪТ ЗА ПРЕОСМИСЛЯНЕ НА ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО.	125
II. 1. Разтурване на тристранната комисия и първи сблъсъци със социалните партньори.	125
II. 2. Проектът “Лучников”. за изменение на Кодекса на труда и ескалацията на противопоставянето със синдикатите.	126
II. 3. Голямата дискусия около правителствената Концепция за социално партньорство и идеята за Национален съвет.	127
II. 4. Нова ескалация на конфронтацията между правителството и социалните партньори.	129
II. 5. Опит за възстановяване на тристранното сътрудничество. Начало на работата на Националния съвет за социално партньорство.	130
III. ПЪРВАТА ГОДИНА НА ПРАВИТЕЛСТВОТО НА ЛЮБЕН БЕРОВ.	131
III. 1. Законодателно уреждане на тристранното сътрудничество.	131
III. 2. Начало на работата на Националния съвет за тристранно сътрудничество	136
IV. ВЛИЗАНЕ НА ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО В ЗАДЪНЕНА УЛИЦА И КРАЙ НА КАБИНЕТА “БЕРОВ”	143
IV. 1. Първите седмици на 1994.	143
IV. 2. Свиване на тристранното сътрудничество.	143
V. СЛУЖЕБНОТО ПРАВИТЕЛСТВО НА РЕНЕТА ИНДЖОВА ВЪЗСТАНОВЯВА ДИАЛОГА В НСТС	145
ПРИЛОЖЕНИЯ	147
ЛИТЕРАТУРА	159

УВОД

В тази работа е изследван от политологическа гледна точка процесът на установяване на критериите за представителност на организациите на социалните партньори (както и на нивото на представителство на държавата), най - вече в контекста на институционализирането на тристранното сътрудничество в България, в периода 1989 г. - 1994 г., както и в определена степен на последвалите събития по време на управленията на правителствата на Жан Виденов, Иван Костов и Симеон Сакскобургготски. В текста се визира в най-голяма степен работата на органите, където социалното партньорство се осъществява на национално ниво - Националната комисия за съгласуване на интересите (НКСИ), Националната тристранна комисия за съгласуване на интересите (НТКСИ), Постоянната тристранна комисия за съгласуване на интересите (ПТКСИ), Националният съвет за социално партньорство (НССП) и Националният съвет за тристранно сътрудничество (НСТС). Особено внимание е обърнато върху тяхното законово уреждане, структуриране, работа и влияние върху обществено - политическия живот.

Проучен е моделът на индустриални отношения, който се е установил в България и неговото отражение върху работата на НСТС и социалния диалог, в т. ч. и в контекста на въпроса за представителността на организациите на социалните партньори.. Обоснована е тезата, че в България е установен неокорпоративен модел на индустриални отношения и са изследвани последиците от това.

В българските политологически изследвания, ролята на индустриалните отношения, в т. ч. и на тристранното сътрудничество и неговите институции е подценена в доста голяма степен. Анализът на този факт сам по себе си би могъл да стане повод за написването на средно дълго есе, но тук ще се ограничи с няколко предположения.

На първо място, две от страните в трипартитното сътрудничество - синдикатите и работодателските организации се радват на твърде ниско одобрение в демоскопските проучвания. Нещо повече - ако синдикатите все пак присъствуват постоянно в тях (макар и по правило с ниски нива на одобрение), то представителните организации на работодателите, най - често отсъствуват от подобни проучвания.

На второ място, характерът на работа на органите на тристранното сътрудничество, дори и на национално ниво, създава у голяма част от изследователите погрешно впечатление, че става дума за процедури с малко влияние върху общественото развитие и актуалния политически живот, за “занимания” с незадължителен характер и дори за някаква институционализирана “говорилня”. Подобно “разбиране” на проблематиката битува и в периодичния печат, дори в специализирани икономически издания. Представеният текст би трябвало в определена степен да опровергае подобни стереотипи.

На трето място, за много изследователи темата е просто скучна и едновременно с това трудна от гледна точка на събиране на изворов материал.

В този текст е застъпено гледището, че моделът на установените индустриални отношения и начинът на функциониране на тристранното сътрудничество се отразяват по безспорен начин на обществено - политическия живот и затова заслужават задълбочено изследване. Фактът, че тристранното сътрудничество задължително се осъществява във всяко едно демократично общество, дава допълнителна мотивация за изследване на институционализирането му в следдесетомеврийска България.

Затова в този текст е направен опит да се изследва институционализирането на тристранното сътрудничество у нас в периода 1989 – 1994 г., от политологическа гледна точка. Ударението е поставено най-вече върху законовото уреждане, структурирането, работата и влиянието върху обществено – политическия живот на органите, в които се е осъществявало, респективно про-

дължава да се осъществява тристранното сътрудничество на национално ниво – националният съвет за тристранно сътрудничество (НСТС) и неговите предшественици – различните комисии за съгласуване на интересите.

При написването на този текст, на практика има позовавания към цялата нормативна уредба на тристранното сътрудничество, приета до края на 1994 г. Също така се прави преглед на работата на НСТС по време на управлението на кабинета на Любен Беров и на служебното правителство на Ренета Инджова. Това наложи да се избегнат поне две изкушения - да се изпадне в историзъм или пък работата да заприлича на юридически коментар.

Изборът на основния период от време, за който е направено изследването се мотивира с две съображения.

На **първо място**, до идването на власт на правителството на Жан Виденов в края на 1994 г., законодателното уреждане на тристранното сътрудничество е завършено. Преминал е първоначалния период на установяване на тристранното сътрудничество, в общи линии са изяснени и основните социални партньори.

Страната е преминала през периоди на управление и на еднопартийни и на коалиционни правителства.

На **второ място**, съществуват аргументи, че с идването си на власт, правителството на Жан Виденов преустановява спазването на някои важни уговорки, постигнати на Националната кръгла маса през 1990 г. Това е водоразделен момент. Но дори и тази теза да бъде отхвърлена, правителството на Жан Виденов “отваря нова страница” в практиката за признаване на синдикатите за национално представителни, поставяйки под съмнение своеобразния монопол на КНСБ и КТ “Подкрепа”. Тази стъпка се оказва с далеч отиващи последици и създава в НСТС нов тип противоречия, каквито до тогава не е имало.

В крайна сметка, периодът 1989 г. - 1994 г., е действително времето на институционализиране на тристранното сътрудничество и затова е възприет за времева рамка на този труд.

Бележки относно използваните източници и благодарности.

Прегледът на наличните източници в областта на индустриалните отношения и тристранното сътрудничество показва, че изследователят, посветил се на проблемите на тристранното сътрудничество и неговата институционализация, трябва да разчита преди всичко на първичен изворов материал - оригинални документи, огромната част от които изобщо не е била публикувана под каквато и да е форма.

Цитираните в списъка на използваната литература трудове на проф. Шопов бяха много полезни, но те са посветени на индустриалните отношения въобще, а не се занимават с проблемите на НСТС и на представителността в цялата им дълбочина. Цитираното пособие от дистанционен курс на обучение по индустриални отношения, съдържа интересни факти, но е твърде лаконично и има откровено апологетичен характер, както всеки учебник за обучение на профсъюзни кадри.

Горното наложи необходимостта от използване на изворов материал от първа ръка - преди всичко протоколи от заседанията на НСТС, както и някои други документи. Безспорен проблем пораждаше това, че архивът на секретариата на НСТС е необработен - в него няма обособени фондове, описи и архивни единици. Освен това не са редки случаите, когато служители на секретариата, при напускането на заеманата от тях длъжност, са отнасяли цели серии от протоколи. По “щастливо” стечение на обстоятелствата, най - големи са липсите от времето на управлението на кабинета на Жан Виденов, което се намира общо взето извън границите на това изследване.

Тук е мястото да изкажа своята дълбока благодарност на г-жа Емилия Кръстева - Ангарска, секретар на НСТС, която помогна много за създаването на условия за по - продължително ползване на архива на секретариата на НСТС.

Съществуващите липси в документацията на секретариата на НСТС, бяха запълнени най - вече с изключителната добронамереност на г-жа Елена Иванова – изпълнителен и парламентарен секретар на КНСБ по времето, когато започнах работа над тази тема. Тя оказа неоценимо съдействие за написването на текста, предоставяйки ми разработените от нея аналитични таблици, в които освен разглежданите от НСТС проблеми (представени при абсолютно съответствие с точния дневен ред на всяко едно заседание), са обобщени и предприетите от правителството действия в изпълнение на постигнатите договорености. (Някои протоколи от заседанията на НСТС, които са

в наличност в секретариата, са цитирани по аналитичните таблици на Елена Иванова, тъй като по този начин беше избегната тежката процедура за работа в сградата на Министерския съвет и беше спестено безценно време).

Отделни липсващи протоколи бяха открити благодарение на добрата воля на г-н Иван Нейков - министър на труда и социалната политика в периода 1997 г. – 2001 г. и на Дикран Тебеян - вицепрезидент на Българската стопанска камара, които предоставиха ксерокопия, съхраняващи се в личните им архиви. Изказвам искрена благодарност за направения от тях жест.

В заключение искам да благодаря на моя научен ръководител в периода 2000 – 2001 г. – проф. дфн. Петър – Емил Митев, за това, че ме насърчи да постоянствувам в завършването на това изследване, както и за проявеното от него особено търпение при съвместното обсъждане на няколко версии на текста. Искам да благодаря и на научния си консултант през 2000 – 2001 г. – д-р Теодор Дечев (по онова време – заместник министър на труда и социалната политика), който отдели неподозирано много време, съдействайки ми да се добера до едни или други документални извори. Не мога да не му благодаря и за постоянното му участие в прецизирането на детайлите, с което той пое ролята на мой своеобразен Вергилий по краговете на ... тристранното сътрудничество.

I. НАЧАЛОТО НА ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО В БЪЛГАРИЯ, СЛЕД ДЕСЕТИ НОЕМВРИ 1989 г.

1.1. Подписване на първото Генерално споразумение с трипартитен характер.

В България тристранното сътрудничество възниква на празно място. В тоталитарната държава не е предвидено място нито за социално партньорство, нито за колективни трудови спорове. При абсолютната доминация на държавната собственост (на практика държавата е единствен работодател) и при напълно деформираната роля на професионалните съюзи - партията с главно “П” им е отредила мястото на своя “трансмисия” при “свеждането” на нейните решения до работническата класа, моделът на социалния диалог и на тристранното сътрудничество е напълно непознат, излишен и в крайна сметка дори вреден от гледна точка на властимащите.

Свалянето на режима на Тодор Живков, заварва от една страна напълно централизираните, подчинени на БКП и упълномощени да раздават картите за почивка *Български професионални съюзи* (БПС) и от другата страна на барикадата - първоначално малобройния и съставен предимно от интелектуалци, но бързо набираш скорост *Независим профсъюз “Подкрепа”*, (който впоследствие ще се трансформира в Независима федерация на труда “Подкрепа” и в крайна сметка в Конфедерация на труда “Подкрепа”).

На БПС тепърва предстои да извървят дългия път на своето преображение “от трансмисия на Партията” в *Конфедерация на независимите синдикати в България* (КНСБ), а “Подкрепа” е политизирана до крайност и е една от организациите, основали основната опозиционна, анти-тоталитарна структура - Съюзът на демократичните сили. Работодателски организации на практика отсъствуват, така че тристранният диалог няма изобщо на какво да стъпи.

Междувременно страната е залята от протестна вълна, при което се издигат широка гама от искания. Те варират от издигането на общодемократични лозунги за по - бърз напредък на политическата либерализация в България, до най - различни претенции в стопанската сфера.

Най - бързо в обстановката се ориентират преустройващите се в движение Български професионални съюзи. На 03 януари 1990 г., на заседание на Временния изпълнителен комитет на БПС, проведено на територията на фирма “Периферна техника” - Пловдив [Р.1], е издигнато искането за подписване на Генерално споразумение с правителството “за решаване на най - неотложните въпроси, които засягат жизнените интереси на трудещите се и пораждат социално напрежение”. [Р.2] Избрана е шестчленна комисия, начело с Кръстьо Петков, която да представлява БПС в преговорите с правителството около Генералното споразумение. [Р.2] Взето е решение проектът за Генерално споразумение, подготвен от БПС да се предложи на вниманието и на НФТ “Подкрепа”. [Р.1] Кръстьо Петков дори предлага БПС и НФТ “Подкрепа” да излязат с общи искания пред правителството. [Р.2]

На 28 февруари 1990 г., започват преговори на КНСБ с правителството на Андрей Луканов. Тема на разговорите е вариант на правителствена антикризисна програма. [Р.4] Най - важното решение от гледна точка на социалното партньорство, е постигнатото принципно съгласие да бъде подписано Генерално споразумение с трипартитен характер.

На 06 март 1990 г. се провеждат първите тристранни преговори между правителството, КНСБ и Националния съюз на стопанските ръководители (НССР). От страна на КНСБ е упражнен много силен натиск, за ускоряване на подписването на Генерално споразумение. Независимите синдикати силно опонират на желанието на правителството, подписването на Генерално споразумение да бъде поставено в зависимост от одобряването на антикризисната програма на кабинета и от евентуалната подкрепа за подготвяната икономическа реформа.

Междувременно на 06 март 1990 г. е подписано първото споразумение между КНСБ и НФТ "Подкрепа" (за КНСБ подписва отговорният секретар Миладин Шатаров, а за НФТ "Подкрепа" - д-р Кръстьо Кръстев, член на федеративния съвет), третиращо ползуването на средствата от фонд "Социално -битови и културни мероприятия" (СБКМ) по смисъла на Наредба №.5 (ДВ, бр.82 от 1989 г.). [Р.5]

Подписването на. Генералното споразумение между правителството, НССР и КНСБ [D.1] става факт на 15 март 1990 г. Според оценката на синдикалистите от КНСБ, с подписването на споразумението са направени поредица взаимни, разумни компромиси между трите преговарящи страни, "засягащи жизнено важни права и интереси на трудещите се и пораждащи социално напрежение". [М.4]

Пак според КНСБ [М.4], Генералното споразумение е дало възможност за разширяване на обхвата на тристранните преговори и за сключване на споразумения на всички нива, където синдикатите са представени.

Основният акцент в конкретните договорености от Генералното споразумение се отнася до гарантиране на упражняването на свободно избрана професия и трудова заетост, включително премахване на ограниченията за движението на работната сила, въвеждане на нова система за повишаване образованието и квалификацията и за преквалификация на заетите лица. Още тогава е поставен въпросът за разработване и приемане на дългосрочна Национална програма за осигуряване на трудова заетост.

С тристранните преговори, проведени в периода 06 - 15 март 1990 г., се стига до първата в следдесетонемврийската история, компенсация на доходите за нарастване на цените, поради "разширяване на обсега на пазарното ценообразуване".

Постигната е договореност минималната работна заплата за страната, да бъде повишена след 1 юли 1990 г., от 140 на 165 лева. Договорено е, че пенсиите и помощите за безработни ще се увеличат средно с 18 на сто. Страните участвували в преговорите, решават, че от 01 януари 1991 г., ще бъде въведена система за договаряне на работната заплата на национално и отраслово равнище.

На 02 май 1990 г., във в. "Подкрепа" е поместено Становището на КТ "Подкрепа" по Генералното споразумение. От КТ "Подкрепа" отхвърлят твърдението, че Генералното споразумение има трипартитен характер. Мнението на КТ е, че Националният съюз на стопанските ръководители "не представлява независими от държавата работодатели". [Р.6] В становището се иска трудовото законодателство в страната "да се съобрази с конвенциите и препоръките на Международната организация по труда, включително и тези, които не са ратифицирани от България", както и "да се създаде комисия с участие на правителството и на всички заинтересувани страни, която да разреши проблемите по разпределението на предоставената на КНСБ собственост между КНСБ и другите синдикални организации в България". [Р.6] В крайна сметка КТ "Подкрепа" заявява, че е готова да участва в сключването на ново Генерално споразумение след изборите за Велико народно събрание и поисква включването на неин представител в Националната комисия за съгласуване на интересите. [Р.6]

На 03 май 1990 г., Димитър Шопов (заместник председател на тогавашния Комитет по труда и социалното осигуряване), Никола Костов (главен секретар на КТ "Подкрепа") и Димитър Каменов (главен експерт в КНСБ), подписват "Уточнение към становището на КТ "Подкрепа" по Генералното споразумение" [Р.7], с което на практика КТ "Подкрепа" влиза в Националната комисия за съгласуване на интересите.

1.2. Начало на институционалното изграждане на структурите на тристранното сътрудничество. Създаване на Националната комисия за съгласуване на интересите.

От институционална гледна точка, изключително важна е постигнатата с Генералното споразумение договореност за създаване на Национална комисия за съгласуване на интересите (НКСИ). Съгласно т. 2 от заключителната част на Генералното споразумение, в НКСИ ще участвуват по равен брой представители на правителството, синдикатите и работодателите. [D.1]

С най-голям ентузиазъм Генералното споразумение е посрещнато от КНСБ. По-късно, в [M.4] ще бъде направена оценката, че в Генералното споразумение *“ясно проличава приоритетът на синдикалното авторство и доминирането на синдикалната гледна точка”*. Пак там, се подчертава, че *“преобладаващата част от платформата и позициите, приети от Учредителния конгрес на КНСБ (17 - 18 февруари 1990 г.), са вградени в споразумението”*.

На 25 март 1990 г. страните по Генералното споразумение приемат *“Правила за работата на Националната комисия за съгласуване на интересите”*, с което за първи път се осъществява институционализирането на идеята за тристранното партньорство. [D.2]

Официално НКСИ формулира целите си по следния начин:

“- да съдейства за утвърждаване и развитие на диалога, преговорите, съглашенията и колективното договаряне, за постигане на взаимноприемливи решения по национално значими проблеми в сферата на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище;

- да съгласува действията на страните по реализацията на Генералното споразумение, както и да организира подготовката на нови споразумения;

- да изработва и прилага съгласувани становища на страните за уреждане на национално значими трудови спорове и конфликти.” [D.2]

В НКСИ е възприет ротационният принцип за ръководене на заседанията от съответните упълномощени постоянни представители на правителството, синдикатите и работодателите. Това безспорно е отражение на духа на времето - показно демонстриране на равнопоставеност и *“демократичност”*, дори и там, където това усложнява функционирането на съответния орган. По-късно, при законодателното уреждане на тристранното сътрудничество, през 1993 г., председателството на Националния съвет за тристранно сътрудничество (бъдещият наследник на НКСИ), ще бъде поверено на заместник министър-председател.

Важна особеност при уреждането на въпроса за технологията на функционирането на НКСИ е положението, че изработването на становищата на НКСИ трябва да става с пълно съгласие (консенсус).

НКСИ остава отворен орган, като се дава възможност в нея да се включват и други *“национални”* синдикални и работодателски организации. Условието за участие в НКСИ е повече от либерално - достатъчно е съответната организация да се присъедини към Генералното споразумение. [D.2]

Както се вижда, въпросът за националната представителност на синдикалните и работодателските организации, като критерий за участие в тристранното сътрудничество още не е на дневен ред. По-късно, той ще стане повод за тежки конфликти между тристранните партньори и затормозяване на социалния диалог.

1.3. Първи стъпки в практическото осъществяване на тристранното сътрудничество. Начало на работата на Националната комисия за съгласуване на интересите.

През месец април 1990 г. *Националната комисия за съгласуване на интересите*, започва оперативна работа. На 05 април 1990 г., са приети *Общи правила за сключване на колективни трудови договори и споразумения през 1990 г.* [D.3] С тях са уредени по нов начин предметът и полето на приложението, страните и представителството, съдържанието, редът за сключване, действието, контролът, отчитането и редът за разглеждане на споровете по изпълнението на КТД.

В *Общите правила за сключване на КТД*, ударението е поставено върху процедурата на колективно преговаряне в предприятията. По този начин започва нов етап в историята на колективното трудово договаряне, като е направена сериозна стъпка в посока на практиката на страните с развита пазарна икономика и европейски тип индустриални отношения.

Особено важно е премахването на предвидените в дотогавашната версия на Кодекса на труда, *“хоризонтални колективни договори”* [D.3], които по общото мнение и на тристранните партньори и на специалистите по трудово право изопачават самата същност на колективното преговаряне.

Започват редовни консултации по изпълнението на *Генералното споразумение*, и по текущи въпроси, свързани с проблемите на социалната защита на населението и въпросите на икономическата реформа.

В периода между 23 април 1990 г. и 28 юни 1990 г., с оглед на изпълнението на *Генералното споразумение*, (и разбира се - в търсене на предизборни дивиденти), правителството приема няколко важни решения - против ограничаването на движението на работната сила; за свободен избор на професия и работно място; изменение на *Наредбата за безплатно работно и униформено облекло*; за увеличаване на минималната работна заплата; за допълнение и изменение на *Правилника за категоризация на труда при пенсиониране*.

След провеждането на избори за Велико народно събрание, е сформирано ново правителство с министър - председател Андрей Луканов.

I. 4. Опити за усъвършенстване на тристранното сътрудничество на национално равнище. Структуриране на работни органи на Националната тристранна комисия за съгласуване на интересите.

На 2-ри и 3-ти юли 1990 г., се провеждат първите преговори на КНСБ и КТ "Подкрепа" с новоизбрания кабинет, като се стига до договореност да започнат консултации по проблемите на безработицата и индексирането на доходите.

На 14 август 1990 г., е подписано "*Споразумение между правителството на НР България, КНСБ, КТ "Подкрепа" и Националния съюз на стопанските ръководители за решаване на някои остри социални проблеми, породени от задълбочаващата се икономическа криза*". [D.4]

Върху институционализацията на тристранното сътрудничество, Споразумението от 14 август 1990 г., се отразява по различни начини. Най-прякият резултат е създаването на работни органи на Националната тристранна комисия за съгласуване на интересите. Създадени са "*проблемни работни групи*" по жизненото равнище; безработицата; работната заплата; приватизацията; стопанското законодателство; трудовото и социалното законодателство; почивното дело и курортното лечение; условията и охраната на труда.

Пак в изпълнение на Споразумението от 14 август 1990 г., Министерският съвет приема Постановление № 103 от 04 октомври 1990 г., за създаване на условия за практическо прилагане на индексирането на доходите на населението в сила от 01 октомври 1990 г. (ПМС № 103 от 04 октомври 1990 г., обн. ДВ, бр. 81 от 1990 г.) Както се подчертава в [M.6], това е първото в историята на България тотално привеждане на доходите на трудещите се в съответствие с пълния размер на фактическото равнище на инфлацията.

