



Колективното трудово договаряне в предприятието

Наръчник



Колективното трудово договаряне в предприятието

Наръчник

Под ръководството и съставителството на
доц. д-р Желязко Христов, д.м.

София, юни 2009 год.

Темите в Наръчника са разработени както следва:

Доц. д-р Желязко Христов, д.м. – Уводни бележки

Ася Гонева – глава втора, тема 7

Божидар Арсов – глава втора, тема 3

Величка Микова - глава втора, теми 2, 9, 10, 11 и 12

Екатерина Рибарова - глава втора, тема 8

Емилия Маркова - глава първа, тема 2

Любен Томев – глава втора, тема 6.2

Недка Колева - глава втора, тема 6.1

Тодор Тодоров – глава втора, тема 5

Тодор Томов – глава втора, тема 4

Чавдар Христов - глава първа, тема 1 и глава втора, тема 1

Съдържание

УВОДНИ БЕЛЕЖКИ	4
Глава Първа	6
“ИЗИСКВАНИЯ НА ЗАКОНА КЪМ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ. ЕТАПИ НА КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ”	6
1.1. Изисквания на закона към колективното трудово договаряне	6
1.2. Етапи на колективно трудово договаряне в предприятие	14
Глава Втора	39
“СТРУКТУРА И РАЗДЕЛИ НА КОЛЕКТИВНИЯ ТРУДОВ ДОГОВОР”	39
2.1. ПРЕАМБЮЛ, ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ	39
2.2. Право на синдикатите и наемните работници на информация и консултация и колективния трудов договор.....	44
2.3. Трудова заетост, обучение, квалификация и преквалификация	52
2.4. Работно време и отпуски.....	61
2.5. Здравословни и безопасни условия на труд	70
2.6. Трудови възнаграждения и производителност на труда	75
2.7. Осигурителни отношения. Социално- битово и културно обслужване. Социално подпомагане	95
2.8. Условия за синдикална дейност	105
2.9. Доброволно уреждане на колективните трудови спорове.....	110
2.10. Присъединяване към колективен трудов договор.....	113
2.11. КТД и дискриминация	118
2.12. Допълнителни разпоредби. Преходни и заключителни разпоредби на КТД.....	124

Уважаеми читатели,

През 2002 г. екип от експерти на КНСБ подготви и издаде Наръчник по колективното трудово договаряне в предприятието. Това беше едно от многото издания на КНСБ, насочени към синдикалните дейци на равнище предприятие, със строго определени практически задачи.

Целта на Наръчника бе да се дадат познания, създадат умения и вдъхне повече самочувствие у синдикалните дейци на базово равнище, когато те работят самостоятелно в процеса на колективното трудово договаряне.

От тогава измина доста време. **Правната рамка** на колективното трудово договаряне, създадена през 1992 г., обхващаща първоначално 10 члена с общо 34 алинеи, претърпя промени през 2002 г., 2006 г. и 2008 г.

Налице са **нови регламенти** във всички области, за които е допустимо договаряне в рамките на КТД на различните равнища.

От близо три години действат всички стандарти и документи, които очертават нормативната база и практика по колективното трудово договаряне в Европейския съюз.

Чрез няколкото принципа и възможни пътеки, които формулира относно съдържанието на „гъвкавата сигурност“ и неговата реализация, **Европейската комисия наложи разбирането за съществената роля и място на колективното договаряне и в тази връзка – за ролята и значението на синдикалните организации.**

Следва да припомним, че в Хартата за основни права (ХОП) на Европейския съюз, която е част от Лисабонския договор/07 г., **колективно договаряне и право на информиране и консултиране са включени като основни права.** И тъй като основен субект в процеса на колективното договаряне е синдикалната организация, то по своеобразен начин и ХОП утвърждава и насочва към утвърждаване на синдикализма.

През годините след 2002 г. бе извървян значителен път от синдикалните членове и организации, сключиха се много колективни договори на равнище предприятие, на териториално и секторно равнище. Натрупан е значителен опит, видени са редица практически и правни проблеми.

Не на последно място за последните няколко години в редица синдикални организации настъпиха персонални промени в синдикалните комитети, избрани са нови членове, нови председатели на синдикалните организации.

Всичко, посочено по-горе, даде основание да пристъпим към осъвременяване на Наръчника и да го предложим на нашия синдикален актив като действен инструмент в усилията за защита интересите на работниците и служителите в предприятията - чрез и по пътя на колективното трудово договаряне.

Второто преработено и допълнено издание на Наръчника разработва **правната рамка, структурата и съдържанието на основните раздели на колективния трудов договор на ниво предприятие**. Той има практическа насоченост.

Наръчникът е предназначен и за широк кръг синдикалисти на всички равнища, както и за работодатели, експерти, специалисти по управление на персонала и мениджъри.

София, юни 2009 г.

Глава Първа

“ИЗИСКВАНИЯ НА ЗАКОНА КЪМ КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ. ЕТАПИ НА КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ”

1.1. Изисквания на закона към колективното трудово договаряне

Колективното договаряне и колективния трудов договор (КТД), са насочени към постигане на по-благоприятни условия на труд от установените в трудовото законодателство. Те са присъщ инструмент в дейността на синдикатите. Колективното договаряне определяме, като процес, а КТД като цел и краен продукт на този процес.

1.1.1. Правна уредба

Правната уредба на колективното договаряне и колективните трудови договори се съдържа в Кодекса на труда (КТ) - чл. 51 - 60 КТ. Международна закрила и признание колективното договаряне намира в две конвенции на Международната организация на труда - конвенция № 98 относно правото на организиране и колективно преговаряне от 1949 г., ратифицирана от българската държава и станала част от вътрешното ни законодателство и конвенция № 154 относно колективното преговаряне от 1954 г., която все още не е ратифицирана от нашата държава. Към тези конвенции на МОТ следва да добавим и чл.6 от Европейската социална харта, който урежда правото на колективно договаряне, и с който текст нашата страна е обвързана. Ролята и значението на колективното договаряне са посочени и в:

- Съобщението на Европейската комисия от 7.06. 2007 г. относно "Към общи принципи за гъвкавост и сигурност: повече и по-добри работни места чрез гъвкавост и сигурност";
- Член 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз, уреждащ като основно право на гражданите правото на колективни преговори и действия.

1.1.2. Предмет на колективния трудов договор

Според чл. 50, ал. 1 КТ с колективния трудов договор се уреждат въпросите на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. Трудови са тези отношения, които възникват по повод на наемането на лица на работа от работодателя, а в мащаб на макроикономиката - отношенията между труда и капитала. Осигурителни са пък онези отношения, които са свързани с осигуряването на работниците/служителите при различните случаи на временна неработоспособност, вкл. и безработица. Трудовите и осигурителните правоотношения са правните механизми на реализация на трудовите и осигурителни отношения .

Всъщност предметът на КТД включва онези въпроси, които той може да урежда, или които законът му позволява да уреди.

Това в правото става, чрез т.нар. диспозитивни разпоредби. Те дават възможност на страните по КТД да се отклоняват от съдържанието установено в тях, в посока подобряване на трудовите стандарти и условията на труд. Такива са например разпоредбите 155, ал. 2 КТ, установяваща минималния размер на основния платен годишен отпуск, или тази на чл. 156, установяваща минималните размери на допълнителните платени отпуски за вредности и за ненормиран работен ден и много други, с които ще Ви запознаем в изложението по отделните раздели на КТД. Законът урежда някои въпроси от трудовите и осигурителните отношения с повелителни, т.е. задължителни разпоредби. Такива въпроси, които са уредени с повелителни (наричат ги и императивни) разпоредби, не могат да бъдат уреджани с КТД по различен начин от законовата им уредба. С КТД могат да се уредят и въпроси, които не намират никаква уредба в закона.

Когато говорим за предмета на КТД трябва да познаваме разпоредбата на чл. 50, ал. 2 КТ, според която 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.

Очевидно е, че договарянето на клаузи, които са по-неблагоприятни от разпоредбите на закона е безпредметно, поради което законът забранява това. Щом законът е уредил даден въпрос като минимум, то под този минимум не може да се слиза. Не може да се уговорят и по-неблагоприятни клаузи от колективен трудов договор, с който работодателят вече е обвързан. Тази разпоредба намира приложение при сключване на

колективен трудов договор в предприятията. Работодателят е обвързан по силата на членствените си отношения с работодателска организация, която може да е страна при сключване на колективен трудов договор на по-високо равнище – браншов, отраслов или общински. Сключеният колективен трудов договор в предприятието трябва да съдържа уговорки, уреждащи трудовите правоотношения по същия или по-благоприятен начин в сравнение с подобна уредба в отрасловия или в браншовия договор.

1.1.3. Равнища на договаряне

Три са възможните равнища на договаряне – предприятие, бранш, отрасъл и общини (чл. 51КТ). Тук следва да отбележим, че на равнище предприятие, бранш и отрасъл може да се сключи само един колективен трудов договор. Повече от един КТД може да се сключва в общините, за предприятия, организации и сектори, финансирани от общинските бюджети.

1.1.4. Страни по договора

Страни в колективното преговаряне са организациите на работниците и служителите, т.е. синдикалните им организации, и отделен работодател, или група работодатели, когато става дума за отраслов/браншов и договор по общини.

Правната уредба на сключването на колективния трудов договор на равнище предприятие се съдържа в разпоредбата на чл. 51а КТ. На равнище предприятие КТД се сключва между работодателя и синдикална организация. Думата “работодател” е определена в 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на КТ, а “предприятие” по смисъла на т. 2 от същия параграф. Страна по КТД в предприятието може да бъде и териториална организация, т.е. организация извън предприятието. Обикновено в такива организации членуват работници и служители от местни малки предприятия, в които няма създадени синдикални организации. Това личи от обстоятелството, че думата “синдикална” не е членувана, както и това, че не е посочено изрично, че синдикалната организация е тази в предприятието. Следва да подчертаем, че страна по колективния трудов договор може да бъде само синдикална организация (представителна, или непредставителна), но в никакъв случай друго образувание в предприятието – общо събрание на работниците или служителите (събрание на пълномощниците), инициативен комитет, представители на работниците по чл.7 или 7 а КТ или други подобни.

Страни по КТД по отрасли и браншове са съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите.