ПМС № 103 от 04 октомври 1990 г., институционализира една интересна трипартитна структура, с кратък живот, но и със свое място в историята на тристранното сътрудничество - *Общественият експертен съвет по индексирането на доходите*. На него, като "*специализиран автономен орган в системата на тристранното сътрудничество*", са възложени три функции - "да приема методики за изчисляване на индекса на потребителските цени и за определяне издръжката на децата; да предлага ежемесечно на Министерския съвет за утвърждаване и публикуване на индекса на потребителските цени, необходим за компенсиране на доходите и за определяне размера на издръжката на децата; да обсъжда предложения и да обосновава решения за актуализиране на методиката за изчисляване на индекса на потребителските цени и системата за индексирание и компенсиране доходите на населението". [M.6]

I.5. Блокиране на тристранното сътрудничество в края на 1990 г.

В периода от септември до ноември 1990 г., отношенията между КНСБ и КТ "Подкрепа" се изострят, за да достигнат до пряка конфронтация и до едностранното решение на ИК на КНСБ за преустановяване на контактите между двете синдикални централи.

На 13 ноември 1990 г., вестник "Подкрепа", излиза с огромен блок, под общия надслов "*КЛО-УНАДАТА СВЪРШИ*" (с подзаглавие "*КНСБ съблече следдесетоноемврийската си "нова" кожа*"), посветен на отношенията между КНСБ и КТ "Подкрепа".

Покрай различните нападки и изобличения, в текста се маркира причината, породила гнева на органа на КТ "Подкрепа": "*Другарят Петков призовава да се отнемат имуществата, които*

КНСБ “доброволно” преотстъпила на КТ “Подкрепа”. Не знае ли профсъюзният професор, че тези имоти и това имущество не са нито на КНСБ, нито на КТ, а на работниците, от които бяха крадени по “законному”?!” [Р.8]

Отношението на членовете на КТ “Подкрепа” към “казионните” синдикати е обобщено с отговорите от “Предизвикана анкета” на въпроса “Новина ли е решението на КНСБ да “скъса” с “Подкрепа”?”.

Между отговорилите на анкетата най - безкомпромисен е Димитър Манолов (бъдещ вицепрезидент на КТ “Подкрепа”), който смята, че: “Декларацията на КНСБ има няколко прозрачни цели..... опит за представяне на “Подкрепа” като несговорчива организация, поддръжка със “синдикални” средства позицията и оценката на БСП за “Подкрепа”, отлагане преговорите за имуществото на КНСБ, да се създаде впечатление у хората, че между “Подкрепа” и КНСБ някога е имало сговор и най - сетне нагнетяването на създаденото от БСП обществено напрежение с цел въвеждане на военно положение”. [Р.8]

До военно положение не се стига, а правителството на Андрей Луканов слиза от сцената след четириднешна “всеобща национална стачка”, проведена между 26 и 29 ноември 1990 г. Стачката е започната от КТ “Подкрепа” на 26 ноември 1990 г. На 28 ноември 1990 г. към стачката се присъединява ефективно и КНСБ.

На 29 ноември 1990 г., Андрей Луканов подава оставката на правителството.

1.6. “Правителството на надеждата” и тристранното сътрудничество. Преструктуриране на НТКСИ.

На 12 декември 1990 г., се провеждат първите консултации с новоизбраното правителство на Димитър Попов.

На 08 януари 1991 г., правителството, синдикатите и работодателите подписват *Споразумение за запазване на социалния мир*. [D.5] Срокът му на действие е определен до края на месец юли 1991 г. При подписването на това споразумение синдикатите са представени от КНСБ и КТ “Подкрепа”, а работодателите - от НССРБ, ЦКС, Съюзът на ТПК, Съюзът на частните производители “Възраждане”, Съюзът за стопанска инициатива на гражданите (ССИГ) и Българската стопанска камара (БСК).

При изтичането на 100 дни от обявения “социален мир”, ИК на КНСБ заявява пред правителството своите претенции за свободно договаряне на работната заплата, контрол и активна политика спрямо съкращенията, обсъждане и приемане на пакет от закони за въвеждане на “нормални пазарни механизми”, въвеждане в действие на т.нар. “втора защитна мрежа”. [М.3]

В периода между 25 януари и 28 март 1991 г., Националната тристранна комисия за съгласуване на интересите, приема поредица от решения свързани с компенсациите на заплатите, пенсиите и помощите във връзка с либерализацията на цените, по процедурата на съкращенията, по уточняването на методиката за определяне на социалния минимум, правилата за колективно договаряне. Работата съвсем не върви тадко - на 28 февруари 1991 г. Изпълнителният съвет на КТ “Подкрепа” изпраща Меморандум до правителството на Е България, в който се констатира, че:

“1. По същество икономическа реформа в страната няма....

2. Приетите в споразумението и тристранната комисия срокове и ангажименти не се спазват. В нито едно министерство няма тристранна комисия, общинските народни съвети също не участват.

3. Цените отдавна надминаха прогнозираните. ...” [Р.9]

КТ “Подкрепа” предявява съответните искания, между които особено ударение се поставя на създаването “на тристранни комисии в министерствата, общинските народни съвети и комитетите за телевизия и радио”. [Р.9]

В течение на месец март 1991 г., се приема нов статут на *Националната тристранна комисия за съгласуване на интересите*. [D.6] Правителството поема задължение да съгласува своите мероприятия по социалната и стопанската политика и да взема под внимание становищата на социалните партньори. Едностранното решаване на даден проблем от правителството дава основание на останалите страни да предприемат ответни мерки за защита на своите интереси. Решенията на НТКСИ се вземат с консенсус и на практика задължават правителството да се съобразява с тях и да ги потвърждава със свои актове. [D.6]

В началото на месец април 1991 г., НТКСИ приема общи препоръки за водене на преговори, сключване и изпълнение на колективни трудови договори и споразумения озаглавени *“Организация и технология на колективното договаряне и сключване на споразумения”*. [D.7] В този документ е направен опит да се дадат решения на натрупаните през изтеклия период на практикуване на колективното договаряне проблемни казуси. В сравнение със старите *“Общи правила за сключване на колективни трудови договори и споразумения през 1990 г.”* (приети от НКСИ на 05 април 1990 г.) [D.3], в новите *“Общи препоръки за водене на преговори, сключване и изпълнение на колективни трудови договори и споразумения”* [D.7], са прецизирани равнищата на договаряне - национално, отраслово (браншово) и фирмено, определен е предметът на споразуменията и страните, които могат да ги сключват. В новите *“Общи препоръки”* е уреден за първи път в достатъчно изчерпателна форма проблемът за информацията, която трябва да се предоставя от една страна на друга в процеса на колективното договаряне (например на ниво предприятие - от работодателя на синдикатите).

В *“Общите препоръки”* от април 1991 г. обаче е направен недопустим компромис по въпроса за представителството на синдикатите в колективното договаряне. Нарушен е принцип, утвърден в цялостната световна практика, известен като *“едно предприятие - един колективен трудов договор”*. Новите *“Общи препоръки”* допускат в случай, че синдикалните организации в едно предприятие не се споразумеят за общ проект за колективен трудов договор (КТД), всяка от тях да може да започне самостоятелни преговори с работодателя и дори сключването на повече от един колективен трудов договор. [D.7] Това положение с основание е определено от специалистите като *“аномалия”*. То довежда единствено до засилване на конфронтацията между КНСБ и КТ *“Подкрепа”*, но е показателно, че случаите на сключени два колективни трудови договора в едно предприятие са рядкост. [M.4]

Преговорите в НТКСИ се водят на фона на сериозно политическо и социално напрежение. Пак в началото на април 1991 г., на редовен брифинг на СДС, КТ *“Подкрепа”* обявява, че започва да изгражда стачни структури в цялата страна. Срещу Министерството на труда и социалните грижи (с министър Емилия Масларова) и в особена степен срещу Министерството на индустрията, търговията и услугите (с министър Иван Пушкарров) се подема силна атака - в това число и в изданието на Конфедерацията. Вицепрезидентът на КТ *“Подкрепа”* обявява открито, че *“от името на Министерството на труда и социалните грижи е отпаднала първата част и то се е превърнало в Министерство на социалното осигуряване и социалните грижи”*. [P.10] Що се отнася до министерството на Пушкарров - то той просто е *“направен на бъзе и коприва”*.

I.7. Последните месеци на правителството на Димитър Попов. Тристранната комисия - втори център на властта?

На 17 април 1991 г., *Националната тристранна комисия за съгласуване на интересите*, взима решение, че *“всички нейни решения подлежат на незабавно изпълнение от всички министерства, ведомства и териториални органи за управление”*. [M.6, с. 93] По този начин, НТКСИ на практика се самодетинира като своеобразен *“втори център на властта”*.

Като първи сериозен отзвук на решението от 17 април 1991 г., месец юни 1991 г. е ознаменуван със звучен скандал, свързан с внесеният във ВНС от правителството на Димитър Попов, законопроект за изменения на Кодекса на труда. Докато цялата страна *“тръпне”* в очакване на това, какъв развой ще придобие напускането на парламента от група народни представители от СДС, известни като *“групата на 39 - те”*, във ВНС *“се промъква”* законопроект за изменение на Кодекса на труда, който се различава от обсъдения в рамките на НТКСИ.

Конфедеративният съвет на КТ *“Подкрепа”*, състоял се на 01 юни 1991 г., дава истински залп и по правителството и по ВНС. След съответните обсъждания, Конфедеративният съвет излиза с декларация (пълният ѝ текст е даден в ПРИЛОЖЕНИЕ № 1), относно работата на парламента, в която ВНС се заклеймява за бездействие в областта на социалното законодателство, за negliжиране на синдикатите и за пренебрегване на договореностите в НТКСИ. ВНС е призовано да се саморазпусне, а КТ *“Подкрепа”* *“... сема от себе си отговорността по спазването на закони, касаещи социалните и трудови отношения, приети от настоящия състав на парламента”*. [P.11]

От своя страна президентът на КТ “Подкрепа” - д-р Константин Тренчев, отправя писмо към министър - председателя, в което настоява за незабавното оттегляне на внесената във ВНС законопроект *“тъй като окончателният му текст не е съгласуван в тристранната комисия със синдикатите”*. [P.11]

В. “Подкрепа” обобщава бурните дебати на Конфедеративния съвет с откровението: *“Синдикалистите още веднъж съжалиха, че съществуващият хаос в обществения живот на страната принудително ги политизира. Освен синдикалните задачи се налага да разграждат комунистическите структури, да създават нови работодатели и нови политически партньори, които да защитават интересите им...”* [P.11]

На 13 юни 1991 г., е подписано *Споразумение за по - нататъшно провеждане на икономическата реформа и запазване на социалния мир*. [D.5]

Споразумението съдържа три раздела: 1. Стабилизационни мерки; 2. Заетост, доходи и социална защита; 3. Преструктуриране и приватизация.

Споразумението от 13 юни 1991 г., добавя нови шрихи към институционализацията на тристранното сътрудничество на национално равнище. Постигната е договореност за преструктуриране на *Националната тристранна комисия за съгласуване на интересите* (НТКСИ) в *Постоянна тристранна комисия за съгласуване на интересите* (ПТКСИ). [D.5] (Впрочем, до края на 1991 г., когато новоизбраното правителство на Филип Димитров разпуска тристранната комисия са в обръщение и двете наименования - и ПТКСИ и НТКСИ. За това до края на този период тук ще се употребява съкращението ПТКСИ / НТКСИ). Освен това страните се договарят да утвърдят механизъм за съгласуване на интересите на всички равнища, в това число и по проблемите на приватизацията. [D.5,с.32,т.14]

Както стана дума по - горе, преструктурирането на НТКСИ в ПТКСИ е предшествувано още през месец март от съществени изменения в статута на НТКСИ. В съчетание с решението на самата НТКСИ от 17 април 1991 г., взето като се *“отчита особената важност на взетите решения като условие за запазване на социалния мир в страната и необходимостта от тяхното стриктно изпълнение”*. [M.6, с. 93] *Постоянната тристранна комисия за съгласуване на интересите* се превръща в някакъв, своего рода *“втори център на властта”*, нещо което само няколко месеца по - късно, след парламентарната промяна от октомври 1991 г. ще доведе до истинска криза в тристранното сътрудничество.

Така или иначе, със споразумението от 13 юни 1991 г., се продължава структурирането на ПТКСИ / НТКСИ, като към нея се изграждат седем *“проблемни подкомисии”*. Това са комисиите по *“финансова и парично - кредитна политика и банково дело; заетост, съкращения и преквалификация на работната сила; изчисляване на социалния минимум, заплатите и компенсация на доходите; трудови конфликти; приватизация и автономизация на държавната и общинска собственост; социално осигуряване и социални грижи; трудово и социално законодателство”* [D.5]

Също така, за първи път в историята на тристранното сътрудничество в България, се предвижда възможността при необходимост да се структурират отраслови (ведомствени) и регионални (общински) подкомисии. Предвижда се на тях да се възлага спешното решаване на проблеми и конфликти на отраслово и регионално ниво, изискващи особено бърза реакция. За разлика обаче от по - късните нормативни уредби на тристранното сътрудничество, където не се допуска прехвърлянето на проблеми от отраслово (браншово) и регионално ниво на национално ниво (освен в редки, точно определени случаи), тук е напълно допустимо, въпроси по които не се постигне съгласие да се прехвърлят по - нагоре за окончателното му решаване.

На 25 юни 1991 г., към *“Споразумението за по-нататъшно провеждане на икономическата реформа и запазване на социалния мир”* от 13 юни 1991 г. се присъединява *Българската стопанска камара*. На страниците на в. “Подкрепа”, БСК обнародва своето *“Становище на Българската стопанска камара по втория етап на икономическата реформа и Споразумението за социален мир”*. [P.12]

Освен с формалното присъединяване на БСК към Споразумението от 13 юни 1991 г., становището представлява особен интерес поради съдържащото се в него чистосърдечно самопризнание за недостатъчната готовност на работодателските структури в България да участват пълноценно в социалния диалог. (Откъс от становището е даден в ПРИЛОЖЕНИЕ № 2).

Както се вижда, със споразумението от 13 юни 1991 г., обхватът на тристранното сътрудничество се разширява много. На практика той обхваща всички по-значими страни на икономическата реформа и прехода към пазарно стопанство въобще, както и тяхното социално отражение.

Като резултат от постигнатите договорености за разширяване на обхвата на социалното сътрудничество, в периода юли – септември 1991 г., се преминава от нормативно към колективно – договорно определяне на заплатите. [М.4], [М.6] Процесът започва с дискусия в НТКСИ, след което Министерският съвет приема Постановление № 129 от 05 юли 1991 г. С него е отменена цялата дотогавашна нормативна база по заплащането на труда и са утвърдени нови документи за договарянето на работната заплата. [М.4], [М.6]

II. ПРАВИТЕЛСТВОТО НА ФИЛИП ДИМИТРОВ И ОПИТЪТ ЗА ПРЕОСМИСЛЯНЕ НА ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО.

II. 1. Разтурване на тристранната комисия и първи сблъсъци със социалните партньори.

На 28 ноември 1991 г., е подписано *Решение на Министерския съвет за прекратяване на функционирането на Тристранната комисия*. Мотивите на кабинета на Филип Димитров са, че *“синдикатите се опитват да управляват страната, а комисията придобива политически характер”*. [М.6]

КНСБ реагира остро и приема решението на кабинета, като незачитане на синдикатите като социален партньор. Синдикалната централа не приема “псевдопартньорството” (както тя самата го характеризира) и участието в комисии, които не могат да решават конкретни проблеми.

КТ “Подкрепа” се обръща към Министерския съвет с призив да преразгледа решението си от 28 ноември 1991 г. [Р.13] Конфедерацията инструктира структурите си в предприятията, общините и отделните отрасли, да продължат работата си в съответните комисии за съгласуване на интересите на съответните нива. На 08 декември 1991 г., от името на КТ “Подкрепа”, конфедералният секретар *Стамен Кривошиев* обявява, че за нея решението на правителството се отнася само за “Националната тристранна комисия”. [Р.13]

Едновременно с това обаче, на 07 декември 1991 г., Конфедеративният съвет на КТ “Подкрепа” решава да оттегли статута си на наблюдател в Координационния съвет на СДС, призовава членовете си да гласуват на предстоящите президентски избори ... “по съвест” (!), а на структурите си препоръчва да не се ангажират с предизборната кампания. Накрая Конфедеративният съвет отправя следните думи към правителството във връзка със социалното партньорство:

“1. Препоръчва на правителството да се отнесе с максимална отговорност към възможността за нарушаване на социалния диалог.

2. Препоръчва на правителството да се съдейства за създаването на механизъм за социален диалог с отговорности, права и задължения, съответстващи на досегашните.

3. Счита, че ако правителството наруши социалното партньорство, то ще носи цялата вина и отговорност от последиците”. [Р.14]

Началото на 1992 г., е белязано с остри противоречия между правителството и синдикатите. Още на 08 януари 1992 г., КНСБ провежда национална предупредителна стачка, в която по синдикални данни участвуват над 900 000 души, от които ефективно стачкуват около 300 000 души.

Причината за тези стачни действия е в много по - голяма степен извършената конфискация на синдикално имущество на бившите Български професионални съюзи, наследено от КНСБ, отколкото започналата преоценка на тристранното сътрудничество. Конфискацията е предприета не без силния натиск на лобито на КТ “Подкрепа” в новоизбрания в края на 1991 г., парламент, в който мнозинство имат СДС и ДПС.

Спорът относно съдържанието и формата на тристранното сътрудничество е още един чудесен повод да се разшири територията на спора между КНСБ и правителството. Също така неособено гъвкавата позиция на правителството дава възможност на КНСБ да придаде още по - приемлива форма на своята позиция, представяйки я като принципен спор по принципите на индустриалните отношения в страната и отстояването на тяхната демократичност.

Периодът на първоначален стачен натиск от страна на КНСБ не среща никакво разбиране в средите на КТ “Подкрепа” по понятни причини. Стачката е осмяна на страниците на вестника на КТ “Подкрепа”. Там изобщо не се и мьчат да крият сарказма си, както и задоволството от удара нанесен право в слънчевия сплит на КНСБ.

“*“Независимата” стачка ще бъде скромна но с продължение*” [Р.16], весели се редакцията на в. “Подкрепа”. “*Нещо сериозно, опит за репчене или лебедовата песен на професорската централа ?*”, пита в същия брой Олег Чулев. “*Шефовете на КНСБ ще подават оставка, горко на правителството*”, подсмива се репортерът Жоро Недялков. [Р.16] “*Стачният напън - професорска амбиция за прикриване на далавери и синдикално безсилие*”, ще отсъди Асен Мичковски, още на 28 декември 1991 г., пак от страниците на синдикалния орган. [Р.15]

II. 2. Проектът “Лучников”. за изменение на Кодекса на труда и ескалацията на противопоставянето със синдикатите.

На 22 и 23 февруари 1992 г., КНСБ свиква извънреден конгрес. Конгресът трябва да развърже ръцете на ръководството на Конфедерацията, за да може то да действа в извънредни обстоятелства. Основният проблем разбира се е търсенето на техники за противодействие на конфискации на синдикалното имущество. По - наблюдателните са забелязали, че от тогава започва елегантното измъкване на “вестникарската империя ТРУД” от орбитата на КНСБ. По - късно това ще доведе до тежки скандали в ръководството на КНСБ и до оттеглянето на *Дияна Дамянова* и *Светослав Ставрев* от ръководството на КНСБ.

“*Възстановяването на социалното партньорство*” естествено е обявено за акцент на конгреса, като е гласувана нарочна резолюция по въпроса. В нея се изтъква, че “*КНСБ категорично се противопоставя на опита на правителството да отхвърли системата на тристранните преговори или да сведе нейната роля до необвързващи за партньорите консултации*”. [D.8]

В изработената по време на конгреса позиция на КНСБ за социално партниране се съдържат две изключително интересни тези, около които ще се въртят много спорове и противоречия, свързани с тристранното сътрудничество. Те гласят:

“... - *в работата по съгласуване на интересите да участвуват само легитимни представители на признати за представителни организации;*...

- *да се предвиди задължителност на споразуменията, подписани на национално, отраслово, браншово и фирмено равнище;*... “ [D.8]

В първата теза намира отражение предчувствието, че в синдикалното пространство неминуемо ще настъпи роене на нови синдикати, както и съмнението, че всяко партийно оцветено правителство, с по - силна парламентарна подкрепа, ще бъде изправено пред изкушението да си направи синдикат.

На втората теза ще се спрем след малко, тъй като тя се превръща в едно от контрапредложенията на синдикатите, след като малко по - късно правителството обявява своята “*Концепция за социално партньорство между правителството, синдикатите и работодателите*”.

Извънредният конгрес на КНСБ не пропуска да пусне в обръщение и някои други силни думи. Делегатите на конгреса обявяват, че се противопоставят на “*агресивния антисиндикализъм*” на правителството. [D.8] “*Агресивният антисиндикализъм*” се оказва идеята на кабинета да конституира с измененията на Кодекса на труда т.нар. “*работнически съвети*” в предприятията, които да бъдат страна при сключването на колективните трудови договори. Идеята за работнически съвети е атакувана саркастично и във в. “Подкрепа”. [Р.17]

Законопроектът за изменение на Кодекса на труда е внесен от министъра на правосъдието *Светослав Лучников*, в съответствие с решение на Министерския съвет от 30 януари 1992 г.

Конгресът на КНСБ обаче някак си пропуска да вземе отношение по един друг интересен момент от предложенията за изменение в Кодекса на труда. В проекта на *Светослав Лучников* се съдържа и предложение какви да бъдат критериите за представителност на синдикалните организации. Те са:

“- *числеността на членовете им да не бъде по - малка от 15 % от броя на заетите лица в съответния отрасъл, а при национално представителство - от всички работници и служители;*

- *да имат демократично устройство, да не са привърженици на насилнически действия и да не практикуват расова, етническа, религиозна и друга дискриминация;*

- *да бъдат независими от държавата, от работодателски и от политически организации.*” [M.6]

КНСБ не остава сама в атаката си срещу намерението на правителството да направи корекции в системата на тристранното сътрудничество. В навечерието на Втория редовен конгрес на КТ

“Подкрепа”, от страниците на синдикалния орган и в други изявления на функционери на Конфедерацията се понася леден полъх по отношение на кабинета на Филип Димитров. На 08 февруари 1992 г., в. “Подкрепа” съвсем не случайно дава гласност на думите на Стоян Велев (председател на Общинския съюз “Подкрепа” - Етрополе), в които вече има меко казано персонален момент: *“Смятаме, че наистина Костов и Пушкарков забравиха гладните времена. Ние, естествено сме за техните оставки, защото се противопоставяме на хора, управляващи една страна, които са против социалното партньорство”*. [Р.18]

На втория си редовен конгрес през февруари 1992 г., КТ “Подкрепа” взима решение да оттегли ангажиментите си по спазването на споразумението за социален мир поради това, че предложеният от правителството модел на трипартитно сътрудничество *“е в противоречие с приетата програма на КТ “Подкрепа”, съществуващата световна практика и механизма, регламентиран в споразумението за социален мир”*. [Р.19] Сред аргументите за оттегляне на Конфедерацията от Споразумението за социален мир е и *“едностранното немотивирано оттегляне на всички съгласувани в Тристранната комисия социални и трудови закони”*.