За разлика от равнищата отрасъл, бранш и общини, на които колективното договаряне се осъществява само от представителните организации на работниците/служителите и на работодателите на ниво предприятие е без значение дали синдикалната организация е представителна или не.

1.1.5. Проект на колективния трудов договор

На равнище предприятие проектът на КТД се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, т.е. две или повече, те представят общ проект. Проектът е общ, ако е подготвен съвместно от тях или пък е подготвен в основни линии от една организация, а друга/или други/ е внесла някои допълнения или изменения. Няма пречка проектът да е общ, ако само една организация го е изготвила, а другите го приемат без резерви. В този случай обаче изготвилата проекта организация следва да даде съгласието си проектът да стане общ, т.е. да се приема като общ на всичките организации.

Ако до общ проект не се стигне работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събранието на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

Преговори не могат и не бива да започват по представен от работодателя проект. Няма пречка обаче и това е обичайно, в хода на преговорите работодателят да представи свои предложения по предложените в проекта клаузи, вкл. предложения представляващи отделен проект, различен от този на синдикалните организации. В такъв случай преговорите се водят по проекта на синдикалните организации, като се правят обсъждания и на съответните работодателски текстове.

На отраслово, браншово равнище и по общини КТД се сключва въз основа на общ проект, изготвен и представен от представителните организации на работниците/служителите.

1.1.6. Сключване и вписване на колективния трудов договор

Колективният трудов договор се сключва в писмена форма. Ако изискуемата от закона писмена форма не е спазена, или той не е под-

писан от страните договорът е недействителен, т.е. не поражда правни последици. Сключването на договора се изразява в неговото подписване от страните. За работодателя, подписва, лицето, което е упълномощено да представлява работодателя управител, изпълнителен директор и т.н. За синдикалната организация подписва нейният председател. За това той следва да е упълномощен. Най-често това упълномощаване става с решение на събранието или на синдикалния комитет.

Колективният трудов договор се изготвя в три екземпляра по един за всяка от страните и един за вписване в съответната инспекция по труда.

Вписването се отразява в специален регистър към 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 Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда". Споровете, относно компетентната инспекция се решават от министъра на труда и социалната политика (чл. 53, ал. 3 КТ). Вписването се извършва въз основа на писмено заявление на всяка от страните в едномесечен срок от получаването му от инспекцията по труда. Вписването има охранително действие. То се изразява в това, че при спор относно текста на договора достоверен е текстът, който е регистриран.

Към заявлението се прилага подписан от страните екземпляр от договора и електронен образ на документа. Най-подходящо е това да бъде записан на диск файл със съдържанието на договора.

При извършване на вписването инспекциите по труда не могат да се произнасят по законността на отделните клаузи на договора правомощието.

Следва да имате предвид, че копия на вписаните колективни трудови договори се предоставят по ред, определен от министъра на труда и социалната политика, на Националния институт за помирение и арбитраж, който създава и поддържа информационна система за колективните трудови договори.

1.1.7. Времетраене на колективния трудов договор

Когато говорим за времетраене на КТД имаме предвид срокът на неговото действие. Той зависи от волята на страните, която обаче е огра-

ничена до голяма степен от закона. Според чл.54 КТ колективният трудов договор се смята за сключен за срок от една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от две години. Това означава, че ако страните не са определили срок на договора или са определили срок над 2 години, по силата на закона срокът на действие на договора, се изчерпва с изтичане на една календарна година. За отделни клаузи страните могат да договорят по-кратко срокове от 1(2) години. Срокът тече от датата на която договорът е сключен.

Уговореният друг срок, може да бъде например една година и половина или 20 месеца , но какъвто и да бъде не може да надхвърля две години.

1.1.8. Изменение на колективния трудов договор

Член 56, ал.1 КТ дава възможност на страните по всяко време КТД да бъде изменен, включително и допълнен. Изменението (допълнението) може да стане по взаимно съгласие по реда на неговото сключване (чл. 56, ал. 1 КТ). Искане за изменението на отделни клаузи може да направи както работодателя, така и синдикалната организация. Без да се впускаме в подробности трябва да поясним, че споразумение (анекс) за изменение на отделни клаузи или раздели, може да бъде постигнато само между страни, сключили първоначалния колективен трудов договор. Предложението трябва да бъде предхождано от покана за изменение на договора, да е направено в писмена форма. То се обсъжда по в процедура, като при първоначалното договаряне.

Споразумение за изменение на КТД трябва да бъде в писмена форма в три екземпляра по един за страните и един на съответната инспекция по труда, както и да бъде вписано в регистъра на инспекцията. Обръщаме внимание , че и в този случай към заявлението следва да се приложи електронен образ на документа. Споразумението следва срока на договора, т.е. не може да бъде за срок по-дълъг от срока на договора.

1.1.9. Лица които могат да се ползват от колективния трудов договор

Действието на колективния трудов договор спрямо работниците и служителите в предприятието е уредено в чл. 57 КТ. Колективният трудов

договор има директно действие в съдържанието на индивидуалните трудови правоотношения на работниците/служителите, които са членове на синдикалната организация/или организации/ страна по договора.