II. 3. Голямата дискусия около правителствената Концепция за социално партньорство и идеята за Национален съвет.

На 29 февруари 1992 г., правителството приема проект на *“Концепция за социалното партньорство между правителството, синдикатите и работодателите”* [М.4],[М.6].

Проектът е продукт на близо двумесечно обсъждане и обмяна на гледища по въпроса за същността на индустриалните отношения в контекста на социалния диалог на национално равнище.

Проектът е връчен на регистрираните по това време профсъюзни централи и работодателски организации, с предложение за започване на съвместно обсъждане относно принципите и процедурите на социалното партньорство в България.

В проекта си за социално партньорство, правителството предвижда да бъде представяно на национално равнище от трима постоянни представители -министрите на труда и социалните грижи, на финансите и правосъдието. При обсъждане на отраслови проблеми се предвижда участие и на други ресорни министри или ръководители на ведомства. Предвижда се социалното партньорство да се осъществява на следните нива:

- национално ниво;
- отраслово ниво;
- регионално ниво (преди всичко за стопанските структури с преобладаващо общинско имущество);
- предприятие, търговско дружество или фирма;

Прави впечатление, че в правителствения проект отсъства регионалното ниво на диалог между синдикатите и работодателите в предприятията с преобладаваща държавна собственост.

Проектът предвижда създаването на Национален съвет, състоящ се от оторизирани представители на правителството, синдикатите и работодателските организации. От него се очаква да прокара новите принципи на социалното партньорство. В него се очаква да бъдат разглеждани *“основните макроикономически и социални проблеми, които засягат общонационалните интереси и тенденции в страната”*.

Според проекта, Националният съвет трябва да се събира по предложение на някоя от страните в него, при възникнала необходимост. Приетите в него становища и предложения, трябва да се представят в правителството. По основните проблеми на социалната политика - социално осигуряване, заетост и безработица, социално подпомагане, се допуска да се изграждат специализирани тристранни структури на национално и друго по - ниско равнище.

Предвижда се създаването на три *експертни тристранни комисии*:

- по заетостта, безработицата и квалификацията на работната сила, която ще се ръководи от заместник - министър на труда и социалните грижи, заместник - министър на индустрията и търговията, заместник - министър на финансите, заместник - министър на транспорта, заместник - министър на териториалното развитие, жилищната политика и строителството и заместник - министър на земеделието;

- по доходите, работната заплата, цените и жизнения стандарт на населението, която ще се ръководи от заместник - министър на труда и социалните грижи;

- по социалното осигуряване и социалното подпомагане, която ще се ръководи от заместник - министър на труда и социалните грижи и заместник - министър на финансите.

Цялостното уреждане на работата на комисиите се предоставя на Националния съвет. Проектът на правителството предвижда на отраслово равнище социалното партньорство да се осъществява между отрасловите федерации на представителните организации на работниците и служителите и отрасловите структури на представителните работодателски организации.

С оглед на осъществяването на социалното сътрудничество, работодателите и синдикатите, на основата на свободно договаряне, могат да създават отраслови експертни комисии за социално партниране по целия кръг от социални проблеми в отрасъла. Комисиите могат да третират в рамките на отрасъла въпросите на заетостта, квалификацията, условията на труд, охраната на труда, заплащането, дори и колективни трудови спорове, възникнали в някое отделно предприятие или търговско дружество от отрасъла.

Цялостната уредба на състава и работата на отрасловите експертни комисии за социално партньорство се определя от социалните партньори, ангажирани в тях. Интересна особеност е, че социалните партньори сами определят степента на задължителност на постигнатите общи становища и договорености между тях.

Проектът предвижда позициите и предложенията, формулирани в отрасловите експертни комисии да се изпращат за информация не само на съответните органи на държавната власт, но и на националните, тристранни комисии.

Структурите за социално партньорство на регионално равнище се изграждат по същата схема.

В проекта се съдържа визия и за социалния диалог на ниво предприятие. Той трябва да се води между работодателя и синдикалните организации, изградени в предприятието.

КНСБ и КТ “Подкрепа” реагират твърде остро на направените им предложения. Според тях, рангът на представителство на правителството в тристранното сътрудничество е рязко занижен. За синдикатите е неприемливо от страна на правителството, срещу тях да стоят само министри. Според тях това неминуемо ще понижи ролята и влиянието на Националния съвет.

Синдикатите недвусмислено демонстрират разбирането си, че след като правителството участва в тристранното сътрудничество, всяко постигнато съгласие в рамките на проектирания *Национален съвет*, трябва да има задължителен характер, т.е. трябва да бъде санкционирано с адекватен нормативен акт от страна на правителството или на съответните ресорни министерства. Всъщност синдикатите настояват да продължи да се прилага практиката, установена в НТКСИ и прокламирана едва ли не за законово положение на заседанието и от 17 април 1991 г.

Изхождайки от тези съображения, синдикатите настояват правителството да бъде представено в проектирания *Национален съвет* от заместник министър - председател. Също така те искат вицепремиерът да председателства заседанията на Националния съвет, а решенията му да се взимат с консенсус.

Синдикатите смятат също така, че правителственият проект ограничава в много голяма степен обхвата на социалния диалог. Те реагират остро срещу тенденцията в Националния съвет да не се обсъждат проблемите на икономическата политика. Според тях, предложенията на правителството целят максималното възможно ограничаване на ролята на синдикатите в обществено-политическия живот.

Синдикатите възразяват и срещу оттеглянето на правителството от социалното партньорство на ниво отрасъл.

В отговор на предложената от правителството Концепция за социално партньорство между правителството, синдикатите и работодателите, синдикатите заемат “твърда позиция” и противопоставят две основни искания:

“- решенията, които се взимат от Националния съвет да имат задължителен характер за Министерския съвет;

- разглежданията в Националния съвет да не се ограничават с проблемите на заетостта, социалното осигуряване и социалното подпомагане, а да третират и кардинални икономически въпроси”. [М.6]

Намерението на КТ “Подкрепа” да упорства за “задължителност на решенията на бъдещата комисия по социалното партньорство, независимо как ще се нарича тя...”, е заявено от конфедералния й секретар *Радослав Ненов* още на 12 февруари 1992 г., когато емоциите от конгреса на Конфедерацията още не са утихнали. [Р.20]

Започват нескончаеми преговори, които отнемат близо пет месеца през 1992 г.

На 13 март 1992 г., КТ “Подкрепа” публикува своето *“Предложение относно принципите и технологията за осъществяване на социално партньорство между правителството, работодателите и синдикатите”*. [P.21] То е поместено във в. “Подкрепа” под вероятно редакционното заглавие: **“ДИАЛОГЪТ ПРАВИТЕЛСТВО - СИНДИКАТИ Е ОСНОВА НА СОЦИАЛНИЯ МИР”**.

Фундамент на проекта на КТ “Подкрепа” е статутът на предишната Постоянна тристранна комисия за съгласуване на интересите (ПТКСИ), като названието на националния трипартитен орган е запазено в този вид. Предвижда се в работата на ПТКСИ да участвуват правителството, представителни организации на работодателите и *“представители на синдикални централи с изградени национални структури, представляващи над 200 хиляди наемни работници в поне 2/3 от браншовете”*. [P.21] (Ако предложението на КТ “Подкрепа” се беше приело, през 1998 - 1999 г., тя нямаше да може да отговори на критериите за национална представителност).

Проектът предвижда решенията в ПТКСИ да се взимат с консенсус, а не с гласуване. Предлага се към ПТКСИ да се формират шест проблемни подкомисии: *“Доходи и обществено осигуряване; Заетост, квалификация и преквалификация; Трудови спорове; Социално и трудово законодателство; Финансово - кредитна и данъчна политика; Приватизация, преобразуване и структурна политика”*. [P.21]

Проектът на КТ “Подкрепа” предвижда създаване също така на отраслови и общински комисии за съгласуване на интересите (ОКСИ и ОбКСИ).

В средата на март 1992 г., правителството заявява намерението си *“да продължи по съгласуваната схема започналите преговори за постигане на споразумение за социален мир”*. [P.22] Синдикалният отговор е даден веднага от Олег Чулев - вицепрезидент на КТ “Подкрепа”. Според него: *“Единствената съгласувана с нас процедура досега е формирането на работна група за обсъждане на концепциите за тристранна комисия, предложени от МС и “Подкрепа”. ... Проектът на МС за регулиране и компенсирание на доходите, както и евентуално споразумение за социален мир и всички други въпроси могат да бъдат обект на обсъждане само в тристранна комисия, изградена по приемлив за всички модел.”* [P.22]

На 23 март 1992 г., синдикалистите от КНСБ и КТ “Подкрепа” се разхождат до сградата на Министерския съвет. Вместо да дискутират с правителството регулирането на заплатите, те използват случая за да повторят за кой ли път, че всякакви преговори могат да се водят само след институционализиране на трипартизма. [P.23]

На 31 март 1992 г., се провежда първото заседание на създадената *“работна група по социалното партньорство”*. [P.24] В предварителната среща, проведена на предишния ден министърът на транспорта *Александър Александров*, *Светослав Ставрев* от КНСБ и *Олег Чулев* - от КТ “Подкрепа” се съгласяват новото име на националния тристранен орган да бъде *“Национален съвет за социално партньорство”*. Правителството предлага пореден вариант на своето предложение, в което се лансират пет тематични комисии. Представителите на синдикатите обаче настояват разговорите да се съсредоточат върху *“Националния съвет за тристранно партньорство”*. Олег Чулев заявява още на предишния ден, че *“кабинетът така и не иска да се съгласи решенията взети от трипартитния орган да са задължителни дори за него”*. [P.24]

II. 4. Нова ескалация на конфронтацията между правителството и социалните партньори.

На 23 март 1992 г., ИК на КНСБ излиза с декларация, озаглавена: *“Високомерието на правителството съсипе социалното партньорство”*. [D.10], [M.3] В нея правителството на Филип Димитров е обвинено, че *“не желае да привлече синдикатите като равностойни партньори в по - нататъшното провеждане на икономическата реформа”*. Правителството е обвинено във *“високомерие, самоувереност и пренебрежение”* [D.10], [M.3]

На 13 април 1992 г., КНСБ, КТ “Подкрепа” и Българската стопанска камара излизат с обща декларация. В нея се заявява, че трите организации *“намират за естествен процеса на деполинизация в икономиката, чрез подмяна на определен кръг ръководители в името на смяната на системата”, но смятат, че “в интерес на всички е освобождаването да бъде съпроводено с критерии за професионализъм”*. [M.3]

На 14 април 1992 г., ИК на КНСБ излиза с декларация озаглавена: *“Не” на замразяването на заплатите, “не” на ценовия шок*. [M.3], [D.10]

ИК на КНСБ се обръща към КТ "Подкрепа" и другите синдикални формирования в страната, за съгласуване на позициите и действията им по отношение на правителственото предложение. В декларацията се отправя директно предизвикателство към правителството и то пак в контекста на тристранното сътрудничество. Там пише:

"Диалог с правителството по тези въпроси, може да се води само в рамките на легитимна система за партниране. Ако сегашното правителство не е в състояние да води сериозен социален диалог и да си осигури подкрепата на синдикатите и населението за новия старт на икономическата реформа, Народното събрание следва да приеме радикални и бързи действия за реформиране на кабинета". [М.3], [D.10]

На 20 април 1992 г., се провежда среща на Кр. Петков и К. Тренчев. Подписан е *"Меморандум за социалната защита на доходите на населението във връзка с либерализацията на цените"*. Заедно с подписаната от двата синдиката *"Декларация за прекъсване на контактите с правителството"*, актът на подписване на този документ бележи ново стъпало в ескалацията на противопоставянето между синдикатите и изпълнителната власт. [М.3]

От 01 май 1992 г., КНСБ обявява *"състояние на колективен спор с правителството, чието единствено възможно решение е спешно прилагане на съгласуван със синдикатите компенсационен механизъм"*. [М.4]

На 20 май 1992 г., се провежда среща на КНСБ и КТ "Подкрепа" с работодателските организации - *Съюзът за стопанска инициатива на гражданите (ССИГ), Българската стопанска камара (БСК), Асоциацията на свободните предприемачи и Движението за икономическо възраждане на България*. Подготвена е обща Декларация, в която се посочва, че програмата на СДС в нейната социално-икономическа част не се изпълнява и една от причините за това е съзнателния отказ на правителството да провежда диалог със синдикатите и работодателите. [М.3], [М.4]

Участниците в срещата взимат принципно решение да започнат редовни двустранни консултации с цел съгласуване на интересите. [М.3], [М.4] Така се стига до странна ситуация, при която тристранното сътрудничество е редуцирано до двустранно по волята на синдикатите и работодателските организации.

II. 5. Опит за възстановяване на тристранното сътрудничество. Начало на работата на Националния съвет за социално партньорство.

В периода 25 - 29 май 1992 г., вицепремиерът *Никола Василев* провежда серия от консултации със социалните партньори. [P.25], [P.26]

Независимо от всички премеждия, на 29 май 1992 г. са подписани *"Правила за работа на Националната система за социално партньорство"*. [D.9] Правителството и социалните партньори се споразумяват, след като са изчерпали арсенала си от средства за натиск, стигащ на моменти до взаимно изнудване. Постоянната тристранна комисия за съгласуване на интересите (преди това - *Национална комисия за съгласуване на интересите и Национална тристранна комисия за съгласуване на интересите*) се трансформира в *Национален съвет за социално партньорство (НССП)*.

Крамолният въпрос за това дали да са задължителни решенията на НССП или не придобива следната редакция:

"До споразумение по обсъжданите проблеми в НССП се стига при наличие на консенсус между отделните участници. При постигане на споразумение, всеки от участниците се задължава да предприеме необходимите действия за решаване на проблемите в съответствие с прерогативите си". [D.9]

Първоначално се обявява, че в *Националния съвет за социално партньорство* ще участват *правителството, КНСБ, КТ "Подкрепа", Съюзът за стопанска инициатива на гражданите (ССИГ), Българската стопанска камара (БСК), Българският съюз на частни предприемачи "Възраждане" и Асоциацията на свободните предприемачи "Алтернатива - 2000"*. [P.27]

В периода 01 - 08 юли 1992 г., се провеждат първите дебати в *Националния съвет за социално партньорство* - обсъждат се минималните заплати, добавките за деца, заплатите на лекари и учители и др. Под натиска на синдикатите са приети по- високи от предлаганите от правителството стойности. [М.3], [P.29]

На 13 юли 1992 г., в *Националния съвет за социално партньорство* избухва нов тежък конфликт. Правителството отказва финансова информация на социалните партньори. Синдикатите обвиняват правителството в опит да наложи размер на компенсациите в здравеопазването и образованието, определени само от кабинета с приложен протокол за разногласия, както и че напуска едностранно НССП. Лидерът на КНСБ - *Кръстьо Петков* не пропуска да оцени цветистото ситуацията, като *“опит да се установи административно-бюджетна диктатура или икономически расизъм, опит да бъде ликвидирано социалното партниране”*. [М.3], [Р.30]

На 4 септември 1992 г., социалното партньорство отново е възстановено. На заседанието на НССП се обсъждат въпроси на социалното осигуряване, заетостта, безработицата и работните заплати. Синдикатите настояват да се ускори разработването на така наречената *“Бяла книга за социалното осигуряване”*, както и за отделянето на общественото осигуряване от държавния бюджет. Също така те настояват за преразглеждане на *Наредбата за регулиране на работната заплата*. Синдикатите възразяват срещу решението на Министерския съвет за закриване на ура-нодобива, без да са набелязани мерки за осигуряване на алтернативна заетост и по-ниска социална цена на този процес. [М.3]

През месеците юли - септември, социалният диалог върви “на пресекулки”, а водените преговори са ниско ефективни и са съпроводени от стачки на лекари, медицински сестри, миньори, геолози, корабостроители, транспортни работници, учители.

На 24 септември 1992 г. Конфедерацията на независимите синдикати изпраща ПАМЕТНА ЗАПИСКА до правителството озаглавена: *“КНСБ не желае да бъде съучастник в една обречена на провал икономическа политика !”*. [М.3]

На 30 септември 1992 г., насроченото заседание на НССП се проваля. Председателят на НССП - вицепремиерът *Никола Василев* заявява, че се отказва от председателството на НССП. Непосредствено след заседанието учители и лекари - синдикалисти заявяват, че ще стачкуват ефективно. *Никола Василев* заявява донякъде емоционално, донякъде артистично:

“Националният съвет за социално партньорство беше заченат в безбрачие и се роди не за радост на родителите си. Той не у спя да порасне. На него не му вярват. Някои предпочитат да го няма. Доколкото го има, те го презират и се правят, че не го забелязват. Почти съм сигурен, че подобно мнение за НССП имат повечето българи”. [Р.31]

На 20 октомври 1992 г., Синдикалната миньорска федерация “Подкрепа” обявява, че напуска съвета за тристранно партньорство при Комитета по енергетика. [Р.32]

На 27 октомври 1992 г., в. “Подкрепа” огласява провеждането на среща на четири очи между финансовия министър *Иван Костов* и председателя на КНСБ - *Кръстьо Петков*. В интервю за вестника, *Кръстьо Петков* изказва предположението, че правителството проучва възможностите как да възстанови социалния диалог *“без да губи достойнството си”*. [Р.33]

През последните седмици от управлението на кабинета на *Филип Димитров*, тристранното сътрудничество и социалният диалог просто са спрели.

Ш. ПЪРВАТА ГОДИНА НА ПРАВИТЕЛСТВОТО НА ЛЮБЕН БЕРОВ

Ш. 1. Законодателно уреждане на тристранното сътрудничество.

Ш. 1. 1. Измененията и допълненията в Кодекса на труда - основа на законодателното уреждане на тристранното сътрудничество.

На 4 януари 1993 г., на първото си заседание, новият кабинет на проф. Беров взема решение за възстановяване на социалното партньорство. За да предприеме тази стъпка, правителството е много улеснено от влизането в сила от 01 януари 1993 г., на *Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда* (ДВ, бр. 100 от 1992 г.). Той поставя нов етап в развитието на социалния диалог и тристранното сътрудничество в сферата на регулирането на трудовите и осигурителните отношения, както и в областта на проблемите на жизненото равнище. Законодателното уреждане на тристранното сътрудничество и социалния диалог, вече в голяма степен се доближава до международните норми и практика и най-вече до стандартите на Международната организация по труда – МОТ.

В изменения и допълнен *Кодекс на труда*, влязъл в сила от 01 януари 1993 г., тристранното сътрудничество се регламентира по следния начин:

Основните записи са в Глава първа - “Общи положения”, член 3, алинеи от първа до седма. В член 3, алинеи 1 -ва и 2-ра се постулира ролята на държавата, като регулатор на трудовите и осигурителните отношения, “*в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите*”. (Точните текстове са дадени в ПРИЛОЖЕНИЕ № 7). Според алинея 2-ра редът за осъществяване на тристранното сътрудничество се определя от Министерския съвет след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

Въпросът за критериите за представителност на организациите на работниците и служителите (синдикатите), както и на работодателските организации е уреден в член 3, алинеи от 3-та до 6-та включително. Прави впечатление, че критериите за национална представителност на синдикатите са значително по - тежки от тези за работодателите. Синдикатите трябва да доказват броя на членския си състав (не по - малко от 50 000 души), наличие на структури в повече от половината от отраслите на стопанството и териториално покритие. Работодателските организации трябва да доказват само брой на участващите в тях работодатели (не по - малко от 500 работодатели), присъствие в повече от един отрасъл (повече от либерално - за синдикатите се искат повече от половината отрасли !?) и териториално покритие.

Важно е да се отбележи, че постулирайки изискването, и синдикатите и работодателските организации да имат “*изградени национални и териториални органи*”, измененият и допълнен Кодекс на труда, влязъл в сила от 01 януари 1993 г., замълчава какво се разбира под това. Отговор на въпроса се дава в *Постановление № 7 на Министерския съвет* от 22 януари 1993 г., с което се приема “*Правилник за определяне принципите, реда и условията за признаване на организациите на работниците и служителите и на работодателите за представителни на национално равнище в тристранното сътрудничество*”. Оформяйки по този начин правната уредба на териториалните критерии за национална представителност, законодателите оставят в нея противоречие, което по - късно ще предизвиква търкания. (Точните текстове на алинеи от 3-та до 6-та на член 3 на изменения и допълнен Кодекс на труда са дадени в ПРИЛОЖЕНИЕ № 7).

В алинея 7-ма на член 3 на изменения и допълнен Кодекс на труда е записано, че “*тристранното сътрудничество се осъществява на национално, отраслово и браншово равнище, както и по административно - териториални единици*”. По този начин вече законодателно е дефиниран обхватът на тристранното сътрудничество.

В изменения и допълнен Кодекс на труда, влязъл в сила от 01 януари 1993 г., участието в тристранното сътрудничество е изрично записано между функциите на синдикатите и работодателските организации. Това се вижда от член 4, алинея 2-ра и от член 5, алинея 2-ра (дадени в ПРИЛОЖЕНИЕ № 7).

С член 51 на изменения и допълнен Кодекс на труда, влязъл в сила от 01 януари 1993 г. се уточняват както страните и представителствата при колективното преговаряне, така и връзката “*колективно преговаряне - тристранно сътрудничество*”. Според член 51, колективни трудови договори се сключват по предприятия, отрасли, браншове, професии и административно - териториални единици. Те се сключват между отделен работодател, група работодатели, организации на работодатели или сдружение на организации на работодатели, от една страна и съответните синдикални организации или сдружения на синдикални организации, от друга. **С един работодател се сключва само един колективен трудов договор.**

В алинея 4-та на член 51 се уточнява процедурата по подписването на колективен трудов договор в предприятието. В алинея 6-та е заложена връзката “*колективно преговаряне - тристранно сътрудничество*”. В нея се постановява, че колективният трудов договор по отрасли, браншове, професии и административно - териториални единици се сключва между съответните представителни организации на работодателите и на работниците и служителите. (Пълният текст на член 51, алинеи от 1-ва до 6-та е даден в ПРИЛОЖЕНИЕ № 7).