Освен тези лица от сключения КТД могат да се възползват и останалите работници/ служители, които не членуват в синдикална организация страна по договора (чл. 57, ал. 2 КТ), или които въобще не членуват в синдикална организация. Това те могат да направят, ако отправят писмено заявление до работодателя, или до ръководството на същата синдикална организация. В тези случаи говорим за присъединяване към КТД.

Присъединяването става при условия и по ред, определени от страните по договора. Законодателят е постановил обаче, че този ред и условия трябва да бъдат такива, че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави (т.е. да се отклоняват от общо приетия морал). Присъединяването е индивидуално. Към КТД не може да се присъедини синдикална организация или същата да поиска присъединяване от името на собствените си членове.

Що се касае до реда за присъединяване и възможните клаузи на КТД допускащи присъединяване на тях ще се спрем в изложението в раздел 9.

Тук само ще отбележим, че за присъединилите се към колективния трудов договор той има действие заанапред, т.е. от момента на депозиране на заявлението им и след изпълнение на реда и условията, договорени в него.

1.1.10. Задължения за преговаряне и предоставяне на информация

Законът въвежда определени задължения спрямо страните по КТД свързани с процеса на договарянето. Те са уредени в чл.52 КТ. Нека видим какво е длъжен да прави работодателят:

- Да преговаря с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор. Смята се, че той е в забава, ако не изпълни задължението си в едномесечен срок от поканата.

- Да предоставя на представителите на работниците и служителите:

а) сключените колективни трудови договори, с които страните са обвързани поради отраслова, териториална или организационна принадлежност;

б) своевременна, 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.

Смята се, че работодателят е в забава, спрямо това си задължение, ако не го изпълни в 15-дневен срок от поканата. Сроковете текат от получаване поканата от работодателя.

При виновно неизпълнение на тези задължения в определените срокове, в резултат на което са настъпили вреди, синдикатите имат възможност и право да предявят осъдителен иск срещу работодателя пред съда. Забавата е налице, когато задълженията не са изпълни в определените срокове.

Срещу горните задължения спрямо работодателя стои задължението за синдикалните организации в предприятието, при започване на преговорите за сключване на КТД, да предоставят информация за действителния брой на членовете си, само при искане от работодателя. Става дума за численост, а не за списък съдържащ имената на членовете.

1.1.11. Други характеристики

Някои текстове от закона дават допълнителна характеристика на КТ:

- Съгласно чл. 55, ал.2 КТ в случаите по чл. 123 КТ и 123а КТ 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.;

- Според чл.54, ал.3 КТ преговорите за сключване на нов колективен трудов договор започват не по-късно от три месеца преди изтичането на срока на действащия колективен трудов договор;

- 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 (чл. 55, ал1 КТ).;

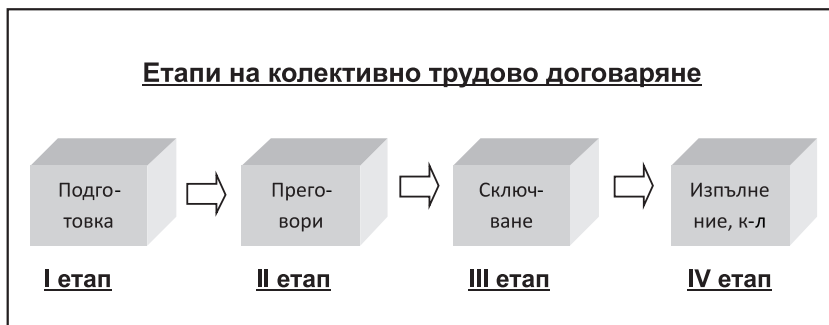
- Работодателят е длъжен да информира всички работници и служители за колективните трудови договори, сключени в предприятието, по отрасли, браншове или общини, с които е обвързан, и да държи на разположение на работниците и служителите техните текстове (чл. 58 КТ);

- При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор искове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага (чл. 59 КТ);

- 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 (чл. 60 КТ).

1. 2. Етапи на колективно трудово договаряне в предприятие

Въпреки, че процесът на колективно трудово договаряне, възникнал при класическия промишлен (т.н. „фордистки“) модел на организация на производството и труда и характеризиращ се със стандартно производство, традиционно предлагане на работни места, пълен работен ден, липса на качествена разлика в образователния ценз на наемния труд и пр., а днес в условията на глобализацията се свят все по-често сблъскващ се с огромни обективни и субективни промени, практиката както у нас, така и в страните с развита индустриална демокрация сочи, че той протича в четири стандартни организационно-технически етапа: **1) подготовка, 2) същински преговори, 3) сключване, 4) изпълнение и контрол**



Тези етапи на колективно договаряне се прилагат във всяко предприятие, независимо от неговата сфера на дейност (в реалния или публичен сектор); форма на собственост (частна, държавна, общинска, смесена, на чуждестранни инвеститори); големина (микро, малко, средно, голямо); предмет на дейност; производствената структура и устройство и т.н. Въпреки противоположните интереси, страните преговарят, за да се споразумеят по сделка, от която трябва да бъдат “облагодетелствани” - работодателят очаква да получи по-високо мотивиран и производителен труд, а синдикатите – по-добро заплащане и условия на труд за своите членове.