Ако избързаме напред във времето, през 1996 г. се появява окончателната редакция на Чл. 57 на Кодекса на труда (ДВ, бр.2 от 1996 г.), която регламентира т. нар. “присъединяване” към вече сключените колективни трудови договори. Той гласи:

“Чл. 57. (1) Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора.

(2) *Работниците и служителите, които не членуват в синдикалната организация, могат да се присъединят към сключен от техния работодател колективен трудов договор с писмено заявление до него и до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора без каквито и да е други условия.*”

Алинея 2-ра на член 57 ще стане повод за непрекъснати пререкания през следващите години. Синдикалните организации, които доминират в областта на сключването на колективни трудови договори - преди всичко КНСБ и КТ “Подкрепа”, настояват, че е недопустимо работници, които не са членове на синдикат, да ползват “безплатно” придобивките на синдикално организирани работници. На това представителите на т.нар. “*малки синдикати*”, по правило отговарят, че това е защитна мярка срещу изолирането им от колективното договаряне, както и че най - често от тази възможност се възползват членове на синдикати, чиито проекти за колективен трудов договор са отхвърлени или изобщо не са разглеждани.

В края на 1994 г. ще се стигне до там, че във *Временното споразумение за национално тристранно сътрудничество*, подписано между служебното правителство на Ренета Инджова и социалните партньори, се записва изрично задължение на национално представителните синдикати:

“... *Да не предявяват претенции за заплащане в синдикалните каси на суми от страна на работниците и служителите, желаещи да се присъединят към колективните трудови договори.*” [L.51]

Кулминацията си този спор достига през 1999 – 2000 г., когато се подготвят новите изменения и допълнения на Кодекса на труда.

Ш. 1. 2. Регламентиране на критериите за представителност на национално равните на синдикатите и работодателските организации.

На 22 януари 1993 г., с Постановление № 7 Министерският съвет приема “*Правилник за определяне принципите, реда и условията за признаване на организациите на работниците и служителите и на работодателите за представителни на национално равнище в тристранно сътрудничество*”. Тези организации са поканени от правителството да кандидатствуват по определения ред за придобиване статут на представителност на национално равнище.

Според член 2 от Правилника, признаването на организациите на работниците и служителите и на работодателите за представителни по смисъла на алинеи 3-та и 4-та на член 3 от Кодекса на труда “*се извършва с решение на Министерския съвет за всеки отделен случай по предложение на председателя на Националния съвет по социално сътрудничество*”.

В член 3, алинея 1-ва от Правилника, са изброени необходимите документи за изготвяне на посоченото по - горе предложение на председателя на *Националния съвет по социално сътрудничество*, групирани в шест категории. (Пълният текст на член 2, алинеи 1-ва до 5-та е даден в ПРИЛОЖЕНИЕ № 8).

В алинеи 2-ра и 4-та на член 3 от Правилника се определят изискванията към отрасловата и териториалната структура на синдикатите, а в алинеи 3-та и 5-та на същия член - изискванията към отрасловата и териториалната структура на работодателските организации.

Отрасловата структура към съответната синдикална централа е необходимо да има не по - малко от 50 синдикални организации по месторабота към съответния отрасъл, като всяка синдикална организация по месторабота да е от минимум 5 души.

Отрасловата структура на организацията на работодателите трябва да включва най - малко два отрасъла с минимум 50 работодатели във всеки от тях.

Териториалната структура на синдикалните организации трябва да има изградени съответни териториални органи в не по - малко от 80 на сто от бившите окръжни градове в страната, като има създадени не по - малко от 50 синдикални организации по месторабота на територията на съответния бивш окръг.

Териториалната структура на организациите на работодателите трябва да има изградени съответни териториални органи в поне 50 на сто от бившите окръжни градове в страната, като всяка териториална структура се състои от поне 10 работодатели.

Важна характеристика на Правилника е, че се отчита принципа на разделение на властите и се предвижда възможност за съдебен контрол над решенията на Министерския съвет за НЕпризна-

ване на една или друга организация на работници и служители за национално представителна. Това е регламентирано в член 5, който предвижда, че решенията за отказите за признаване организациите на работниците и служителите и на работодателите за представителни на национално равнище могат да се обжалват пред Върховния съд на Република България в едномесечен срок от уведомяването им.

На 22 февруари 1993 г., със свои решения правителството на Любен Беров признава за представителни на национално равнище в тристранното сътрудничество, синдикалните центри на *КНСБ* и *КТ "Подкрепа"*, както и следните работодателски организации: *Българска търговско-промишлена палата* и *Съюз за стопанска инициатива на гражданите*. Малко по - късно, още две работодателски организации са признати за представителни на национално равнище - на 8 март 1993 г. е призната *Българската стопанска камара*, а на 21 май 1993 г. - *Българския съюз на частните предприемачи "Възраждане"*.

III. 1. 3. Цялостна регламентация на Националната система за тристранно сътрудничество.

Следващата стъпка в институционализирането на тристранното сътрудничество е приемането на ПМС № 51 от 15 март 1993 г., с което влизат в сила *"Правила за работа на национална система за тристранно сътрудничество"*, които са предварително обсъдени със социалните партньори.

Освен, че се въвеждат нови правила за работа на *Националната система за тристранно сътрудничество*, с постановлението се променя названието на органа, в който се осъществяват консултации и сътрудничество на национално ниво - с параграф първи на преходните и заключителни разпоредби названието *"Национален съвет за социално партньорство"* се заменя с *"Национален съвет за тристранно сътрудничество"*. Въведено е названието, което е валидно и до днес.

Правилата за работа на Националната система за тристранно сътрудничество постулират, че *"се изгражда на национално, национално отраслово, национално браншово, областно, общинско и друго регионално равнище и в отделните предприятия и организации"*.

С член 1. от правилата се дава дефиниция на *Националния съвет за тристранно сътрудничество*, като *"орган за осъществяване на консултации и сътрудничество при решаването на национално равнище на въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище"*.

В член 2. се посочват участниците в тристранното сътрудничество - правителството и национално представителните организации на социалните партньори.

В член 3. се уточняват нивата на представителство. Правителството се представлява от заместник министър-председател и други двама членове на Министерския съвет или ръководители на централни ведомства в зависимост от въпросите, които се обсъждат; синдикатите и работодателските организации - от не повече от трима упълномощени представители на всяка една от организациите, признати за представителни.

С членове 5. и 6. се урежда положението на председателя на *Националния съвет за тристранно сътрудничество* и на *Секретариата към Съвета*. Председател на НСТС е заместник министър - председател, който е упълномощен да представлява правителството в Съвета.

С членовете от 9. до 13. се урежда редът за постигане на споразумения в рамките на НСТС. По обсъжданите проблеми НСТС приема споразумения при наличието на консенсус на всички участници в заседанието.

При постигнато споразумение всеки от участниците в *Националния съвет за тристранно сътрудничество* се придържа към него и предприема действия за изпълнението му в рамките на своите правомощия.

Конституирането на постоянните комисии към *Националния съвет за тристранно сътрудничество*, се урежда с членове 15, 16, 17 и 18 от правилата. В член 15 са изброени **девет постоянни комисии**, които се изграждат към НСТС: по работната сила - *заетост, безработица, квалификация и преквалификация*; по доходите, цените и жизненото равнище; по колективните трудови спорове; по социалното осигуряване и социалното подпомагане; по международното трудово законодателство и работа с МОТ; по условията на труд; по приватизацията и реструктурирането на икономиката; по финансово - кредитните и данъчните отношения; по специфичните проблеми на работещите в организациите на бюджетна издръжка.

В членове 16, 17 и 18 се уточнява съставът на постоянните комисии в НСТС, както и процедурни въпроси, свързани с тяхното функциониране. (Точният текст на членове 1., 2., 3., 5., 6., 9., 10., 11., 12., 13., 15., 16., 17., 18 е даден в ПРИЛОЖЕНИЕ № 9).

След като с членовете от 1 -ви до 20-ти на правилата се урежда тристранното сътрудничество на национално равнище, с членовете от 21-ви до 30-ти се урежда тристранното сътрудничество на национално отраслово, национално браншово, областно, общинско и друго регионално равнище.

С членове 21, 22 и 23 от Правилата се определя “технологията” на формиране на отраслови и браншови съвети за тристранно сътрудничество (в отделните министерства, комитети и други ведомства), страните в тези съвети, възможността да се създават комисии към тях и начините за постигане на споразумение. Страни в тези съвети са: а) министерство, комитет или друго централно ведомство; б) националните отраслови или браншови федерации, съюзи и синдикати на представителните организации на работниците и служителите - участници в НСТС; в) отраслови или браншови структури на представителните организации на работодателите, които са участници в НСТС. И тук до споразумения се стига при наличие на консенсус между страните.

С член 24 се поставя бариера, пречателна за поголовното прехвърляне в НСТС на разногласия, възникнали в отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество.

Според член 25 от Правилата, отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество сами определят процедурата и организацията на своята работа.

С член 26 еднозначно се посочва ръководния характер на споразуменията, постигнати в рамките на НСТС, по отношение на отрасловите и браншовите споразумения.

С член 27 се изяснява структурирането на областните, общинските и други регионални съвети за тристранно сътрудничество. Страни в тези съвети могат да бъдат съответно: а) областният управител, кметът на общината и други органи на местната държавна администрация; б) областни, общински и други регионални съюзи на работодателите, които са участници в Националния съвет за тристранно сътрудничество, ако има създадени такива съюзи; в) областни, общински и други регионални организации на работниците и служителите, които са участници в Националния съвет за тристранно сътрудничество, ако има създадени такива организации.

Съгласно член 28 от Правилата, подобно на отрасловите и браншовите тристранни съвети и регионалните съвети за тристранно сътрудничество, сами определят процедурата и организацията на своята работа.

Въпросът за постигане на споразумения в регионалните съвети за тристранно сътрудничество, както и блокирането на възможността за прехвърляне на спорове от регионалните съвети към НСТС, са решени както при отрасловите и браншови тристранни съвети.

Според член 31 от Правилата, социалното сътрудничество в предприятията и организациите се осъществява в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, като се спазват и постигнатите договорености в тристранното сътрудничество на национално, национално отраслово, национално браншово, областно, общинско и друго регионално равнище.

В член 32 от правилата, са уточнени и отговорностите по организационно - техническото и финансовото обслужване на дейностите, свързани с тристранното сътрудничество. Министерският съвет отговаря на национално равнище; министерствата и другите централни ведомства отговарят на национално отраслово и на национално браншово равнище; областният управител, кметът на общината и другите органи на местната държавна администрация са отговорни на териториално равнище; в предприятията, учрежденията и организациите отговорни са работодателите.

Във финалния член 34 от Правилата, се постулира, че промени в тях се извършват “с акт на Министерския съвет след споразумение между участниците в Националния съвет за тристранно сътрудничество”.

Така за сравнително кратко време е създадена по - сериозна нормативна основа за функциониране на тристранното сътрудничество. Както никога до този момент, инициативата се държи от правителството, което от първия си ден афишира непрекъснато, че смята да се опира на социалния диалог и тристранното сътрудничество.

III. 2. Начало на работата на Националния съвет за тристранно сътрудничество

III. 2.1. Първите сто дни на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Още преди да започнат официално заседанията на НСТС, социалните партньори обсъждат на експертно равнище основните въпроси на политиката на правителството в областта на доходите на населението.

На 19 февруари 1993 г., по време на първото заседание на НСТС, се приемат компенсации във връзка с повишаването на пените на горивата - т. нар "бензинов шок". [L.1] Това решение обаче се предшества от почти драматични дебати сред социалните партньори и особено в КНСБ, протекли в периода 25 януари 1993 г. - 15 февруари 1993 г.

На 21 април 1993 г. се провежда заседание на НСТС. [L.2] На заседанието се приема предложението на Комитета по енергетика, за увеличаване на цените на електроенергията и топлоенергията от 1 май 1993 г., при условие, че до края на отоплителния сезон за 1993/1994 г. не се предлагат нови изменения на цените.

Това е взето под внимание от Министерския съвет, който издава Постановление № 87 от 29.04.1993 г.

НСТС предлага на Комитета по енергетиката да предложи конкретни мерки за установяване на строг контрол за намаляване на разходите на електроенергия и топлоенергия, както и за подобряване качеството на топлоподаването и използването на топлоенергия.

Представителите на Българската стопанска камара, КТ "Подкрепа" и КНСБ не приемат различните цени на топлоенергията за бюджетните организации и за стопански и търговски нужди. *Съюзът за стопанска инициатива на гражданите* дори смята, че увеличението на цените на енергията е от компетенцията на правителството и не подкрепя решения без представяне на алтернативи за защита на потребителите.

Приемат се проектите на две наредби, свързани с прилагането на Кодекса на труда - *Наредба за установяване на намалено работно време* и *Наредба за реда и изискванията за определяне правото на допълнителен годишен отпуск за работа във вредни за здравето условия или за работа при специфични условия*.

На заседанието се разглежда готовността на Националния статистически институт за разработване на *Методика за преизчисляване на съпоставими цени обема на продажбите на стоки и услуги на 1 лице по отрасли и дейности*, произтичащи от ПМС № 58 от 19.03.1993 г. Препоръчва се на Националния статистически институт да ускори разработването на методиката и след нейното експериментирание резултатите да се обсъдят в Комисията по доходите, цените и жизненото равнище и да бъдат внесени в НСТС.

Заседанието на НСТС, състояло се на 27 април 1993 г., приема проект на *Наредба за положението на служителите в дипломатическите и консулските представителства на Р. България*. Във връзка с това Министерският съвет издава Постановление № 89 от 1993 г. [L.3]

На същото заседание се изслушва информация за среща, проведена в "Арсенал" АД - Казанлък, между заместник министър-председателя *Евгени Матинчев* и ръководството на "Арсенал" АД по повод решаването на възникнали социално-икономически проблеми. Предлага се, да се обсъдят *Програмата по производството и финансовото осигуряване на "Арсенал" АД за 1993 г.*, и неговата *Програма по социалните въпроси*.

На заседанието се разглежда предложение за изменение и допълнение на Постановление № 71 на МС от 6 април 1993 г. (Постановлението се отнася за привеждане на работната заплата в бюджетните организации и дейности в съответствие с инфлацията. Днес то е отменено.) *Комисията по доходите, цените и жизненото равнище* е натоварена да разгледа предложението на Министерството на финансите и да излезе с окончателно становище. Във връзка с това Министерският съвет издава Постановление № 89 от 1993 г.

На същото заседание е предложено да се обсъдят мерките във връзка с международните санкции срещу Сърбия и Черна гора и произтичащите от това загуби за България. НСТС предлага представители на Министерството на външните работи. Министерството на търговията и Министерството на финансите да изяснат същността на мерките, които България трябва да вземе по Резолюция 820 на ООН, както и възможният ефект от санкциите. За целта е създадена правителствена комисия към Министерския съвет.

На заседанието е обсъдено участието на Министерството на труда и социалните грижи във финансирането на наблюдение върху работната сила, чрез изследване на домакинства в България със средства от фонд „Професионална квалификация и безработица“. Въпросът е прехвърлен на *Комисията по работната сила, заетостта и безработицата*, която да даде становище. (В крайна сметка е дадено право на МТСТГ за участие в наблюдението на работната сила със средства от фонд „ПКБ“).

На това заседание КНСБ предлага НСТС да прекрати за едномесечен срок своята работа, но това не се подкрепя от другите социални партньори.

Българската стопанска камара (БСК) предлага да се разработи *Програма за работа на НСТС*, като се даде възможност на всички социални партньори да разработят предложения по приоритетните проблеми на НСТС и да ги внесат за разглеждане.

НСТС решава, становището на КТ „Подкрепа“ относно предложението на Министерството на финансите за отменяне на чл. 146 от Кодекса на труда от 1951 г., да се предостави за разглеждане на Комисията по социално осигуряване и социално подпомагане.

Като последна точка от дневния ред е оставена протестната декларация на Учителския синдикат към КТ „Подкрепа“, във връзка с приетия класификатор от Министерството на образованието, науката и културата (МОНК), по отраслови споразумения за определяне работните заплати в отрасъл „Образование“. НСТС решава да предостави протестната декларация за разглеждане от ръководството на Министерството на образованието, науката и културата, така че резултат едва ли е имало.

На същия ден - 4 май 1993 г., се провежда заседание на НСТС. По искане на КНСБ, проектът на Комитета по пощите и далекосъобщенията за увеличаване цените на съобщителните услуги е отхвърлен от социалните партньори. [L.4] Прието е решение повишението на тарифите да стане на етапи до 1995 г., като първия етап започне от май или юни 1993 г. и повишението не надхвърля 30 - 50 на сто.

На същото заседание, социалните партньори отново приемат информация за санкциите срещу Сърбия и Черна гора, свързани с Резолюция 820 на ООН, както и за произтичащите от това последици за България. Материалите са предоставени на правителствената комисия, занимаваща се с проблема, за окончателно становище.

На 04 май 1993 г., НСТС приема и две наредби. Едната е *Наредба за работното облекло, специалното работно облекло и личните предпазни средства*, а другата - *Наредба за изпълнение и допълнение на Наредба № 283, относно реда за предлагане и одобряване на нови модели лични предпазни средства, специални работни облекла и обувки* (Наредба № 11 на МТСТГ и МЗ, ДВ, бр.66/1993 г.).

На края се разглежда предложението на КТ „Подкрепа“ за ускоряване на изплащането на работните заплати на работещите в бюджетните учреждения. Предложението е одобрено и като резултат е направено предложение пред Министерството на финансите.

На следващото заседание на НСТС, проведено на 11 май 1993 г., се разглежда *Програмата за приватизация на държавните предприятия през 1993 г.*, заедно с проект на принципна рамка на вариант за приватизация чрез поименни приватизационни полици с отложено плащане, предложен от проф. Любен Беров - министър-председател на Р. България. [L.5] Социалните партньори не стигат до общо решение и се предлага обсъждането да продължи. (Окончателният проект на принципната рамка на вариант за приватизация чрез поименни приватизационни полици с отложено плащане така и не е разработен).

НСТС приема по принцип *Наредбата за вредните и тежките работи, забранени за извършване от жени* и изменението и допълнението на *Наредба № 8 за безплатната, предпазна храна на работниците, заети в производството с вредни за здравето последици*. (Наредбите са обнародвани в ДВ, бр.58/1993 г.).

На заседанието се разглежда проект на постановление на Министерския съвет за Допълнение на Постановление № 58 от 19 март 1993 г., за приемане на *Наредба за регулиране нарастването и образуването на средствата за работна заплата през 1993 г.* (ПМС № 97/1993 г.).

Отново се обсъжда докладната записка на *Евгени Матинчев*, заместник министър-председател на Е България и министър на труда и социалните грижи, относно участие на МТСТГ във финансирането на наблюдение на работната сила, чрез изследване на домакинствата в България със средства от фонд „Професионална квалификация и безработица“. Докладната записка е приета по принцип, а резултатите от изследването са изпратени до всички членове на НСТС, за информация и сведение.

III. 2. 2. Първи сътресения в работата на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

На 17 май 1993 г. Координационният съвет на КНСБ приема предложение до правителството и другите социални партньори за прекратяване на работата на НСТС. КС на КНСБ заявява, че подновяването на работата на НСТС ще бъде оправдано при положение, че правителството представи за съгласуване със социалните партньори:

- Програма за приватизация през 1996 г.;
- Проект за реструктуриране и трансформация на лошите кредити;
- Проект на Закон за фалита;
- Пакет от социални закони [D.9, с.45-46].

Така започва продължително противопоставяне между синдикатите и правителството. Синдикатите подозират, че правителствената политика цели, работата на НСТС и на неговите 9 комисии да се насочва към обсъждане на дребни, второстепенни и текущи въпроси, а обсъждането на основни въпроси на реформата да се пренебрегва и забавя.

Редовното заседание на НСТС е изтеглено на 17 май 1993 г., във връзка с провеждането на международна конференция по проблемите на пазара на труда и реформите в българската промишленост. [L.6]

Продължено е обсъждането на *Програмата за приватизация през 1993 г.* и проекта на *Принципна рамка на вариант за приватизационни полици с отложено плащане* по проект на министър-председателя Любен Беров.

Дава се възможност на социалните партньори да предложат методи и подходи за организиране и провеждане на приватизацията. Независимо от изложените становища на социалните партньори, не се разработва окончателен проект. Те се задоволяват с препоръка към председателя на НСТС и заместник председател на Министерския съвет Е. Матинчев, да направи предложение до Министерския съвет, за включване на представители на синдикатите и работодателите в *Комисията по проблемите на приватизацията*, ръководена от Валентин Карабашев - заместник министър-председател. Изказани са благодарности към Александър Божков - тогава изпълнителен директор на *Агенцията за приватизация*, и към експертите, взели участие в обсъждането на проекта за приватизация.

На заседание на НСТС, проведено на 25 май 1993 г., социалните партньори обсъждат предложението на Комитета по пощите и далекосъобщенията за приемане на нови тарифи за вътрешните и международните далекосъобщителни услуги, както и становището на Комисията по доходите, цените и жизненото равнище за направените допълнителни изменения в тарифите на вътрешните и международните далекосъобщителни услуги. [L.7]

Проектът е приет по принцип, като социалните партньори правят редица предложения и пояснения, свързани със социално - икономическите условия и обстановката, при която ще се въведат измененията на тарифите. НСТС препоръчва да се обърне особено внимание на структурата на инвестициите, които предстоят да бъдат осъществени през 1993 г.

НСТС препоръчва на Комитета по пощи и далекосъобщения и на Българската телекомуникационна компания, да внесат в Министерския съвет проект на насоките за реструктуриране на вътрешните и външните далекосъобщения.

На заседанието са обсъдени и предполагаемите проблеми, които ще възникнат пред българския частен бизнес при навлизането на чуждестранни инвеститори в българските далекосъобщения.

На заседанието на НСТС на 25 май 1993 г., също така е приета по принцип Наредба за допълнителните трудови възнаграждения (отчетени са предложенията за промени, направени от КНСБ) и е препоръчано на МС да я приеме. [L.7]

Отложено е разглеждането на предложенията за изменение и допълнение на Наредба № 1 от 25 февруари 1987 г. за установяване на данни за безопасни и здравословни условия на труд, поради липса на становища от социалните партньори.