Кодексът на труда не регламентира специална процедура за водене на колективни преговори между синдикати и работодател. Няма и стандартен, закован в рамки „образец” на колективен трудов договор. Свободата на договаряне между страните на масата на преговори определя начина на тяхното провеждане, темите и обхвата на обсъжданията.

За да се постигне ефективно споразумяване, препоръчителни са следните етапи и практически стъпки:

1.2.1. ПЪРВИ ЕТАП: Подготовка за сключване на колективен трудов договор

Добрата предварителна подготовка на страните за сключване на колективния трудов договор гарантира провеждането на качествени и успешни колективни преговори.

Стъпка № 1:

Исходното начало в процеса на колективни преговори е **обособяването на участващите страни и тяхната легитимация, както и взаимното признаване помежду им.**

Страните в КТД на ниво предприятие са дефинирани в чл. 51а, ал.1 от КТ, съгласно който **колективният трудов договор се сключва между работодателя и синдикална организация.** От този текст следва извода, че ако в предприятието не е изградена синдикална организация, то колективно трудово договаряне не може да има.

► Интересите на *работниците и служителите* в предприятието в хода на колективните преговори се представляват от **синдикална организация.**

В случая са възможни няколко случая:

1. Ако синдикална организация в предприятие членува в национална синдикална конфедерация (или друг национална синдикална организация), тя удостоверява легитимността си пред работодателя с документ за принадлежност към тази конфедерация, издаден в съответствие с нейните уставни изисквания. За синдикалните организации към КНСБ този документ се издава от федерациите, синдикатите и съюзите на КНСБ, а ако се касае за териториална синдикална организация, документът се издава от Централата на КНСБ.

2. Ако синдикалната организация не членува в национално представен синдикат, но има собствена юридическа регистрация, е необходимо да представи препис от нея.

3. Ако действащата в предприятието синдикална организация не членува в национално представен синдикат и няма юридическа регистрация, тя представя само препис от протокола на учредителното си събрание.

В последните два случая е възможно синдикалните организации да представят на работодателя и препис от протокола за проведения последен (актуален) избор на ръководството си.

Важно е да се знае нормативното изискване, че в началото на преговорите при поискване от работодателя, синдикалните организации са длъжни да му представят информация за действителния брой на членовете си (чл. 52, ал.4 от КТ).

► **Работодателят** като страна в колективните преговори се представлява от **ръководителя на предприятието** (изпълнителен директор, управител, председател и т.н.). Най-често, обаче за това той упълномощава свой заместник, а лично се включва накрая, при финализирането на преговорите.

Практиката показва, че собствениците и членовете на органите за управление и контрол (Управителен съвет, Надзорен съвет, контрольори и др.), обикновено не участват в преговорите, а намесата им е по изключение, само в екстремни ситуации.

**Важно!* Всяка страна в колективните преговори признава правото на представителство на партньора и след неговото легитимиране.*

Стъпка № 2:

Следващата стъпка представлява определяне на поименния състав на екипите за преговори.

► По правило излъчването на поименния състав на **синдикалния екип** (делегация) за водене на преговори се извършва на **синдикално събрание**. Предложението за това, кои хора да бъдат включени, се изготвя предварително от синдикалния комитет. Възможен вариант е, ръководството на синдикалната организация да определи членовете на този състав.

► Синдикалният екип за преговори трябва да включва специалисти по отделните проблеми, които ще бъдат предмет на договаряне, добре ще бъде, ако в състава му се включат и представители на основните професии.

Екипът се сформира от персонала, работещ в предприятието и включва:

√ синдикални лидери - уверени във възможностите си да преговарят резултатно;

√ редови синдикални членове – авторитетни функционални специалисти, с богат професионален опит, грамотни и информирани в своята област;

√ не членуващи в организацията, но симпатизиращи на синдикалната кауза, добри професионалисти, които се ползват с авторитет.

В екипа може да бъдат включени и експерти от съответните браншови, отраслови, или териториални синдикални структури, или специално поканени външни консултанти – добри професионалисти. Тяхната помощ е особено ценна при изготвянето на проекта на КТД, при формулирането на алтернативни становища, позиции или предложения, когато се обсъждат възлови проблеми в хода на преговорите, за намеса в критични ситуации и пр.

► В случаите, когато в предприятието има повече от една синдикална организация може да се търси и постигне съгласие за общо (заедно) водене на преговорите от един екип.

√ От ръководствата на отделните синдикални организации се очаква предварително да обсъдят и съставят общ, единен състав на синдикалния екип, който да застане на масата на преговорите. Редно е, още на този етап, те да уредят в Споразумение начина им на представителство и организацията му на работа.

√ Подобно *Споразумение за общо представителство всиндикалния екип за преговори* може да съдържа следните клаузи:

- брой на представителите (квота) на отделните синдикални организации в общия екип за преговори;

- разпределение на техните функции и на задълженията им в отделните етапи от преговорите;

- принципни правила за работа, целящи постигане на синхрон в действията на членовете на екипа;

- поведение при критични ситуации в хода на преговорите, при появата на необходимост от синдикален натиск, при провеждането на евентуални синдикални акции и др.п.