На 15 юни 1993 г., НСТС се справя с дневен ред от седем точки. [L.8]

Обсъден е и одобрен по принцип *Проект за рамково споразумение* между представителите на Изпълнителния съвет на синдикалната миньорска федерация "Подкрепа" и на нейния Централен стачен комитет от една страна, и на Браншовата камара на фирмите и дружествата за проучване, добив и преработка на минерални суровини, Министерството на труда и социалните грижи, Министерството на промишлеността, Министерството на финансите, Министерството на търговията, Министерството на териториалното развитие и строителството, Министерството на транспорта, Комитета по енергетика и Комитета по геология и минерални ресурси от другата страна. Това

рамково споразумение е подписано по-късно от министър - председателя проф. Любен Беров.

Обсъден е и окончателният проект на *“Методика за преизчисляване в съпоставими цени обема на продажбите на стоки и услуги на едно лице по отрасли и дейности”*, разработена от Националния статистически институт. (Изработването на методиката произтича като задължение на НСИ от Постановление № 58 на МС от 19 март 1993 г., за регулиране нарастването и образуването на средствата за работна заплата през 1993 г.).

С консенсус се подкрепя проект за допълнение на Постановление № 58 на Министерския съвет (ПМС № 120 / 1993 г.).

НСТС подкрепя Проект за постановление на МС за изменение и допълнение на Правилника за прилагане на дял III от Кодекса на труда (от 1951 г.).

Разгледани са и предложения на КТ “Подкрепа”, свързани с изразходването на средства по програмите, ФАР ТЕМПУС, ПРООН, както и с въпроса за цените на някои видове стоки. (Предложение за изменение и допълнение на Постановление № 41 на МС от 25 февруари 1993 г.).

На НСТС се налага да разяснява и това, че не дава тълкувания на Кодекса на труда, по въпроса за присъединяването към колективните трудови договори на работници и служители, които не са членове на синдикални организации. За целта се изпраща писмо до социалните партньори и отрасловите структури, подписано от председателя на НСТС.

На 29 юни 1993 г. се провежда заседание на НСТС. [L.9] На него социалните партньори се занимават подробно с проект на *Закон за защита при безработица и за насърчаване на заетостта*. Законопроектът е приет по принцип, като социалните партньори засипват Министерския съвет с “допълнителни съображения и различия”.

Българската стопанска камара настоява да бъдат възприети:

“- *допълнителното доброволно осигуряване на заетите лица при съответни данъчни облекчения;*

- *разширяване на приходната част на фонд “Професионална квалификация и безработица”, чрез осъществяване на стопанска дейност и емисионни операции при преференциален данъчен режим;*

- *поемане от фонд “Професионална квалификация и безработица” до 50 на сто от издръжката на Националната служба по заетостта с изключение на разходите за придобиване, наемане и поддържане на дълготрайните материални активи.” [L.9]*

Конфедерацията на труда “Подкрепа” се обявява:

“- *против задължителното осигуряване при безработица за сметка на лицата, работещи по трудов договор и договори за управление и контрол на еднолични търговски дружества с държавно имущество и в търговски дружества с повече от 50 на сто държавно участие, което е отразено в чл. 13, ал. 1, т. 1 на проекта;*

- *против разширяване на приходната част на фонд “Професионална квалификация и безработица” чрез осъществяване на стопанска дейност и емисионни операции при преференциален данъчен режим;*

- *за отделно законово регламентиране на допълнителното доброволно осигуряване на заетите лица при съответни данъчни облекчения.” [L.9]*

НСТС препоръчва на Министерския съвет да одобри законопроекта и в най - кратък срок да го внесе в Законодателната комисия към Народното събрание, като по време на заседанията на комисията присъствуват експерти на социалните партньори.

На същото заседание, се обсъждат изменения и допълнения на *Наредба № 1 от 1987 г., за установяване на данни за безопасни и здравословни условия на труд*. Предложените изменения и допълнения са приети, като се предлага на Министерството на труда и социалните грижи и на Министерството на здравеопазването да одобрят наредбата. (Наредбата е приета и обнародвана в Държавен вестник, бр. 69 от 1993 г.)

Националният съвет за тристранно сътрудничество отправя предложение към Министерството на труда и социалните грижи, да възложи на *Главната инспекция по труда* (ГИТ - пряко подчинена на МТСГ) да извърши проверка по две теми:

- състоянието на контролните органи по охрана и безопасност на труда към предприятията, фирмите, организациите и ведомствата;

- изпълнението на техните контролни функции и влиянието им върху подобряване охраната и условията на труд;

Социалните партньори се договарят, получената от ГИТ информация да се внесе в НСТС, за да бъде обсъдена.

Пак на 29 юни 1993 г., в НСТС са внесени предложения от името на няколко отдела в Министерския съвет, за редакция, поправки и допълнения на *Наредбата за допълнителни и други трудови възнаграждения*. Социалните партньори приемат окончателно направените редакционни поправки и други изменения на Наредбата и препоръчват тя да бъде утвърдена от Министерския съвет. (По този повод Министерският съвет издава Постановление № 133 от 1993).

На 1 юли 1993 г., НСТС разглежда и приема по принцип проект на *Закон за образуване на фонд "Обществено осигуряване"*. [L.10]

Най - много забележки по законопроекта са направени от страна на КТ "Подкрепа". Но по решение на Министерския съвет, проектът е върнат за доработване.

На 5 юли 1993 г., в София пристига *Йън Грант*, представител на програмата PHARE. Целите на мисията му са две:

- да обсъди с правителството и социалните партньори възможните елементи на програма за укрепване на социалния диалог, която би могла да бъде финансирана по линия на програма PHARE.
- да обсъди с представителите на КНСБ и КТ "Подкрепа", осъществяването на профсъюзната компонента от програмата REDEV.

Докладът от мисията на *Йън Грант* в България съдържа изключително ценна информация за състоянието на Тристранния съвет и неговия секретариат в институционален и технически аспект, както и на тристранното сътрудничество и социалния диалог като цяло. [L.11]

Докладът е изключително показателен и по отношение на гледищата и позициите на правителството и социалните му партньори, във връзка с институционалното укрепване на тристранното сътрудничество.

Той е своеобразна "моментална фотография" на състоянието на тристранното сътрудничество в България.

В периода между 06-07 юли 1993 г., *Йън Грант* се среща с вицепремиера *Евгени Матинчев*, с лидера на КНСБ - *Кръстьо Петков*, с вицепрезидента на КТ "Подкрепа" - *Олег Чулев*, а също така и с ръководителите на основните работодателски организации.

На 08 юли 1993 г., на среща със заместник министъра на труда *Емил Мирославов*, *Йън Грант* обобщава ключовите моменти в подготвяната програма за укрепване на социалния диалог, по които има висока степен на съгласие между социалните партньори:

"- разширяването на секретариата на НСТС и превръщането му в тристранен секретариат, натоварен с административни функции, който няма да има характер на правителствен орган, с местонахождение извън Министерството на труда и социалните грижи, частично финансиран от държавния бюджет;

- подпомагане на структурите за социален диалог на отраслово и регионално равнище;
- техническа помощ за управляващите фондове за безработица и социално осигуряване;
- подпрограма за техническа помощ и обучение на работодателските организации;
- помощ при създаването и развитието на служби за помирение и арбитраж и укрепване на структурите на трудовите съдилища и процедури;
- тристранно управление на подготовката и осъществяването на програмата." [L.11]

(Подробно обобщение на доклада на *Йън Грант* с обособени акценти в него е дадено в ПРИЛОЖЕНИЕ № 3).

Малко по - късно (виж заседанието на НСТС от 27 август 2000 г.) *Йън Грант* ще предложи *"индикативен" проект на програма*, в който за постигане на горните цели са предложени 2 000 000 еку. [L.19], [L.20]

Ш. 2.3. Стратегически законопроекти и "газ въглеродороден втечен" - всичко в дневния ред на НСТС.

Поради отсъствието на Евгений Матинчев, заседанието на НСТС на 13 юли 1993 г. се отлага. [L.12]

На 20 юли 1993 г., заседанието на НСТС обсъжда *проектите за масова приватизация*, внесени от министър-председателя *Любен Беров* и от заместник министър - председателя *Валентин Карабашев*, както и становището на *Комисията по доходите, жизненото равнище и цените* по тези проекти. [L.13] Разглеждането на проекта за масова приватизация, обаче е отложено за следващото заседание.

Отложено е и разглеждането на *Наредбата за реда за установяване задълженията за дежурство или за разположения на работодателя*, като се предвижда представители на социалните партньори, съвместно с Министерството на здравеопазването и Министерството на труда и социалните грижи да направят съответните промени и я внесат отново в НСТС.

Не се приема предложението за проект на *Постановление за освобождаване цените на "газ въгледо-роден втечен"*, дори от вносителя - Министерство на търговията се изисква да предложи проект САМО за размера на търговската надценка. Обсъжда се проект на *Постановление за допълнение на Постановление № 41 на Министерския съвет* от февруари 1993 г. Проектът се приема с консенсус и се препоръчва да бъде приет и от Министерския съвет. (Министерският съвет действително приема постановлението).

Провежда се обсъждане на предложение, внесено от КНСБ, КТ "Подкрепа", БСК, БТПП и *Съюза за стопанска инициатива на гражданите*, относно управлението и стопанската дейност на ДФ "Социален отдих". Взима, се решение да се сформира оперативна група от представители на всички социални партньори с участие на експерти от отдел "Правен" и отдел "Икономически" към Министерския съвет, за окончателно формулиране на становище на НСТС отнасящо се до ДФ "Социален отдих".

Пак на 20 юли 1993 г. се приемат за сведение представената информация и направените от нея констатации за състоянието на ведомствените органи по охрана на труда в страната. Отправено е предложение към Главната инспекция по труда, да разработи нова нормативна база, с която да се регламентират и конкретизират правата, задълженията и отговорностите на държавата, работодателите и работниците и на ведомствените органи по охрана на труда.

На края социалните партньори обсъждат Декларация на Федерация "Енергетика" към КТ "Подкрепа" по Разпореждане № 119 на МС от 1992 г. и *Проект на рамково споразумение между синдикат "Театър" - Федерация "Култура" и Министерството на културата*. КТ "Подкрепа" оттегля направените от нея предложения, тъй като поставените проблеми в тях ще се решават от съответните компетентни браншови органи.

Заседанието на НСТС, състояло се на 27 юли 1993 г., обсъжда проект на *Закон за здравното осигуряване*. [L.14] След разглеждането е сформирана работна група от представители на социалните партньори, които съвместно с експерти от Министерство на здравеопазването и Министерство на финансите да осъществи окончателното съгласуване на допълненията и измененията в проекта на закона. Решено е след приключване на работата на работната група, *Законопроектът за здравното осигуряване* да се внесе отново за разглеждане в НСТС.

Приети са с консенсус измененията и допълненията на два нормативни акта на Министерския съвет – ПМС № 65 от 26.03.1993 г. и ПМС № 71 от 1993 г. (Министерския съвет ги приема с постановления № № 150 и 149 от 3.08.1993 г.).

Поредното заседание на НСТС, състояло се на 29 юли 1993 г., се занимава с *Принципната схема за организиране на първия етап на масова приватизация през 1993-1994 г.* [L. 15] На социалните партньори е предложено да подготвят подробни становища по обсъждания проект за масова приватизация и да се представят на работната група към Министерския съвет.

С консенсус се приема проектът на *Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж*. По-късно наредбата се доработва след обсъждане на заседание в Министерския съвет.

На заседанието са обсъдени предложенията на социалните партньори по съставяне на *Програма за работа на НСТС* до края на годината. Секретариатът на НСТС съставя програмата, като впоследствие тя е допълнена в съответствие с програмата за работа на правителството.

Междувременно, на 3 август 1993 г., се провежда заседание на ИК на КНСБ. Утвърден е проект на *Становище за реформите в социалното законодателство*, съдържащо 11 точки. То е разработено на основата на Европейската харта за социално осигуряване, препоръките и конвенциите на МОТ [M.4]

На 10 август 1993 г., НСТС единодушно одобрява проект на *Закон за цените*. [L.16] Дава се тридневен срок за приключване на редакционното оформяне на закона и за внасянето му за разглеждане в Министерския съвет. Настоятелно се предлага включването му в списъка на приоритетните закони за разглеждане в Народното събрание.

НСТС приема предложените изменения в Постановление № 58 на МС от 1993 г., като се взима решение Министерството на труда и социалните грижи да създаде работна група, която да започне разработването на принципно нов механизъм за регулиране на средствата за работна заплата. Предлага се новият механизъм да се експериментира до края на 1993 г. и да бъде внесен за обсъждане в НСТС. (Изменението е утвърдено с ПМС № 164 / 19.08.1993 г.). Социалните партньори обсъждат и проект на програма за работата на НСТС.

На 17 август 1993г., НСТС не намира достатъчно основания и аргументи за приемане на предложението на НЕК и Комитета по енергетика за увеличение на цените на електроенергията и енергийните въглища. [L.17] НСТС препоръчва на Министерство на финансите да извърши финансова ревизия в Националната електрическа компания.

НСТС обсъжда *Наредба за образуване и разходване на фонд "Професионална квалификация и безработица"*. Проектът е приет с известни забележки от страна на социалните партньори, като се възлага на ръководителя на *Комисията по заетостта, безработицата, квалификацията и преквалификацията*, да отрази в протокола направените предложения на ръководителя на *Българската стопанска камара*.

НСТС отказва да разглежда *Проект за решение на Министерския съвет, относно наемните цени за помещения, заемани от политически партии, организации и съюзи*.

На 24 август 1993 г., НСТС се занимава с *Проект за стимулиране на самостоятелната стопанска дейност в производството на стоки и услуги*. [L.18]

Разгледано е предложение на КТ "Подкрепа" за отмяна по целесъобразност на Решение № 612 на МС от 30 декември 1992 г., за предоставяне на сгради и помещения - държавна собственост, в София и страната за нуждите на културните институти. Препоръчва се на Министерския съвет да преразгледа. Решение № 612 и да го отмени.

В НСТС е внесена и докладна записка от *Стоян Александров* (министър на финансите), относно цените на природния газ и задълженията на предприятията - консуматори на природен газ. Възложено е на *Комисията по доходите, цените и жизненото равнище*, да преразгледа предложението за увеличение на цените на газа, въз основа на постъпилата нова информация и да внесе окончателното си становище на заседание на НСТС.

Стоян Денчев (главен секретар на Министерския съвет) внася *Проект за решение на Министерския съвет, за налагане на временна забрана за извършване на промени в органите за управление на едноличните търговски дружества с държавно имущество*. Проектът е отхвърлен.

НСТС приема по принцип предложенията, съдържащи се в доклада на *Иън Грант* (представител на програма ФАР) [L.11], относно усъвършенствването на социалния диалог и трипартизма в България.

Ш. 2.4. Две седмици, които разтърсват НСТС (27 август 1993 -14 септември 1993 г.).

На 27 август 1993 г., на свое извънредно заседание, НСТС одобрява по принцип предложението *Проект за решение на Народното събрание, относно реда, по който неиздължените кредити, разрешени до 31 декември 1990 г. в левове и валута се отписват като дългове на предприятията*. [L.19]

НСТС приема и проектът на т.нар. "Индикативна програма" с ръководител г-н *Иън Грант* за развитието на тристранното сътрудничество в Е България (финансирана по програма ФАР). (Структурата на разходите по предложението проект е дадена в ПРИЛОЖЕНИЕ № 4).

Пак на заседанието на НСТС от 27 август 1993 г., КТ "Подкрепа" излиза с официална декларация по повод незадоволителното, според нея представителство на правителството в НСТС. В декларацията се изтъква, че КТ "Подкрепа" "приема участието в НСТС за равнопоставено, само при изричното потвърждение, че правителствената страна поема ангажименти от името на отделни министерства и ведомства". [L. 19]

На Министерския съвет се предлага "да определи за участници в НСТС и двама министри - съответно на финансите и търговията, както и началниците на отделите "Правен" и "Социално - икономическа политика" при МС". Отправя се закана, че "в случай, че от страна на правителството не се предприемат действия, целящи повишаване на авторитета и ролята на социалния диалог, институционализиран в рамките на НСТС, възнамеряваме да преразгледаме конструктивните си позиции на активна и отговорна поддръжка на съществуващата форма на социално партньорство в България". [L. 19]

На 7 септември 1993 г., заседанието на НСТС разглежда предложението на КТ "Подкрепа" за преразглеждане на проблеми, свързани с имуществото на синдикалните федерации на КНСБ, произтичащи от ЗИПО. [L.21] Препоръчва се да се ускори изпълнението на Постановление № 54 на МС от 1993г., за предоставяне за ползване на имущество на КНСБ и КТ "Подкрепа", като се включи и имущество, което не е декларирано, но е било собственост на профсъюзите. Също така се предвижда да започнат преговори между федерациите и синдикатите на КНСБ и КТ "Подкрепа", за ползването на имуществото на отрасловите структури на КНСБ.

На заседанието се отхвърля Проект на постановление за изменение и допълнение на ПМС № 106 от 1991 г. и ПМС № 41 от 1993 г., отнасящи се до цените на "газ въглеродороден втечен".

На заседанието от 7 септември 1993 г., се появява нов кандидат за участие в системата на социалното партньорство на национално равнище. По искане на *Общността на свободните синдикални организации в България* (ОССОБ), на заседанието се обсъжда признаването ѝ като представителна организация на работниците и служителите в системата на тристранното сътрудничество. НСТС предоставя на отдел “Правен” на Министерския съвет възможността да се произнесе, след като се изяснят някои въпроси свързани с тази организация:

- по окомплектоваността на документите;
- до каква степен ОССОБ отговаря на критериите и условията съгласно Постановление № 7 от 22.01.1993 г., за признаване на организациите на работниците и служителите и на работодателите за представителни на национално равнище в тристранното сътрудничество. [L.21]

Също така НСТС поисква информацията за структурите на ОССОБ, да се провери от компетентните органи на Министерството на труда и социалните грижи.

Пак на това заседание КТ “Подкрепа” иска частична отмяна на Решение № 566 на Министерския съвет от 1992 г., като ѝ се предостави безвъзмездно сградата на ул. “Екзарх Йосиф” № 37. НСТС предлага на КТ “Подкрепа” да внесе предложението си със съответна обосновка и Проект за решение на МС за отмяна на Решение № 566 от 1992 г.

Ш. 2. 5. Работата на НСТС през последното тримесечие на 1993 г.

През последните три месеца на 1993 г., НСТС “отхвърля” значителна по обем текуща работа. През този период НСТС провежда деветнадесет заседания, т.е. заседава повече от един път седмично. Разгледани са около тридесет проблема между които няколко законопроекта (в т.ч. проект на Закон за здравното осигуряване), проблеми на младежката заетост, на военнопромишления комплекс, на работниците от уранодобива и дори проблеми на БАН. НСТС дава становище по проектобюджета за следващата години. (Подробен преглед на работата на НСТС през четвъртото тримесечие на 1993 г. е даден в ПРИЛОЖЕНИЕ № 5).

Работата на НСТС започва да изглежда белязана със знака на рутината, но скоро нещата ще вземат друг обрат.

IV. ВЛИЗАНЕ НА ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО В ЗАДЪНЕНА УЛИЦА И КРАЙ НА КАБИНЕТА “БЕРОВ”

IV. 1. Първите седмици на 1994.

Управлението на правителството на проф. Любен Беров продължава и през 1994 г. В отношенията със социалните партньори и във функционирането на НСТС обаче се наблюдават ясни индикации за неговата дестабилизация.

Работата на НСТС през първите седмици на 1994 г., изглежда също така рутинна, както и през последните месеци на 1993 г., (пълни подробности за този период са дадени в ПРИЛОЖЕНИЕ № 6), но това е лъжливо спокойствие.

IV. 2. Сриване на тристранното сътрудничество.

На 3 март 1994 г., КНСБ обявява, че настоява за ревизия в НЕК. Конфедерацията заявява, че ако предлаганите цени на електро- и топлоенергията бъдат приети от правителството, КНСБ ще оттегли подписа си от всички постигнати до момента споразумения. [M.3]

На 10 март 1994 г., НСТС разглежда въпросите около цените на електроенергията, топлоенергията и енергоносителите. [L.43]

КТ “Подкрепа” отсъства от заседанието поради провеждането на конфедеративен съвет в провинцията.

На 22 март 1994 г., НСТС разглежда т. нар. “Бяла книга за социалното осигуряване в Р. България”. [L.44]

На 25 март 1994 г., на заседание на НСТС, *Българската стопанска камара* и *КНСБ* излизат с предложение относно възникналите проблеми в областта на социалното партньорство и в част-

ност на колективното трудово договаряне. Във връзка с това, НСТС взема решение проблемът да бъде обсъден в *Комисията по колективните трудови спорове*. [L.45]

Заседанието състояло се на 29 март 1994 г., обсъжда предложението на Комитета по пощите и далекосъобщенията за нови тарифи на вътрешните и международните далекосъобщителни услуги. [L.46] Социалните партньори не приемат за новите тарифи на вътрешните и международните далекосъобщителни услуги, дори КНСБ с писмо № 03 – 08 – 26 от 28.03.1994 г., уведомява че няма да участва в заседанието като протест срещу увеличението на цените.

Второто решение, свързано с проведеното обсъждане, изисква от Комитета по пощите и далекосъобщенията, както и от Българската телекомуникационна компания – ЕАД “да подготвят обоснован разчет и анализ за структурата на разходите на вътрешните и международните далекосъобщителни услуги”. Заедно с това се изисква, допълнително да се подготви “обоснован анализ за необходимите средства за инвестиции и модернизация на вътрешните и международните далекосъобщителни услуги”. [L.46] Това решение на НСТС намира отражение в ПМС № 81 от 1994 г. (ДВ, бр.36 от 1994 г.) за допълнение на ПМС № 101 от 1993 г., за приемане на тарифи за вътрешните и международните далекосъобщителни услуги.

Втората точка от дневния ред е поредното допълнение, към многострадалното ПМС № 58 от 1993 г., за приемане на *Наредба за регулиране нарастването и образуването на средствата за работна заплата през 1993г.* НСТС приема предложения Проект за допълнение на ПМС № 58 от 1993 г. за определяне на базисните средства за работна заплата през II, III и IV тримесечие на 1993 г. и през трите (така е записано в протокола !? б.а.) тримесечия на 1994 г. в ... “Моторцентър Химелрайх” ООД - Варна. Фактът, че НСТС се занимава с едно, при това далеч не структуроопределящо предприятие изглежда абсурден, но в крайна сметка разглеждания въпрос намира окончателно разрешение с ПМС № 1 от 1995 г.(Д.В., бр.6 от 1995 г.) за допълнение на Наредбата за регулиране на нарастването и образуването на средствата за работна заплата през 1994 г., приета с ПМС № 28 от 1994 г.