► Между членовете на екипа се извършва *разпределение*

на функциите (ролите). Според специалисти, успешно преговарящият екип трябва да предвиди в своя състав следните примерни ключови фигури:

- **Ръководител, водещ** екипа, който често е и негов **говорител**. Той притежава по-комплексни качества и играе доминираща роля в преговорите.

Умее да подготвя и разпределя работата, да съставя план, да поставя срокове, да преценява необходимите ресурси, направлява и насочва изпълнението, изисква, търси подобрения в работата. От изключително значение е потенциалът му да взаимодейства с работодателя и с неговия преговарящ екип, с възловите фирмени мениджъри.

- **Експерти по проблемите**, предмет на договаряне в разделите на КТД. Това са различни специалисти: инженер /по проблемите за БЗУТ, организацията на производство/, икономист /по заплащането, работното време, социални дейности/, специалист “човешки ресурси” /по заетостта, образованието, социалния диалог, участие в управлението/, юрист /по правната рамка/ и пр., които формират гръбнака на синдикалния екип.

От тях се очаква да знаят каква информация, справки, данни, факти и анализи са нужни и откъде и как може да ги получат и проверят. Те правят компетентни анализи и оценки, дават предложения и разработват варианти. Могат с разумни доводи да вникват и различават аргументите на опонента.

Според типа личностни качества, трябва да се търсят: а) анализатори – притежават трезв ум, преценяват точно предложенията „за” и „против”; б) иноватори – дават оригинални и нестандартни идеи и предложения; в) „търговци” - водят преговори по проблемите вътре и вън от екипа и съдействат за споразумяване и др.п.

- **Контактър** - работи акуратно с най-точната информация. Той запознава синдикалната организация с хода на преговорите и постигнатите с работодателя етапни договорености, връща на екипа обратна информация за настроенята сред синдикалните членове, отговаря за връзките със синдикалното ръководство и т.н. За изпълнение на своите функции, той има изградена мрежа от контакти.

- **Балансьор** – прагматичен, справедлив и толерантен, пред-

пазва страните от излишни търкания или взимането на крайни решения.

- **Наблюдател** - следи „кой, кой е” в преговорите и отправя послания за корекции. Има визия за бъдещето и насочва екипните усилия в тази посока. Стреми се да разполага с информация за намеренията на конкурентната страна.

С други думи, енергичният, динамичен и предизвикателен синдикален екип за преговори включва личности, които притежават различни качества: а) *мислещи личности* - допринасят за екипната работа със своя интелектуален потенциал, б) *действащи личности* – имат задълбочени експертни познания, те са организирани и изпълнителни, преследват крайната цел, в) *чувстващи личности* – характеризират се с отлични умения за общуване и с подходящото си отношение към околните.

Работодателят също определя поименния състав на екипа си за водене на преговори. В него най-често той включва специалисти от т.н. “втори ешелон” - мениджърите по човешки ресурси, експерти и функционални специалисти в съответната област и др.

√ Работодателят издава писмен акт (заповед) в който определя състава на екипа;

√ Работодателят преди започване на преговорите конкретизира правомощията на екипа си по време на преговорите.

**Важно!* Всяка една от преговарящите страни приема състава на определените екипи по преговори - така, както той е предложен от другата страна*

Стъпка № 3:

Обучение на синдикалния екип и на синдикалните дейци с цел издигане капацитета им за водене на ефективни колективни преговори.

Един динамичен синдикален екип, който умее да води конструктивен дебат и търси консенсус за постигане на споразумения се създава с

добра предварителна подготовка, която гарантира задълбочени знания и опит. Затова дейността следва да се съсредоточи върху:

✓ Получаване и усвояване на актуални знания по трудовото и социално законодателство, търговско законодателство, счетоводство, финанси и т.н. Някои основни нормативни документи, които трябва да се познават в по-голяма дълбочина са: Кодекс на труда, Кодекс за социално осигуряване, ЗБУТ, Търговски закон и свързани с тях ред поднормативни документи, както и на специфичната за дейността на предприятието нормативна уредба и на неговите вътрешни правила и документи;

✓ Придобиване на умения за извършване на аналитични процедури: а) анализ на по-важните финансово-икономически показатели от дейността на предприятието, на отчетни форми и оперативна информация, на изпълнението на програми и планове; б) сравнения, които се отнасят за съответни периоди, сфери и обсег на дейност; в) наблюдение на съотношения и проследяване на тенденции в развитието и т.н.;

✓ Изучаване на добри практики, стандарти и опит, както от сродни предприятия, в бранша/отрасъла, така и на европейско или международно равнище;

✓ Овладяване и прилагане на добри комуникативни умения, на психологията на преговорния процес, на успешни техники на водене на преговори.

Логична е необходимостта от нагласи за работата в екип, което не е просто модерна измислица, а за мнозина днес е съвременен стил на сътрудничество, комуникации и групово творчество.;

✓ Практически упражнения, организиране на симулационни и ролеви игри, решаване на казуси, провеждане на дискусии и други форуми.