На 5 април 1994 г., на заседание на НСТС, по предложение на КНСБ, социалните партньори гласуват за отпадане от дневния ред на:

- точка 1 - за основните цели, принципи и етапи на реформата в социалното осигуряване (резюме на Бялата книга);
- точка 2 - обсъждане на проект на Постановление за изменение и допълнение на Правилника за социално подпомагане ;
- точка 3 - обсъждане на Постановление за изменение и допълнение на Правилника за прилагане на Указа за насърчаване на раждаемостта от дневния ред. [L.47]

По настояване на КНСБ, НСТС приема към дневния ред допълнителна точка, а именно за допълнение на списъка от наблюдаваните стоки с особено важно значение за жизненото равнище. НСТС приема направените предложения. Излиза и ПМС № 73 от 1994 г., (ДВ, бр. 32 и 35 от 1994 г.), за изменение и допълнение на ПМС № 41 от 1993 г., за контрол върху цените на стоките и услугите с особено важно значение за жизненото равнище на населението и икономиката на страната.

НСТС се информира за решенията на Комисията по колективните трудови спорове, относно възникнали проблеми около социалното партньорство и колективното договаряне в системата на отрасъл “Промисленост”, но отхвърля решенията като нецелесъобразни.

На заседанието, състояло се на 12 април 1994 г., НСТС обсъжда възникналите проблеми при колективното трудово договаряне в системата на някои отрасли (министерства) и браншове, но в крайна сметка не се постигат никакви договорености. [L.48]

За втори път през месец април 1994 г., по предложение на КНСБ, НСТС изважда от дневния ред:

- точка 2 - основни цели, принципи и етапи на реформата в социалното осигуряване (резюме на Бялата книга);
- точка 3 - обсъждане на проект на Постановление за допълнение и изменение на Правилника за социално подпомагане;
- точка 4 - обсъждане на проект на Постановление за изменение и допълнение на Правилника за прилагане на Указа за насърчаване на раждаемостта.

Преди заседанието на 26 април 1994 г., се очаква НСТС да обсъди и приеме решения, свързани с възникналите проблеми при сключването на отраслови и браншови рамкови споразумения и колективни трудови договори. [L.49] Представителите на Правителството в НСТС,

отказват категорично да поемат, какъвто и да е ангажимент за решаване на конфликта. Те дори отказват да обсъждат предложените от КНСБ и БСК варианти за решаване на проблема.

Друг проблем, с който се занимават социалните партньори, е проектът на *Постановление за осигуряване на средства за работна заплата на търговските дружества от уранодобива*. Той е приет с изключение на член 2. В крайна сметка, правителството издава ПМС № 204 от 1994 г., за осигуряване на средствата за 1993 г., за изплащане на начислените до 31 декември 1993 г. трудови възнаграждения в търговските дружества от уранодобива. [L.49]

От 26 април 1994 г. до 11 ноември 1994 г., НСТС практически престава да съществува. [L.50]

Правителството е обект на съсипателни критики от страна на социалните му партньори, връх на които в текстуално отношение е съвместната декларация на КНСБ и Българската стопанска камара от 30 май 1994 г. (Пълният текст на декларацията виж в ПРИЛОЖЕНИЕ № 10).

Към *Съвместната декларация на КНСБ и БСК* се присъединява *Националният професионален съюз (НПС)* с лидер *Пламен Даракчиев*. КТ "Подкрепа", ССИГ и БТПП отказват да се присъединят към декларацията.

V. СЛУЖЕБНОТО ПРАВИТЕЛСТВО НА РЕНЕТА ИНДЖОВА ВЪЗСТАНОВЯВА ДИАЛОГА В НСТС

След няколкомесечно прекъсване на дейността на НСТС, на 11 ноември 1994 г., социалните партньори се събират, за да подпишат **ВРЕМЕННО СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА НАЦИОНАЛНО ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО**, което регламентира дейността на НСТС в условията на управление на служебното правителство оглавено от Ренета Инджова. [L.50] Споразумението е подписано от заместник министър - председателя *Никола Василев*, от *Иван Нейков* - за КНСБ, от *Димитър Манолов* - за КТ "Подкрепа", от *Георги Шиваров* - за БСК, от *Минчо Коралски* - за ССИГ от *Божидар Димитров* - за БТПП. [L.50] Поради това, че пълният текст на споразумението не е официално обнародван и не е особено познат, той се предава по - долу изцяло и дословно.

ВРЕМЕННО СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА НАЦИОНАЛНО ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Раздел I. АНГАЖИМЕНТИ НА СЛУЖЕБНОТО ПРАВИТЕЛСТВО

1. Да представи на другите две страни, възможните законови източници на средства за компенсация на доходите, както и информация за състоянието на извънбюджетните сметки.

2. Да приеме пакет от подзаконовни нормативни актове в следните направления:

2.1. Увеличаване на размера на минималната работна заплата от 1 814 лв. на 2 143 лв. (18,13%) - от 1 октомври 1994г. - като база за социални и други плащания, а от 1 ноември 1994 г. - като база за заплащането в бюджетните организации.

2.2. Увеличаване на размера на средните брутни заплати в бюджетната сфера с 18,13%, считано от 1 ноември 1994 г., като се осигурят необходимите за това средства.

2.3. Увеличаване на размера на базовия минимален доход от 980 лв. на 1 225 лв. (25%), считано от 1 октомври 1994 г.

2.4. Увеличаване на компенсациите към пенсиите със 150 лв., считано от 1 октомври 1994 г., като се осигурят необходимите за това средства.

2.5. Индексиране на обезщетенията и помощите при безработица, компенсацията към месечните добавки и помощи за деца с 18,13 %, считано от 1 октомври 1994 г., като се осигурят необходимите за това средства.

2.6. При регулиране на нарастването на работните заплати в производствената сфера, прогнозните коефициенти за четвъртото тримесечие да се повишават най-малко с 18,13%.

3. Да активизира дейността на контролните органи към Министерството на труда и социалната политика, за отстраняване нарушенията в трудовото законодателство и охраната на труда в държавния и частния сектор.

4. Да съдейства за прилагане на строги и обективни критерии при разглеждане на искания за отстраняване на стопански ръководители.

5. Да започне работа по либерализиране на механизма за регулиране нарастването на средствата за работна заплата в материалната сфера.

Раздел II: АНГАЖИМЕНТИ НА ПРЕДСТАВИТЕЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ЗАЩИТА ИНТЕРЕСИТЕ НА ХОРАТА НА НАЕМНИЯ ТРУД

1. Да се въздържат от призоваване към стачки и социални протести в едномесечен срок, преди дата на провеждането на парламентарните избори.

2. Да не предявяват претенции за заплащане в синдикалните каси на суми от страна на работниците и служителите, желаещи да се присъединят към колективните трудови договори.

Раздел III: АНГАЖИМЕНТИ НА ПРЕДСТАВИТЕЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА ЗАЩИТА ИНТЕРЕСИТЕ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

1. Да съдействат за оптимизиране ползването на фондовете и формите за социално обслужване, включително от пенсионери, работили при същите работодатели.

2. Да съдействат за своевременно изпълнение задълженията на работодателите към държавния бюджет, фонд “Държавно обществено осигуряване” и фонд “Професионална квалификация и безработица”. [L.51]

Най - важното в случая е, че служебното правителство успява да възстанови тристранното сътрудничество в някакви приемливи рамки. Текстовете на споразумението сами по себе си са достатъчно ясни и не се нуждаят от коментар.

Последното за годината заседание на НСТС се провежда на 19 декември 1994 г. Социалните партньори обсъждат предложението за установяване на намалено работно време за работниците и служителите, които работят във вредни за здравето условия или извършват работа при специфични условия на труд. [L.52]

НСТС приема единодушно предложения проект на постановление, като вносителят трябва да отрази в проекта направените бележки. КНСБ прави седем предложения “по същество”. От тях социалните партньори приемат с консенсус пет. МС установява намаленото работно време за работа при вредни условия с ПМС № 322 от 1994г., (ДВ, бр.1 от 1995 г.).” [L.52]

НСТС разглежда проект за *Постановление на Министерския съвет за защита срещу безработицата, организиране на професионалната квалификация на безработните и насърчаване на заетостта*. Предложеният проект се приема единодушно, с направените бележки от страна на КНСБ, като след отразяването им е внесен за разглеждане в МС. (Проектът така и не е гледан от Министерския съвет!)

Единодушно се приемат и направените предложения за лицата, които да формират надзорния съвет на фонд “ПКБ”.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ N0.1:

ДЕКЛАРАЦИЯ НА КОНФЕДЕРАТИВНИЯ СЪВЕТ НА КТ “ПОДКРЕПА” ОТ 01 ЮНИ 1991 г., ОТНОСНО РАБОТАТА НА ВЕЛИКОТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

- Като взе под внимание, че за едногодишния период на своето съществуване Великото народно събрание не гласува нито един закон, касаещ трудовото и социално законодателство;
- Отчитайки, че парламентът внесе изменения в законопроекти на Правителството, съгласувани в Националната тристранна комисия, с което ги обезсмисли напълно;
- Отбелязвайки, че икономическата и социалната комисия напълно игнорираха синдикатите;
- И като взе пред вид, че не са гласувани основни закони, като Закона за приватизацията, Закона за социалното осигуряване, Закона за заетостта и то в условията на крайно обедняване на нацията, с което блокират икономическата и социалната реформи;

КОНФЕДЕРАТИВНИЯТ СЪВЕТ НА КТ “ПОДКРЕПА” РЕШИ:

1. Снема от себе си отговорността по спазването на закони, касаещи социалните и трудови отношения, приети от настоящия състав на парламента.
2. Предлага на Великото народно събрание да престане да повишава градус на социалното напрежение като се саморазпусне.
3. Запазва правото си да реагира според конкретната социална обстановка в страната с адекватни социални действия. [Р.11]

ПРИЛОЖЕНИЕ N0.2:

ОТКЪС ОТ “СТАНОВИЩЕ НА БЪЛГАРСКАТА СТОПАНСКА КАМАРА ПО ВТОРИЯ ЕТАП НА ИКОНОМИЧЕСКАТА РЕФОРМА И СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА СОЦИАЛЕН МИР ОТ 25 ЮНИ 1991г.”

На този етап на икономическо и социално развитие на обществото, ролята на работодателя е силно деформирана в трипартитната система. С усъвършенствуване структурата на икономиката, децентрализацията на управлението ѝ, и сключването на мениджърските договори, правителството ще трябва да отстъпи мястото си на върховен работодател в страната. Не съществува цивилизована страна, в която правителството да съвместява работодателските функции. Това място трябва да заемат работодателските организации и техните обединения, които следва в най - близко бъдеще да уточнят статута и взаимодействието си. [Р.12]

ПРИЛОЖЕНИЕ N0. 3:

МИСИЯТА НА ЙЪН ГРАНТ - “МОМЕНТАЛНА ФОТОГРАФИЯ” НА СЪСТОЯНИЕТО НА ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Подробностите за мисията на Йън Грант (05 - 08 юли 1993 г.) и неговите констатации се привеждат според българския превод на текста на доклада му, представен на ръководното тяло на програмата PHARE, приложен към писмо до вицепремиера Евгени Матинчев от 18 юли 1993 г.

На 5 юли 1993 г., в София пристига Йън Грант, представител на програмата PHARE.

На 06 юли 1993 г., Йън Грант се среща с вицепремиера и министър на труда и социалните грижи - Евгени Матинчев, както и със заместник министрите на труда и социалните грижи - проф. Димитър Шопов, Емил Мирославов и Йордан Христосков. Дискусиите са съсредоточени върху предложението в рамките на помощта по линия на програма PHARE за 1993 г., да бъде включена и Програма за социалния диалог.

Вицепремиерът Евгени Матинчев изразява предпочитание, помощта да бъде насочена към засилване на социалния диалог на национално, отраслово и регионално равнище. Той лансира три идеи:

- на първо място да се създаде Институт за трудови отношения, който да представлява тристран-

на групировка от експерти, действащ като консултативен орган по социално - икономически въпроси. Според Евгени Матинчев институтът “ще развива подходи към определени сфери, ще създава информационна база и ще поеме някои функции по обучението”. [L.11]. Вицепремиерът смята, че наред с това той може да поеме отговорността да следи изпълнението на стандартите на Международната организация по труда, като не се предвижда участието на института в арбитражни и помирителни процедури.

Според идеята на Евгени Матинчев, Институтът за трудови отношения трябва да бъде неправителствена организация, която ще се финансира от дългосрочни фондове на социалните партньори, правителството и от договори за международни изследвания.

- на второ място, от името на правителството Евгени Матинчев предлага да се създадат тристранни управителни съвети за социалноосигурителните фондове. Във връзка с това, той настоява в програмата за социален диалог да се предвидят средства за техническа помощ и обучение на участниците в новите управителни съвети.

- на трето място, Евгени Матинчев заявява намерението на правителството да разшири обхвата и отговорността на отрасловите комитети за помирение. В контекста на това намерение, вицепремиерът отправя молба за “техническа помощ, обучение, информация и учебни пътувания”.

В разговора възникват и още три въпроса.

Първият въпрос е свързан със съществуващият секретариат на НСТС и неговата поддръжка от страна на социалните партньори. По това време, той се състои от двама държавни служители от състава на Министерството на труда и социалните грижи. В секретариата няма представители на социалните партньори. Вицепремиерът Матинчев заявява, че правителството обсъжда възможностите за разширяване на секретариата и превръщането му в тристранен. Вицепремиерът изразява притеснение, че с по - нататъшното развитие на отрасловите и регионалните трипартитни структури, съществуващата система за връзки между тях и секретариата на НСТС може да се окаже претоварена.

На второ място, се обсъжда въпроса за относителната незрялост на работодателските организации и се отдава дължимото на необходимостта от тяхното професионализиране, укрепване и развитие.

На трето място, вицепремиерът изтъква необходимостта от създаване на информационна система, която да се използва от всички социални партньори. Според него липсата на такава система спомага в определени случаи за изострянето на спорове между правителството и социалните партньори. Евгени Матинчев подчертава, че това е бил един от основните му мотиви за да предложи създаването на Институт за трудови отношения.

На 07 юли 1993 г., Йън Грант се среща с Кръстьо Петков - по това време председател на КНСБ, с Юри Аройо - директор на Института за синдикални и социални изследвания, член на ИК на КНСБ и отговарящ за програмата “КЕОЕУ” и с Олег Чулев - по това време вицепрезидент на КТ “Подкрепа”.

Кръстьо Петков започва разговорите относно развитието на програмата за социален диалог с “изрично изявление”, за това, че всяка подобна програма трябва да бъде развивана и осъществявана на трипартитна основа, “за предпочитане с управленска и финансова тристранна структура”. [L. 11] Кръстьо Петков се противопоставя на идеята за създаване на Институт по трудови отношения. Той заявява, че съществуват няколко отлични изследователски института. Според него Министерството на труда и социалните грижи има достъп до резултатите от работата на няколко института, КНСБ има собствен Институт за синдикални и социални изследвания, а КТ “Подкрепа” изгражда свой институт. След това, доста откровено, Кръстьо Петков признава подозренията си, че независимо от официално обявения трипартитен характер на предложения от вицепремиера Институт по трудови отношения, той неминуемо ще попадне под правителствен контрол и ще дублира дейността на Националния съвет за тристранно сътрудничество. [L.11]

По въпроса за укрепването на секретариата на НСТС, Кръстьо Петков изказва съгласие, при условие, че ясно се подчертаят отново административните му функции и че се премине към възприемане на трипартитна структура. Според Кръстьо Петков, секретариатът на НСТС трябва да се изнесе в помещения, където не се помещават правителствени органи.

Кръстьо Петков проявява известна мнителност и по отношение на идеята, секретариатът на НСТС да изпълнява координиращи функции по отношение на отрасловите и регионалните трипартитни структури. Според него “това ще създаде усещането, че над тях няма висшестоящи органи”.

Кръстьо Петков се изказва в полза на развитието на отрасловите и регионалните помирителни структури, чрез предоставяне на техническа помощ, обучение и средства. Той не се противопоставя и на предложението на Евгени Матинчев, такава помощ да бъде оказана и на членовете на планира-

ните тристранни управителни съвети на фондовете за социално осигуряване и безработица. Петков не пропуска да подчертае, че има известни различия по създаването на тези фондове.

Кръстьо Петков поставя два допълнителни акцента:

На първо място той изтъква “изключителното значение на арбитражните и помирителните служби” и изразява мнение, че “това именно е липсващата връзка в еволюцията на трудовите отношения в България”. [L.11] Освен това, той предлага да бъде осъществена малка програма за обучение на 20 - 30 журналисти, в областта на трудовите отношения.

Председателят на КНСБ подкрепя идеята за “подпрограма”, в рамките на програмата за укрепване на социалния диалог, с която да се окаже подкрепа на развитието на “професионални, самостоятелни и истински работодателски федерации”. Кръстьо Петков акцентира и върху “значението на проучването на положението на бюджетните институции в помирителния порцес” и необходимостта от Закон за държавните служители. [L.11]

Йън Грант се среща в същия ден и с Олег Чулев, по това време вицепрезидент на КТ “Подкрепа”. (Понастоящем г-н Олег Чулев е началник, на Националната служба по заетостта).

Олег Чулев се изказва категорично в подкрепа на идеята за разрастването на секретариата на НСТС. Подобно на Кръстьо Петков и той предпочита трипартитна конфигурация на секретариата, който да бъде настанен в помещения извън сградата на Министерството на труда и социалните грижи. Олег Чулев също подчертава, че секретариатът не бива да има функции, излизащи извън рамките на техническото обслужване на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Олег Чулев се изказва в подкрепа на предложението, секретариатът на НСТС да бъде финансиран от държавния бюджет и от допълнителни вноски на социалните партньори. Той силно подкрепя идеята за трипартитно управление на фондовете за социално осигуряване и безработица, но изказва “известна загриженост относно бързината, с която те се създават”. Олег Чулев предлага на тристранна основа да бъде създаден фонд “Почивно дело”. [L.11]

По отношение на програмата за укрепване на социалния диалог, чиито евентуални параметри Йън Грант проучва, Олег Чулев застъпва гледището, че тя трябва да бъде подготвяна и осъществявана на трипартитна основа. Той заявява, че КТ “Подкрепа” “изцяло поддържа развитието на отрасловите и регионални тристранни структури”, и че би било добре, ако програмата предвиди техническа помощ за тяхното развитие и за обучение на ангажираните в тях хора. Също така той приема идеята за специална “подпрограма” в подкрепа на работодателските организации.

Олег Чулев подчертава необходимостта от развитието на службите за помирение и арбитраж. Също така, той заявява, че съществува необходимост от преразглеждане на стандартите за безопасност на труда и инспекционните процедури. Според него, подобна инициатива би могла да бъде включена в програмата и КТ “Подкрепа” би подкрепила подобно предложение. Според Олег Чулев трябва да се обмисли “как България да се възползува от новата бюджетна линия в рамките на ФАР за развитие на дейностите в областта на безопасността и хигиената на труда”. [L. 11]

Олег Чулев отхвърля идеята на Кръстьо Петков за оформяне на “подпрограма” за обучение на журналисти.

Мненията на вицепрезидента на КТ “Подкрепа” и на лидера на КНСБ не съвпадат и по въпроса за създаването на Институт за трудови отношения. Въпреки, че Олег Чулев се застрахова, че виждането му за задачите на подобен институт не съвпадат с тези на правителството, той приема по принцип осъществяването на идеята за създаването му, в противовес на яростната съпротива на Кръстьо Петков. Олег Чулев открито признава, че “създаването и разширяването на структурите за социалния диалог затруднява парично КТ “Подкрепа”. Необходимостта от извършване на административни и експертни услуги в рамките на тези структури става финансово обременителна за конфедерацията”. [L.11]

Затова, според Йън Грант, вицепрезидентът на КТ “Подкрепа”, вижда в създаването на тристранен Институт за трудови отношения “една добра възможност за I финансова помощ на експертите на конфедерацията”. [L.11]

На 08 юли 1993 г., Йън Грант се среща с представители на работодателските организации. На срещата присъствуват: Божидар Данев - председател на Българската стопанска камара (БСК), Минчо Коралски - главен съветник в Съюза за стопанска инициатива на гражданите (ССИГ), Божидар Божинов - председател на Българската търговско промишлена палата (БТПП), Божидар Димитров - съветник в БТПП и Румен Биандов - президент на Българския съюз на частните предприемачи “Възраждане” (БСЧП “Възраждане”). Още в началото на срещата, всички участници се съгласяват, че за историята, структурите и функциите на работодателските организа-

ции са известни малко неща. Затова представителите на работодателските организации поемат ангажмента, в кратък срок да представят обзорна информация за своите организации. [L.11]

Съвсем естествено, представителите на работодателските организации приветствуват предложението да се разработи “подпрограма за професионализирането на техните федерации и за префокусирането на техните дейности”. Пред Йън Грант, представителите на работодателските организации се оплакват, че “е нарушено равновесието на правата, че фактически са изключени от форумите, на които се вземат решения, и че все още не са в състояние да играят значима и ефективна роля в структурите на социалния диалог и процесите, които са свързани с него”. [L. 11]

Представителите на работодателските организации изразяват пълна подкрепа за разширяването и професионализирането на секретариата на НСТС. Те се солидаризират със становището на синдикатите, че секретариатът трябва да бъде тристранен, необвързан с правителството и подчинен на самия НСТС.

Представителите на работодателите подкрепят развитието на отраслови и регионални трипартитни структури. Наред с това те подкрепят предложението на КТ “Подкрепа” за създаване на фонд “Почивно дело”.

Представителите на работодателите приветствуват идеята за създаване и по - нататъшно развитие на служби за професионална информация, арбитраж и помирение. Според Йън Грант, те подчертават “необходимостта от паралелното изясняване на ролята на трудовите съдилища и от професионализиране на състава на подобни органи.” [L. 11]

Представителите на работодателите се обявяват против идеята за създаване на Институт за трудови отношения. Подобно на Кръстьо Петков, те смятат, че вече съществуват подобни институти с добри качества. Те изразяват опасение, че един нов институт ще се стреми евентуално да поеме ролята на орган, който ще подготвя решенията и ще премести центъра на тежестта от Националния съвет за тристранно сътрудничество върху себе си. По тяхно мнение “това би било връщане назад към предишното разбиране, което преувеличава ролята на изследователските институти.” [L.11]

На същия ден, на среща със заместник министъра на труда Емил Мирославов, Йън Грант обобщава ключовите моменти в подготвяната програма за укрепване на социалния диалог.