****Важно!* Предварителното усвояване на знания и овладяване на инструментариума на колективното договаряне от членовете на избраните екипи и синдикалните комитети е крачка, обуславяща крайния успех!***

Стъпка № 4:

Информационно обезпечаване на колективните преговори

Изработването на аргументирана и компетентна позиция в преговорния процес, е немислимо без познаването, обобщаването и ползването на твърде разностранна в съдържателен аспект и значителна по обем информация. Необходимите данни и сведения се съдържат в голям брой източници (*приложение № 2*), по-важните от които може да бъдат групирани така:

► **Информация** за нуждите на колективното договаряне, която се изисква за предоставяне от *работодателя* съгласно чл. 52, ал.1 т.2, б."б" от КТ.

1. Изисква се актуална и разбираема информация и анализ на икономическото и финансово състояние на фирмата, както и на перспективите, и възможностите и на развитие.

За целта се конкретизират показателите и видовете справки, отчети и анализи и др. документи в които те се намират, които ще бъдат в помощ при разработването на проекта на КТД и след това при защита на предложените параметри на договаряне. Такива са например: произведена обща продукция/услуги (в натура и в стойност), реализирана продукция, чиста продукция; печалба; взаимоотношения с бюджет, данъчни служби, банки (лихви и кредити) и др.п. институции; взаимоотношения с контрагенти; производителност на труда (съпоставена с нарастването на работната заплата); използване на основните производствени фондове; нови пазари; инвестиции; начислени средства за работни заплати (ФРЗ, по видове плащания, категории персонал); средно списъчен състав на персонала и очаквани промени в числеността; средства за социални разходи и пр.

Необходимо е да се познава Програмата за заетост на предприятието, Вътрешните правила за работната заплата, Плана за обучение на персонала, Системите за оценка и развитие на персонала, Програмата за безопасност и здраве при работа, План-сметката за формиране и Отчет за разходване на средствата за социално-битово и културно обслужване и др.п. програми и правила.

2. Преценете точно за какъв период ще изискате информацията

от работодателя - за да се извърши сравнителен анализ и да се проследят тенденциите е нужен 2-3 годишен предходен период. По преценка може да се поискат данни за текущата година или разбивка по тримесечия, полугодие или друг период.

3. Информацията е необходимо да се потърси достатъчно рано преди изработване на проекта на КТД, за да може на базата на анализа да се изготвят качествени предложения за отделните раздели и оптимални стойности на параметрите.

4. Ако се получат значителни отклонения или колебания в получаваната информация, не се колебайте да поискате от ръководството повторно разясняване, допълнителна информация или писмена аргументация по проблема.

5. Искането на информация от работодателя се извършва в писмен вид, като се спазва установения режим на документооборота на предприятието.

6. При заявено искане от работодателя информацията може да ви бъде предоставяна с изискване за поверителност, за което следва да се подпише документ.

► *Искания, предложения и очаквания на синдикалните членове от*

предстоящото договаряне. За да ги проучи, синдикалният комитет провежда анкети, интервюта и др.п. изследвания, обобщава ги и прецизира кои от предложенията може да бъдат включени в проекта на КТД или пък, по-късно в хода на преговорния процес. По възможност това проучване трябва да се извърши няколко месеца (поне 2-3) преди започване на преговорите. По един начин ще се подходи към дългогодишния работник, по друг – към новопостъпилите (на който нагласата за синдикално членство може не само да му е чужда, но даже и неизвестна!). Разлика в контактите ще има и с квалифицирания работник и с неквалифицирания работник и т.н.

► Използването на съответните *отраслови, браншови и общински колективни трудови договори* е задължително от гледна точка открояване на минималните стартови критерии, от които се тръгва за договаряне на по-благоприятни клаузи, за запознаване с добри

практики и иновативни решения и пр. Това е особено важно, ако страните са обвързани с тях поради тяхната отраслова, териториална или организационна принадлежност.

► *Други канали за получаване на информация*

1. Анализ на *документи, отчети*, баланси, доклади, решения на общи събрания, управителни съвети и др. органи за управление на предприятието и на изградените съвети за сътрудничество, които имат отношение към колективното трудово преговаряне;

2. Предложения от срещи, дебати, консултации и други подобни форуми, провеждани с ръководството на предприятието и ключови управленски длъжности, като например: с главния счетоводител, вътрешния контролор, мениджъри, одитори, прокуристи и др.

3. Изказвания, мнения, становища и решения на *събрания на синдикалната организация*;

4. Предложения от *неформални* срещи, разговори и контакти може да се използват за целите на предстоящия диалог.

► Добрата предварителната подготовка изисква екипът за преговори да се въоръжи и с **допълнителни, в т.ч. и странични аргументи и факти**, които да ползва като доказателствен и сравнителен материал в различни фази от преговорите, например: данни за жизненото равнище, инфлацията, заетостта, потребителски цени и т.н.

► Установяването на работни контакти и сътрудничество с **избраните представители на работниците и служителите за информирание и консултиране** е ново предизвикателство, което може да разшири реално кръга от ползваните сведения и информация за нуждите на колективното договаряне.