ПРИЛОЖЕНИЕ №0. 4:

СТРУКТУРА НА РАЗХОДИТЕ ПО “ИНДИКАТИВНАТА ПРОГРАМА” НА ИЪН ГРАНТ ЗА УКРЕПВАНЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В Е БЪЛГАРИЯ, ФИНАНСИРАНА ПО ПРОГРАМАТА ФАР

- За укрепване и разширяване на структурите и процедурите на Националния съвет за тристранно сътрудничество и свързаните с него органи - 475 000 екю
- За установяване на структури на социалния диалог на отраслово и регионално равнище - 425 000 екю
- За развитие и укрепване на арбитража и помирителните служби, както и структурите и процедурите на трудовите съдилища - 275 000 екю
- За създаване на информационна и ресурсна база - 375 000 екю
- За укрепване и професионализиране на структурите и процесите в работодателските федерации - 450 000 екю. Общо сумата възлиза на 2 000 000 екю. [L.20]

ПРИЛОЖЕНИЕ №0. 5:

РАБОТАТА НА НСТС ПРЕЗ ПОСЛЕДНОТО ТРИМЕСЕЧИЕ НА 1993 г.

На 14 септември 1993 г., заседанието на НСТС приема проект на Програма за алтернативна заетост в общините Рудозем и Мадан. (Министерският съвет излиза с Решения № 444 и № 445 от 01 ноември 1993 г.). [L.22]

Българската стопанска камара предлага да се обсъди сключеният колективен трудов договор между Министерството на промишлеността и синдикалните федерации от хранителната промишленост.

Като иска от Министерството на промишлеността, да съдейства за уточняване на браншовите структури на работодателите, във връзка с подготовката за сключване на браншовите колективни трудови договори за 1994 г., БСК предлага да се решат някои проблеми в областта на винарството и лозарството.

НСТС преценява, че въпросът за сезонното кредитиране на лозарството и винарската проми-

шленост и някои други подотрасли от хранителната промишленост, по време на изкупвателната им кампания, трябва да се постави пред цялото правителство. [L.22]

На заседание на НСТС, проведено се на 21 септември 1993 г., се приема по принцип проектът на Закон за лекарствените средства и аптеките в хуманната медицина. [L.23]

Отхвърлено е предложението на Комитета по пощите и далекосъобщенията, за нови тарифи за вътрешните и международните пощенски услуги от 1 септември 1993 г. На вносителя се препоръчва да подготви нови разчети, обосновки и предложения за поетапно повишаване на тарифите на пощенските услуги през 1994 г.

НСТС предлага на правителството да потърси възможности за субсидиране на системата, чрез държавния бюджет за 1994 г., в степен която ще позволи Комитетът по пощите и далекосъобщенията да намали загубите си.

Заседанието на НСТС, състояло се на 28 септември 1993 г., обсъжда проект на Закон за здравното осигуряване. [L.24] С изключение на КНСБ, социалните партньори дават съгласието си, проектозаконът да бъде внесен в Министерския съвет.

Разглежда се и пакет от документи по реструктуриране на уранодобива -проектопостановление за актуализиране Постановление № 163 на Министерския съвет от 1992 г. Проектът за постановление не се приема. Образува се работна група, под ръководството на Министерството на промишлеността, която в десет дневен срок да разработи и предложи проект, съобразен с изисквания на социалните партньори, който да бъде внесен на заседание на Министерския съвет.

На заседанието на НСТС, проведено на 30 септември 1993 г., се обсъждат необходимите мерки за стабилизиране на положението на тютюнопроизводителите. [L.25]

НСТС смята:

- че трябва да се вземат мерки за изкупуване на цялото количество тютюн от реколта 1993 г.;
- да се определят минималните изкупни цени на база производствени разходи, които да бъдат съобразени с реалните производствени разходи за отделните видове и произходи тютюн, плюс премия, която да бъде диференцирана също по произходи и класи;
- да се разработи програма за развитието на тютюнопроизводството и тютюнопреработването в страната през 1993 г. и 1994 г., като се внесат необходимите изменения в проекта на държавния бюджет за 1994 г. [L.25] Във връзка с това Министерският съвет приема Постановление № 197 от 15 октомври 1993 г., за определяне на минимални изкупни цени на тютюна - реколта 1993 г. (Постановлението вече е отменено).

НСТС провежда заседания на 05 октомври 1993г., 19 октомври 1993 г. и 21 октомври 1993 г., но за съжаление документация за тях не е открита до момента.

На заседанието си на 26 октомври 1993 г., НСТС приема по принцип Проект на постановление за определяне на минималната работна заплата за страната и за компенсиране на някои доходи на населението. [L.26] Одобрява се по принцип и Проектът за изменение на средните месечни брутни заплати в бюджетните организации и дейности, определени с ПМС № 71 и ПМС № 150.

По предложение на КТ "Подкрепа", НСТС възлага на Комисията по приватизация и реструктуриране на икономиката и на Комисията по финансово-кредитните и данъчните отношения да проведат предварително разглеждане на въпроса за блокиране на почивните станции на различни ведомства, като гаранции за отпускане на кредити.

По предложение на КТ "Подкрепа", социалните партньори разглеждат проблем, възникнал при подписването на споразумение между Министерството на културата и Федерация "Култура" при Конфедерацията на труда. НСТС решава да продължи разискването, след като бъде поканен да участва и министърът на културата - Ивайло Знеполски.

На 2 ноември 1993 г., НСТС се занимава с една от постоянните си теми -въпросът за доходите. [L.27] Изслушана е информация от министъра на финансите - Стоян Александров, относно изпълнението на бюджета за 1993 г.

Разискван е въпросът за гаранциите за изпълнение на ПМС № 71 от 06 април 1993 г., за привеждане на работната заплата в бюджетните организации и дейности в съответствие с инфлацията (вече отменено) и ПМС № 150 от 03 август 1993 г., за изменение на средните брутни месечни заплати в бюджетните организации и дейности.

На същото заседание, НСТС обсъжда. Проект за изменение и допълнение на ПМС № 71 от Об април 1993 г., както и проект на ново постановление за актуализиране на средните брутни работни заплати на заетите в бюджетната сфера от 1 октомври 1993 г.

НСТС подкрепя договореностите по политиката на доходите и настоява да бъдат осигурени необходимите средства за изплащане на заплатите с необходимите индексации.

На 8 ноември 1993 г. е подписано Рамково споразумение за трудовото договаряне през 1994 г. Под него слагат подписите си председателите на КНСБ и БСК - Кръстьо Петков и Божидар Данев. [М.3]

Според Рамковото споразумение, при съкращения на повече от 10 на сто от личния състав, работодателите задължително трябва да се консултират със синдикатите. [М.3]

Пак на 08 ноември 1993 г., се свиква заседание на НСТС, на което се обсъждат социално-икономическите проблеми във военнопromишления комплекс. [L.28] Социалните партньори решават дискусията да продължи с участието на представители на Министерството на промишлеността, като окончателните предложения на НСТС по въпроса се направят след като бъде изслушана информация на министъра на промишлеността - Румен Биков, за хода на структурната реформа в системата на ръководеното от него министерство.

На следващия ден - 09 ноември 1993 г., НСТС обсъжда проекта на бюджет за 1993 г., който по принцип не се приема от социалните партньори. [L.29] При разглеждането в Комисията по финансово-кредитните и данъчните отношения и Комисията по доходи, цени и жизнено равнище към НСТС те застъпват позицията, че приемането на бюджета е свързано със задължителни гаранции в приходната му част и затова "утвърждаването на неприложим бюджет е неоправдано". Отложено е изслушването на информация за хода на структурната реформа в системата на Министерството на промишлеността.

На своето редовно заседание на 16 ноември 1993 г., НСТС излушва "за сведение" информация за хода на структурната реформа в промишлеността, изнесена от министъра на промишлеността - Румен Биков. [L.30]

Участниците в НСТС предлагат изнесената информация да се разгледа на заседание на браншовите комисии за тристранно сътрудничество към Министерство на промишлеността и заедно с предложенията от НСТС, да бъде предоставена на правителството, като основа за формирането на Национална стратегия за реструктурирането на всички отрасли и дейности.

НСТС обръща внимание и на възникналите проблеми в социалното партньорство в Главно управление "Митници". Социалните партньори препоръчват да не се ограничават действията за създаване на синдикати в Главно управление "Митници".

На заседанието на НСТС на 23 ноември 1993 г., се приема по принцип Програма за младежка заетост. Към социалните партньори се отправя препоръка да участвуват в организирането и провеждането на социологическо изследване, целящо изясняването на ефективността на курсовете за квалификация и преквалификация на безработните. [L.31]

На 23 ноември 1993 г., НСТС приема предложеният проект на Наредба за елементите на брутното трудово възнаграждение, върху което се правят вноски за държавно и обществено осигуряване. Социалните партньори препоръчват Наредбата да бъде приета от Министерски съвет и по възможност да влезе в сила от 01 януари 1994 г.

На 30 ноември 1993 г., НСТС обсъжда информация, представена от министъра на културата - Ивайло Знеполски, по повод възникналите проблеми около колективното договаряне между Министерството на културата и Федерация "Театър" при КТ "Подкрепа". [L.32] НСТС препоръчва да се направи необходимото за подписване на рамково споразумение с федерация "Театър", както и да се изгради браншов съвет към Министерство на културата.

Пак на 30 ноември 1993 г., представителите на КНСБ и КТ "Подкрепа" излагат серия социално - икономически проблеми, възникнали в миннодобивния и рудодобивния отрасъл. НСТС предлага те да бъдат обсъдени в Комисията по приватизация и реструктуриране на икономиката, и в Комисията по финансово - кредитните и данъчни отношения. Двете комисии са задължени да докладват взетите от тях решения, незабавно на предстоящото заседание на НСТС, насрочено за 07 декември 1993 г. [L.32]

По време на заседанието на 07 декември 1993 г., НСТС продължава да се занимава с предложението на ФНСМ към КНСБ и на СМФ "Подкрепа", за нерешени социално-икономически проблеми в миннодобивната промишленост и рудодобива. [L.33]

Социалните партньори препоръчват на Министерския съвет, незабавно да обсъди и приеме предложения от Министерството на промишлеността. Проект за изменение и допълнение на Постановление № 140 на МС от 23 юли 1992 г., за реструктуриране на рудодобива и поэтапно закриване на неефективните производствени мощности.

Пак на 07 декември 1993 г., НСТС препоръчва още веднъж да се обсъдят проблемите в системата на Българската академия на науките, като се потърсят допълнителни ресурси за обезпечаването на необходимата издръжка за 1994 г.

По решение на НСТС, взето на 07 декември 1993 г., се свиква извънредно заседание, което да се занимае с проблемите на уранодобива. То се провежда на 10 декември 1993 г. Обсъждат се социално-икономическите проблеми в уранодобива. [L.34]

НСТС предлага на Министерския съвет, създаването на комисия, в която да вземат участие, както всички социални партньори, така и членове на кабинета. Комисията е натоварена в срок от един месец да представи становище относно възможността за използването на българския уранов концентрат, като ядрено гориво в АЕЦ "Козлодуй".

Социалните партньори предлагат на Министерския съвет, да удължи срока на действие на ПМС № 163 от 31.01.1994 г., като се предвиди удължаване на срочните трудови договори на работещите в уранодобива.

НСТС обявява за нецелесъобразно решението на правителството за санкциониране на стопанските ръководители в рудодобива и предлага на Министерския съвет, да преразгледа този въпрос. Българската стопанска камара и Българската търговско - промишлена палата остават недоволни от редакцията на решенията и подписват с особено мнение, въпреки, че са инициатори на дискусиата. [L.34]

Заседанието на НСТС, проведено на 14 декември 1993 г., обсъжда проекти на постановления за изменение на ПМС № 58 от 19 март 1993 г., относно приемането на Наредба за регулиране нарастването и образуването на средствата за работна заплата през 1993 г. (постановлението вече е отменено) и на Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения, приета с ПМС № 133 от 14 юли 1993 г. [L.35] НСТС препоръчва на Министерския съвет, да обсъди и приеме проекта за постановление, след като му се направи "правно-техническа и стилова редакция", като социалните партньори се информират в оперативен порядък за направените допълнения и изменения.

На последното си заседание за годината - на 21 декември 1993 г., НСТС приема проекта на Постановление за образуване средствата за работна заплата в търговските дружества от рудодобива и уранодобива. [L.36]

Социалните партньори обсъждат проект на Наредба за образуване и регулиране нарастването на средствата за работна заплата за 1994 г. НСТС препоръчва внасянето на Наредбата в Министерския съвет. При разискванията се констатира различия по съдържанието на протокола от заседанието на Комисията по доходи, цени и жизнено равнище, на което е обсъдена Наредбата. КТ "Подкрепа" подписва протокола по тази точка с особено мнение, защото според нейните представители, няма консенсус за внасянето на Наредбата в МС. [L.36]

На 21 декември 1993 г., НСТС приема преработената и допълнена Програма за младежка заетост. Българската стопанска камара гласува против приемането на Програмата за младежка заетост. Според представителите на БСК "съгласно т. 10 на Правилата за работа на НСТС, липсва консенсус и формулировката на решенията по т.2 от дневния ред е неправомерно". [L.36]

ПРИЛОЖЕНИЕ №0. 6:

РАБОТАТА НА НСТС ПРЕЗ ПЪРВИТЕ СЕДМИЦИ НА 1994 г.

На 4 януари 1994 г. е проведено заседание на НСТС. На него е обсъден проект на Правилник за реда за упражняване на правото на собственост на държавата в предприятията. Проектът не се приема от БСК и КТ "Подкрепа". [L.37] В крайна сметка Министерският съвет не взема предвид искането на синдикатите за доработване и повторно разглеждане на въпросния проект за Правилник в НСТС. Без да вземе под внимание представените писмени бележки и становища на социалните партньори. Министерският съвет издава ПМС № 7 от 1994 г., (ДВ, бр.10 от 1994 г.), за приемане на Правилник за реда за упражняване на правата на собственост на държавата в предприятията.

На същото заседание се приемат принципите, въз основа на които работодателите ще се споразумяват за представянето си на сесията на МОТ.

На 18 януари 1994 г., НСТС разглежда изключително проблемите на политиката на доходите. Представени са:

- проект на постановление и наредба за регулиране нарастването и за образуване на работната заплата;
- проект на постановление за определяне на минимална работна заплата, нов размер на социалната пенсия и за компенсиране на някои доходи на населението;

- проект на постановление за определяне на средствата за работна заплата в бюджетните организации и дейности и тяхното привеждане в съответствие с инфлацията през 1994 г. [L.38]

Социалните партньори констатираха принципни различия по разглежданите въпроси и най-вече относно отразяването на инфлацията в нарастването на средствата за работна заплата. Несъгласия има и около минималната работна заплата, а проектът за определяне на средствата за работна заплата в бюджетните организации е върнат за разглеждане в Комисията по доходите, цените и жизненото равнище. КТ "Подкрепа" подписва протокола с особено мнение.

На 25 януари 1994 г., точка първа в дневния ред на заседанието на НСТС, е предложението на председателя на Комитета по енергетика за промяна на цените на "енергийната продукция". [L.39] Разглеждането на предложението е отложено, като е поискана допълнителна информация от Комитета по енергетика, която да се разгледа в Комисията по доходи, цени и жизнено равнище, преди то да бъде внесено отново в НСТС.

Отложено е и обсъждането на Проект на постановление на Министерския съвет за образуване на средствата за работна заплата в бюджетните организации и дейности и тяхното привеждане в съответствие с инфлацията през 1994 г.

Подкрепено е изменението на Наредба № 13 на Министерство на здравеопазването за пределно допустимите концентрации на вредни вещества във въздуха на работната среда.

На 28 януари 1994 г., по предложение внесено от председателя на Комитета по енергетика, социалните партньори разглеждат на заседание на НСТС въпроса за промяна на цените на "енергийните продукти". [L.40] Приема се по принцип, увеличението на цените да стане от 01 април 1994 г., а повишаването на цените да стане в границите, предвидени в макроикономическата рамка на държавния бюджет за 1994 г. Това означава средногодишно увеличение с 25 на сто на цените на електроенергията и с 40 - 50 на сто на цените на топлоенергията, въглищата и брикетите.

НСТС препоръчва на Комитета по енергетика, в срок до 31 март 1994 г. да разработи и внесе за обсъждане и утвърждаване от КЕДР, Националния съвет за тристранно сътрудничество и Министерския съвет, програма с мерки за реструктуриране на отрасли и за закриване на неефективните производства и дейности. [L.40] Разгледан е и въпросът за заплатите на служителите в бюджетните организации.

На 3 февруари 1994 г., на заседание на ИК на КНСБ, е прието Становище на ИК относно резултатите от националните преговори за доходите, компенсациите и цените през I-то полугодие на 1994 г. ИК обявява, че КНСБ е постигнала краткосрочните си цели на националните преговори за доходите и компенсациите до юли 1994 г. [М.3]

На 15 февруари 1994 г., НСТС обсъжда новите тарифи за пощенските услуги - на практика повишаването на цените на същите. Всички предложения на БТК и правителството се приемат. [L.41]

На 1 март 1994 г., на заседание на НСТС се предлага увеличаване на цените на електроенергията, топлоенергията, въглищата и брикетите. Взето е решение увеличението да стане от 1 април 1994 г. [L.42]

Също така е разгледано предложение за въвеждане на система за защита на доходите. Решено е системата за защита на доходите да заработи от 1 април 1995 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ NO. 7:

ИЗВАДКИ ОТ ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПЪЛНЕН КОДЕКС НА ТРУДА, ВЛЯЗЪЛ В СИЛА ОТ 01 ЯНУАРИ 1993 г., РЕГЛАМЕНТИРАЩИ ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Чл.3. (1) Държавата осъществява регулирането на трудовите и осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище, в сътрудничество и след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

(2) Редът за осъществяване на сътрудничеството и консултациите по предходната алинея се определя от Министерския съвет след консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите.

(3) За представителни организации на работниците и служителите на национално равнище могат да бъдат признати тези, които имат членски състав не по-малко от 50 хиляди души, обединяват работници и служители в повече от половината отрасли и имат изградени национални и териториални органи.

(4) За представителни организации на работодателите на национално равнище, могат да бъдат

признати тези, които обединяват не по - малко от 500 работодатели, обединяват работодатели в повече от един отрасъл и имат изградени национални и териториални органи.

(5) Представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище се признават от Министерския съвет. Той определя реда за установяване наличието на критериите за представителност по ал. 3 и 4. Министерският съвет се произнася с решение по искане за признаване на представителност в тримесечен срок. Неговият отказ може да се обжалва пред Върховния административен съд.

(6) За представителни се признават и всички поделения на организации, признати за представителни на национално равнище. . . .

• • •

Чл.4., (2) Синдикалните организации представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище, чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество, организиране на стачки и други действия съгласно закона. ...

Чл.5., (2) Организации на работодателите по предходната алинея представляват и защитават своите стопански интереси чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество и чрез други действия съгласно закона. . . .

• • •

Чл.51. (1) Колективни трудови договори се сключват по предприятия, отрасли, браншове, професии и административно - териториални единици.

(2) Колективен трудов договор се сключва между отделен работодател, група работодатели, организации на работодатели или сдружение на организации на работодатели, от една страна и съответните синдикални организации или сдружения на синдикални организации, от друга.

(3) С един работодател или с представител на работодатели, на техни организации или на сдружение от техни организации се сключва само един колективен трудов договор.

(4) В едно предприятие работодателят сключва колективния трудов договор с представители на синдикалните организации в предприятието, след като те представят съгласуван помежду им общ проект.

(5) Когато в предприятието синдикалните организации не могат да съгласуват помежду си общ проект, работодателят сключва колективния трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е приет от общото събрание на работниците и служителите (събранието на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

(6) Колективният трудов договор по отрасли, браншове, професии и административно - териториални единици се сключва между съответните представителни организации на работодателите и на работниците и служителите.

ПРИЛОЖЕНИЕ №0. 8:

ИЗВАДКИ ОТ “ПРАВИЛНИК ЗА ОПРЕДЕЛЯНЕ ПРИНЦИПИТЕ, РЕДА И УСЛОВИЯТА ЗА ПРИЗНАВАНЕ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ И НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ЗА ПРЕДСТАВИТЕЛНИ НА НАЦИОНАЛНО РАВНИЩЕ В ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО”, ПРИЕТ С ПОСТАНОВЛЕНИЕ №0. 7 НА МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ ОТ 22 ЯНУАРИ 1993 г.

• • •

Чл.3. (1) Писмено искане до Министерския съвет от съответната организация, която кандидатства за представителна на национално равнище на тристранното сътрудничество;

2. Удостоверение от съда за извършено вписване на организацията. .

• • • ;

3. Устав на организацията, който е бил представен в съда със заверен препис от протокола или решението за неговото приемане;

4. Списък на националните и териториалните органи, имената на техните ръководства и адресите им;

5. Документи, с които се установява минимално необходимия числен състав. Първичните документи за установяване на представителността, които се съхраняват в организациите, са учредителните протоколи,

**ИЗВАДКИ ОТ “ПРАВИЛА ЗА РАБОТА НА НАЦИОНАЛНАТА СИСТЕМА
ЗА ТРИСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО”, ПРИЕТИ С ПОСТАНОВЛЕНИЕ
НА МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ № 51 от 15 МАРТ 1993 г.**

Член 1. Националният съвет за тристранно сътрудничество е орган за осъществяване на консултации и сътрудничество при решаването на национално равнище на въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище.

Член 2. В Националния съвет за тристранно сътрудничество участвуват представители на правителството, на организациите на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни от Министерския съвет.

Член 3. Страните в Националния съвет за тристранно сътрудничество се представляват:

а) правителството - от заместник министър-председател и други двама членове на Министерския съвет или ръководители на централни ведомства в зависимост от въпросите, които се обсъждат;

б) организациите на работниците и служителите - от не повече от трима упълномощени представители на всяка една от организациите, признати за представителни;

в) организациите на работодателите - от не повече от трима упълномощени представители на всяка една от организациите, признати за представителни.

На заседанията могат да присъствуват по отделни въпроси не повече от двама експерти на всеки от участниците. . . .

• • •

Член 5. Председател на Националния съвет за тристранно сътрудничество е заместник министър-председател, който е упълномощен да представлява правителството в съвета.

Член 6. Към Националния съвет за тристранно сътрудничество се изгражда Секретариат, който осигурява организацията на дейността, техническото и административното обслужване на участниците в него. Ръководителят на Секретариата е секретар на Националния съвет за тристранно сътрудничество. . . .

• • •

Член 9. Заседанията на Националния съвет за тристранно сътрудничество се ръководят от председателя на съвета, а в негово отсъствие от упълномощен от него член на правителството.

Член 10. По обсъжданите проблеми Националният съвет за тристранно сътрудничество приема споразумения при наличието на консенсус на всички участници в заседанието. Споразуменията се подписват от упълномощен представител на всеки от участниците.

Участник, който е бил поканен на заседанието, но не е присъствувал, може допълнително да заяви дали поддържа или не поддържа споразумението.

Член 11. При постигнато споразумение всеки от участниците в Националния съвет за тристранно сътрудничество се придържа към него и предприема действия за изпълнението му в рамките на своите правомощия.

При настъпили изменения в интересите, вследствие на силно променени икономически и социални условия в страната, всеки от участниците може да поиска да се внесат корекции в постигнатото вече споразумение или да се приеме ново споразумение.

Член 12. По споразумение, взето при наличие на консенсус на всички участници. Националният съвет за тристранно сътрудничество може да определи въпросите, по които страните се договарят на национално равнище.

Член 13. При непостигане на споразумение по обсъжданите въпроси, съображенията на участниците се оформят в протокол, подписан от упълномощените им представители. В тези случаи председателят на Националния съвет за тристранно сътрудничество внася протокола за разглеждане в съответната държавна институция. . . .

Член 15. Към Националния съвет за тристранно сътрудничество се изграждат следните постоянни комисии по:

- а) работната сила - заетост, безработица, квалификация и преквалификация;
- б) доходите, цените и жизненото равнище;
- в) колективните трудови спорове;

- г) социалното осигуряване и социалното подпомагане;
- д) международното трудово законодателство и работа с МОТ;
- е) условията на труд;
- ж) приватизацията и реструктурирането на икономиката;
- з) финансово - кредитните и данъчните отношения;
- и) специфичните проблеми на работещите в организациите на бюджетна издръжка.

Член 16. В комисиите се включват експерти, упълномощени от участниците в Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Член 17. Всяка комисия избира свой председател, който организира нейната работа и ръководи заседанията. Заседанията са редовни и когато на тях не присъствуват упълномощени представители на някои от участниците от страна на представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, в случай че те са били редовно уведомени.

Член 18. Заседанията на комисиите се свикват по искане на всеки от участниците в тях. В тези случаи материалите, които ще се обсъждат, се представят своевременно на председателя на комисията, с оглед получаването им от останалите участници най - малко два дни преди деня на заседанието. . . .

• • •

Член 21. По искане на отрасловите или браншовите структури на всеки от участниците в Националния съвет за тристранно сътрудничество в отделните министерства, комитети и други ведомства се формират отраслови или браншови съвети за тристранно сътрудничество. Страни в тези съвети са:

- а) министерство, комитет или друго централно ведомство;
- б) националните отраслови или браншови федерации, съюзи и синдикати на представителните организации на работниците и служителите - участници в Националния съвет за тристранно сътрудничество;
- в) отраслови или браншови структури на представителните организации на работодателите, които са участници в Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Член 22. Към отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество могат да се създават на паритетни начала експертни комисии.

Член 23. До споразумение по обсъжданите проблеми в отрасловите и в браншовите съвети за тристранно сътрудничество се стига при наличие на консенсус между отделните участници. При постигане на споразумение всеки от участниците предприема действия за решаване на проблеми в рамките на своите правомощия.

Член 24. Нерешени в отрасловите и в браншовите съвети за тристранно сътрудничество проблеми не могат да бъдат предмет на обсъждане в Националния съвет за тристранно сътрудничество, вт.ч. и в неговите комисии, освен в случаите по т. 8 или когато са от неговата изрична компетентност. . . .

• • •

Член 26. При изработване на споразумения, отрасловите и браншовите съвети за тристранно сътрудничество се ръководят от споразуменията на Националния съвет за тристранно сътрудничество, които имат за тях задължителен характер.

Член 27. По искане на регионалните структури на всеки от участниците в Националния съвет за тристранно сътрудничество се формират областни, общински и други регионални съвети за тристранно сътрудничество. Страни в тези съвети могат да бъдат съответно:

- а) областният управител, кметът на общината и други органи на местната държавна администрация;
- б) областни, общински и други регионални съюзи на работодателите, които са участници в Националния съвет за тристранно сътрудничество, ако има създадени такива съюзи;
- в) областни, общински и други регионални организации на работниците и служителите, които са участници в Националния съвет за тристранно сътрудничество, ако има създадени такива организации. . . .

...

Член 29. До споразумение по обсъжданите проблеми в регионалните съвети за тристранно сътрудничество се стига при наличие на консенсус между отделните участници. При постигане на споразумение, всеки от участниците предприема необходимите действия за изпълнението му в съответствие със своите правомощия.

Член 30. Нерешените в регионалните съвети за тристранно сътрудничество проблеми не мо-

гат да бъдат предмет на обсъждане в Националния съвет за тристранно сътрудничество, в т.ч. и в неговите комисии, освен в случаите по т. 8 или когато са от неговата изрична компетентност.

Член 31. . . .

• • •

- а) Министерският съвет - на национално равнище;
- б) министерствата и другите централни ведомства - на национално отраслово и на национално браншово равнище;
- в) областният управител, кметът на общината и другите органи на местната държавна администрация - на териториално равнище;
- г) работодателите - в предприятията, учрежденията и организациите.

ПРИЛОЖЕНИЕ NО.10:

СЪВМЕСТНА ДЕКЛАРАЦИЯ НА КОНФЕДЕРАЦИЯТА НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ И БЪЛГАРСКАТА СТОПАНСКА КАМАРА ОТ 30 МАЙ 1994 г. (Към декларацията се присъединява и Националният професионален съюз)

Водени от интересите на работодателите и наемните работници и като отчитат настъпилия икономически и социален упадък, особено през последните месеци, нарушаването на икономическите параметри на държавния бюджет и основните договорености в социалната политика, както и продължаващия процес на разпадане на българската държавност;

Като констатира, че опитите на правителството да прехвърли вината за своите провали върху работодатели, синдикати и банки са израз на безсилие и некомпетентност;

Като приемат поведението на правителството пред Народното събрание и при преговорите му с политическите сили като липса на политическа зрялост и проява на безотговорност по отношение на националните интереси

Конфедерацията на независимите синдикати в България и Българската стопанска камара декларират:

Оценяват като преднамерено разрушаването на трипартитната система в България и винят правителството за това;

Не приемат и ще се борят с всички законни средства срещу антисоциалната политика на правителството;

Не приемат на доверие каквито и да са сделки, включително и по външния дълг;

Считат за позорно вмешателството на външни сили в работата на Народното събрание по повод гласуването на вот на доверие на българското правителство.

За цялостната им работа, за провала на реформата, за непровеждането на структурните реформи в икономиката на много от министрите и народните представители трябва да се търси персонална, включително и съдебна отговорност.

ЛИТЕРАТУРА:

МОНОГРАФИИ И ДРУГИ ПУБЛИКУВАНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ, СВЪРЗАНИ С ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО

- [М.1] МРЪЧКОВ Васил, “Тристранното сътрудничество за уреждане на трудовите отношения”, С., сп.Правна мисъл, брой 4, 1991 г., стр.56-66;
- [М.2] МРЪЧКОВ Васил, “Тристранното сътрудничество за уреждане на трудовите отношения в Кодекса на труда”. С., сп. Съвременно право, брой 1, 1993 г., стр.20-27;
- [М.3] ПЕКОВ Александър, Надежда ДАСКАЛОВА, Татяна МИХАЙЛОВА, Христо АТАНАСОВ, Диана ТРАКИЕВА, Евгени ТОДОРОВ, Зинаида НАЙДЕНОВА, “Десет години КНСБ (Хронология, събития, позиции. становища, документи. 1990 – 2000). С., 2000 г. Издание на КНСБ;
- [М.4] ПЕТКОВ Кръстьо, Димитър КУМАНОВ, Васил МРЪЧКОВ, Йордан БЛИЗНАКОВ, Юри АРОЙО, Иван НЕЙКОВ, Недка КОЛЕВА, “Тристранно партньорство (Дистанционен курс за специализация по индустриални отношения, книга 2)”. С., 1996 г. Издание на Институт по индустриални отношения и мениджмънт и на Факултет “Икономически и социални науки” на Пловдивския университет “Паисий Хилендарски”;
- [М.5] ШОПОВ Димитър, “Индустриалните отношения в България”. С., 1994 г.;
- [М.6] ШОПОВ Димитър, “Индустриални отношения”. С., 1999 г., Издателство “Тракия - М”;
- [М.7] МИЛЧЕВА Емилия, “Националният съвет за тристранно сътрудничество и институционализацията на трипартизма в България”, Софийски университет “Св. Климент Охридски”, Философски факултет, Катедра “Теория на политиката”, Януари 2001 г.

ПРОТОКОЛИ ОТ ЗАСЕДАНИЯТА НА НСТС И ДРУГИ НЕОБНАРОДВАНИ ДОКУМЕНТИ, РАЗИСКВАНИ И ПРИЕМАНИ ОТ НЕГО

- [L.1] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 79 февруари 1993 г., Архив на КНСБ -необработен;
- [L.2] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 21 април 1993 г., Архив на секретариата на НСТС - необработен;
- [L.3] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 27 април 1993 г., (Цитирано по аналитични таблици, разработени от Елена Василева), Архив на КНСБ - необработен;
- [L.4] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 4 май 1993 г., (Цитирано по аналитични таблици, разработени от Елена Василева), Архив на КНСБ - необработен;
- [L.5] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 11 май 1993 г., (Цитирано по аналитични таблици, разработени от Елена Василева), Архив на КНСБ - необработен;
- [L.6] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 77 май 1993 г., (Цитирано по аналитични таблици, разработени от Елена Василева), Архив на КНСБ - необработен;
- [L.7] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 25 май 1993 г., Архив на секретариата на НСТС - необработен;
- [L.8] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 15 юни 1993 г., Архив на секретариата на НСТС - необработен;
- [L.9] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 29 юни 1993 г., (Цитирано по аналитични таблици, разработени от Елена Василева), Архив на КНСБ - необработен;
- [L.10] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 1 юли 1993 г., (Цитирано по аналитични таблици, разработени от Елена Василева), Архив на КНСБ - необработен;
- [L.11] Доклад на Йън Грант, представен на ръководното тяло на програмата PHARE, относно мисията му в България, състояло се периода 05 юли - 08 юли 1993 г. (Привежда се съгласно превода на екземпляр от доклада, приложен към писмо на Йън Грант до вицепремиера Евгени Матинчев от 18 юли 1993 г.). Архив на секретариата на НСТС -необработен;
- [L.12] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 13 юли 1993 г., (Цитирано по аналитични таблици, разработени от Елена Василева), Архив на КНСБ - необработен;
- [L.13] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 20 юли 1993 г., (Цитирано по аналитични таблици, разработени от Елена Василева), Архив на КНСБ - необработен;
- [L.14] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 27 юли 1993 г., (Цитирано по аналитични таблици, разработени от Елена Василева), Архив на КНСБ - необработен;

- [illegible]

- [L.42] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 1 март 1994 г., Архив на секретариата на НСТС - необработен;
- [L.43] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 10 март 1994 г., Архив на секретариата на НСТС - необработен;
- [L.44] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 22 март 1994 г., Архив на секретариата на НСТС - необработен;
- [L.45] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 25 март 1994 г., Архив на секретариата на НСТС - необработен;
- [L.46] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 29 март 1994 г., Личен архив на Дикран Тебян - необработен;
- [L.47] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 5 април 1994 г., Архив на КНСБ - необработен;
- [L.48] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 12 април 1994 г., Архив на КНСБ - необработен;
- [L.49] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 26 април 1994 г., Личен архив на Иван Нейков - необработен;
- [L.50] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 11 ноември 1994 г., Архив на секретариата на НСТС - необработен;
- [L.51] Временно споразумение за национално тристранно сътрудничество, подписано от правителството, КНСБ, КТ "Подкрепа", БСК, ССИГ и БТПП на 11 ноември 1994 г., (Цитира се по екземпляра, приложен към протокола от заседанието на НСТС от 11 ноември 1994 г.). Архив на секретариата на НСТС - необработен;
- [L.52] Протокол от заседанието на НСТС, състояло се на 19 декември 1994 г., Личен архив на Иван Нейков - необработен;

ПУБЛИКУВАНИ ДОКУМЕНТИ, СВЪРЗАНИ С ПРОБЛЕМИТЕ НА ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО

- [D.1] "ГЕНЕРАЛНО СПОРАЗУМЕНИЕ, сключено между Конфедерацията на независимите синдикати в България. Правителството на Народна република България и Националния съюз на стопанските ръководители в България, за решаване през 1990 г. на най - неотложните въпроси, които засягат жизнените интереси на трудещите се и пораждат социално напрежение", подписано в гр. София на 15 март 1990 г.. Цитира се по публикацията в Шопов Д., "Индустриални отношения". С., 1999 г., изд. "Тракия - М", с. 297 - 303;
- [D.2] "Правила за работа на Националната комисия за съгласуване на интересите", сп. Синдикална практика, кн. 3, 1990 г., с. 11 - 13;
- [D.3] "Общи правила за сключването на колективни трудови договори и споразумения през 1990 г.", сп. Синдикална практика, кн. 3, 1990 г., с. 13 - 20;
- [D.4] "Споразумение между правителството на НР България. КНСБ. КТ "Подкрепа" и НССР за решаването на някои остри проблеми, породени от задълбочаващата се икономическа криза", сп. Синдикална практика, кн. 9, 1990 г., с. 5 - 8;
- [D.5] "Споразумение за запазване на социалния мир", сп. Синдикална практика, кн. 1, 1991 г., с. 28 - 33;
- [D.6] "Статут на постоянната тристранна комисия за съгласуване на интересите". Кореспондентско обучение, кн. 5, 1991 г., с. 1 - 6;
- [D.7] "Организация и технология на колективното договаряне и сключване на споразумения (Общи препоръки за водене на преговори, сключване и изпълнение на КТД и споразумения)", сп. Синдикална практика, кн. 5-6, 1991 г., с. 5-15;
- [D.8] "Извънреден конгрес на КНСБ. Документи", сп. Синдикална практика, кн. 3, 1992 г., с. 3 - 71;
- [D.9] "Правила за работа на националната система за социално партньорство", сп. Синдикална практика, кн. 6, 1992 г., с. 7 - 11;
- [D.10] "КНСБ от учредителния до Третия конгрес (събития, факти. документи)", сп. Синдикална практика, кн. 9 - 10, 1993 г.;
- [D.11] "Трети конгрес на КНСБ. Документи. Коментари", сп. Синдикална практика, кн. 11-12, 1993 г., с. 3 - 79;

[D.12] “Правилник за определяне на принципите, реда и условията за признаване на организациите на работниците и служителите и на работодателите за представителни на национално равнище в тристранното сътрудничество”. Държавен вестник, бр. 8 и 23, 1993 г.;

[D.13] “Правила за работа на националната система за тристранно сътрудничество”. Държавен вестник, бр. 23, 1993 г.;

ПУБЛИКАЦИИ В ПЕРИОДИЧНИЯ ПЕЧАТ, ОТРАЗЯВАЩИ СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ И ТРИСТРАННОТО СЪТРУДНИЧЕСТВО

[P.1] “Важно заседание на временния изпълнителен комитет на БПС”. С., в. Труд, 04 януари 1990 г., стр. 1 ;

[P.2] ГЪЛЪБАРОВА Соня, РАДЕВА Мира, ГЕОРГИЕВА Румяна, “Българските профсъюзи предлагат: Генерално споразумение с правителството”. С., в. Труд, 05 януари 1990 г., стр. 1 - 2 ;

[P.3] УСТАВ на Конфедерация на независимите синдикати в България. С., в. Труд, 27 февруари 1990 г., стр. 3 ;

[P.4] “Основа за конструктивен диалог. Начало на консултациите между правителството и синдикатите по жизнено важни за трудовите хора проблеми”. С., в. Труд, 01 март 1990 г., стр. 1 - 2 ;

[P.5] “Подписано е първото споразумение между КНСБ и НФТ “Подкрепа”. С предимство - интересите на трудещите се”. С., в. Труд, 07 март 1990 г., стр. 1 ;

[P.6] “Становище на Конфедерацията на труда “Подкрепа” по Генералното споразумение, сключено между правителството на България, Съюза на стопанските ръководители и Конфедерацията на независимите синдикати”. С., в.Подкрепа, 02 май 1990 г.,стр. 4 ;

[P.7] “ Уточнение към становището на Конфедерацията на труда “Подкрепа” по Генералното споразумение.сключено между КНСБ. правителството на НР България и Националния съюз на стопанските ръководители в България “. С., в.Подкрепа, 08 май 1990 г., стр. 6 ;

[P.8] ШОПОВ Димитър, “Клоунатата свърши. КНСБ съблече следдесетомврийската си “нова”кожа. Дошло е време разделно”. С., в. Подкрепа, 13 ноември 1990 г., стр. 7 ;

[P. 9] “От изпълнителния съвет на КТ “Подкрепа” Меморандум до правителството на Република България”. С., в. Подкрепа, 05 - 12 март 1991 г., стр.7 ;

[P.10] ИВАНОВ Дончо, “ От централизирана система към хаос”. С., в. Подкрепа, 09 април 1991 г., стр.7 ;

[P.11] “Конфедеративен съвет на КТ “Подкрепа””. С., в. Подкрепа, 04 юни 1991 г., стр. 7 ;

[P.12] “СТАНОВИЩЕ на Българската стопанска камара по втория етап на икономическата реформа и Споразумението за социален мир”. С., в. Подкрепа, 25 юни 1991 г., стр.5 ;

[P.13] КРИВОШИЕВ Стамен, “Социалното партньорство ще се води на другото ниво”. С., в. Седм дни Подкрепа , 05-11 декември 1991 г., стр. 3 ;

[P.14] “Три важни решения на Конфедеративния съвет”. С., в. Подкрепа, 07 декември 1991 г., стр. 1 ;

[P.15] МИЧКОВСКИ Асен, “ Стачният напън - професорска амбиция за прикриване на далавери и синдикално безсилие “. С., в.Подкрепа, 28 декември 1991 г. - 09 януари 1992 г., стр. 5 ;

[P.16] НЕДЕЛЧЕВ Жоро, “Шефове на КНСБ ще подават оставка, горко на правителството”. С., в. Подкрепа, 06 януари 1992 г., стр. 2 ;

[P.17] МИХОВА Румяна, “Кабинетът не иска тристранна комисия”. С., в. Подкрепа, 04 февруари 1992 г., стр. 1 ;

[P.18] ВЕЛЕВ Стоян, “Ние сме против тези. които блокират социалното партньорство”. С., в. Подкрепа, 08 февруари 1992 г., стр. 3 ;

[P.19] ТРЕНЧЕВ Константин, “КТ “ПОДКРЕПА” се оттегля от Споразумението по спазването на социалния мир”. (Писмо до министър - председателя на Р България), С., в. Подкрепа, 10 февруари 1992 г., стр. 1 ;

[P.20] ТОНЕВ Емил, “Предложението за три нива на социалното партньорство ще получи правителството”. С., в. Подкрепа, 13 февруари 1992 г., стр.1 ;

[P.21] “Диалогът правителството - синдикати е основа на социалния мир”, (Предложение от КТ “Подкрепа” относно принципите и технологията за осъществяване на социално партньорство между правителството, работодателите и синдикатите). С., в. Подкрепа, 13 март 1992 г., 1992 г., стр. 1 - 4 ;

[P.22] ЧУЛЕВ Олег, “Предлаганите “разговори “ излизат извън практиката на трипартизма”. С., в. Подкрепа, 21 март 1992 г., стр. 1 ;

- [P.23] ТОНЕВ Емил, “Синдикатите не гостуваха на правителството. тристранната комисия още е мечта”. С., в. Подкрепа, 27 март 1992 г., стр. 1 ;
- [P.24] БОЯДЖИЕВА Милена, “Кабинетът се страхува от задължителни решения”. С., в. Подкрепа, 31 март 1992 г., стр. 1 ;
- [P.25] “Синдикатите се надяват правителството да промени нрава си”. С., в. Подкрепа , 26 май 1992 г., стр. 1 ;
- [P.26] ПАНАЙОТОВА Теодора, “Социалното партньорство пребори правителството”^.. в. Подкрепа, 29 май 1992 г., стр. 1 ;
- [P.27] КОЛЕВ Ангел, “Синдикатите и работодатели пак дадоха шанс на правителството”. С., в. Подкрепа, 30 май 1992 г., стр.1 ;
- [P.28] ПАНАЙОТОВА Теодора, “Защо Националният съвет за социално партньорство не приема НПС”. С., в. Подкрепа, 05 юни 1992 г., стр. 1 ;
- [P.29] “В диалога с правителството печелят синдикатите”. С., в. Подкрепа, 02 юли 1992 г., стр.1 - 2 ;
- [P.30] СИРАКОВ Чавдар, “Правителствената непокорност продължава”. С., в. Подкрепа, 14 юли 1992 г., стр. 1 ;
- [P.31] ВАСИЛЕВ Никола, “Социалното партньорство се роди в безбрачие и не успя да порасне”. С., в. Подкрепа, 01 октомври 1992 г., стр. 1 - 3 ;
- [P.32] ДИМОВ Димитър, “ Напускаме съвета за социално партньорство. Декларация на СМФ “Подкрепа” “. С., в. Подкрепа, 21 октомври 1992 г., стр.1 - 2 ;
- [P.33] ПЕТКОВ Кръстьо, “ Политическата стабилност е въпрос на време”. (Интервю на Юлиана Бончева), С., в. Подкрепа, 27 октомври 1992 г., стр. 1 - 3 ;

Боряна Иванова Стойчева
Емилия Константинова Милчева

ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

Рецензенти:
Ст. н. с. I ст. Елка Николаева Тодорова д. с. н.
Проф. Нансен Алфред Бехар

Редактор:
Теодор Данаилов Дечев
Доктор по социология

Компютърен дизайн корица:
Графимакс 02

Коректор:
Тодор Руменов Райков

Българска
Първо издание
Отпечатана 2008 г.

Формат: 70x100/8
Брой печатни коли: 20,5
Тираж 1400 броя

ISBN 978-954-9431-14-8