**Важно!* С оглед достоверността на предоставяната информация, тя трябва да е подписана от съответните длъжностни лица и с печат. **

Стъпка № 5

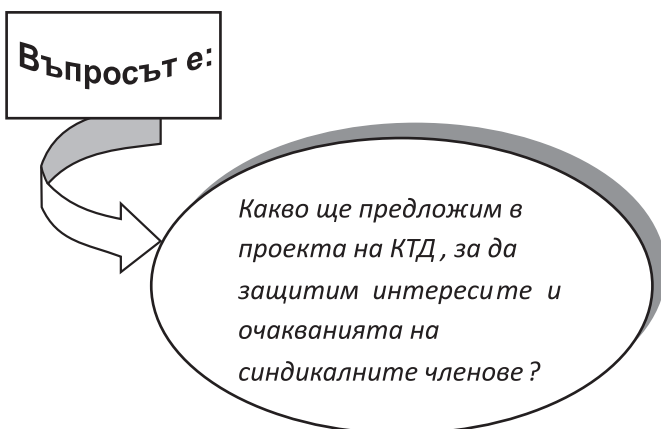
Разработване и приемане на проекта на колективния трудов договор.

1. В масовия случай проектът на КТД в предприятието се **изработва** от *синдикалния екип* за водене на преговори. Възможно е това да се възложи на *нарочна работна група*, или да бъде *съвместен резултат* на екип, с участието на синдикатите.

Разработването на проект (вариант) на КТД в предприятието трябва да има следните опорни точки:

- Задълбочено **запознаване с исканията** на работниците и служителите и **преценка кои от тях да бъдат включени** в разделите на КТД;
- **Отчитане на аргументи и становища на работодателя** относно предлаганите договорености;
- Съобразяване с приоритетите и перспективите на развитие на предприятието или бранша.

При разработване на проекта на КТД е редно да се предлагат по-добри (по-благоприятни за работниците и служителите) показатели в сравнение с: а) нормативно установените, б) договорените в отрасловия или браншов КТД, в) предходния КТД.



Балансираният проект на КТД изисква включването на предложения, които са приемливи, оптимални и за двете страни, при съчетаване на минималните и максималните стойности на договаряните параметри.

От технологична гледна точка проектът на КТД трябва да съдържа разчети за:

- *клаузи*, които са абсолютно необходими за включване в КТД и тяхното отстояване в преговорите е задължително!

- *клаузи*, по които в даден момент в преговорите може би ще се наложи да се отстъпи, но които ще поставят основа и ще са добра инвестиция за последващи споразумявания!

- *клаузи*, които предварително се знае, че са обречени на загуба и които могат да се използват за "пазарлък", да бъдат изтъргувани, или да бъдат заменени, за да се получат исканите показатели.

2. Приемане на проекта на колективния трудов договор

- Подготвеният проект на КТД се предлага за обсъждане на синдикалните членове на *събрание* на синдикалната организация;

- Ако в предприятието има повече от една синдикална организация и те са постигнали съгласие за общо представителство проекта на КТД се обсъжда на общо събрание на синдикалните им членове;

- След отразяване на направените бележки, предложения, изменения и допълнения, *събранието гласува приемането на проекта на КТД.*

- Събранието приема решение, с което *упълномощава*, дава мандат на синдикалния екип да води преговорите и определя рамки, в които може да се разпростира неговото поведение на масата на преговорите: *за какво и как да преговаря, докъде и колко да отстъпва, кои са допустимите компромиси!*

Важно!* Добре е проектът на КТД да съдържа и по-високи (благоприятни) за работниците и служителите клаузи, също и отстъпки, и минимални стандарти, които да се използват в различно време и от различен ъгъл по време на преговорите

Стъпка № 6

Откриване на процедура по преговори за сключване на КТД

Синдикалната организация е тази, която проявява инициатива за стартиране на процедурата за водене на колективни преговори.

- Синдикалното ръководство *отправя писмено искане (покана) до работодателя за откриване на процедура* за започване на преговори за сключване на КТД, в което дава *предложение* за дата (или период от време), час и място за провеждане на първото работно заседание.
- Заедно с поканата, то предоставя на работодателя *проекта на КТД* (чл.51а, ал2, КТ) и по този начин го довежда до знанието му.
- Работодателят се уведомява и за поименния *състав на синдикалния екип* за водене на преговорите.
- Синдикалното ръководство предлага на работодателя сключването на *споразумение за процедурата* – т.е. за реда и начина на водене на предстоящите преговори.

Споразумението с работодателя относно процедурата за водене на преговорите може да съдържа следните договорености:

От съдържателна гледна точка

- обхвата (проблемите), които се предлага да бъдат предмет на договаряне;
- честотата, продължителността на преговорите и сроковете по които ще се работи; времетраене на отделните заседания;
- правата и задълженията на всяка страна;
- правилата на поведение на участниците;
- ред и начин за обмен на информация, получаване на допълнителна информация, критерии и отговорности по отношение достъпа, ползването и кръга на информацията, представляваща фирмена тайна;
- ред и начин на получаване на консултации и ползването на външни експерти;

- начин на потвърждаване на постигнатите договорености
- начин за информизиране на колектива за хода на преговорите и тяхната публичност;

- дефиниране на евентуални ситуации за отстраняване на недобронамерени участници в преговорите;

- случаи (възможности) на прекъсване на преговорите и процедура за възстановяването им.

От **техническа гледна точка**

- място и време на провеждане на преговорите;
- времетраене (продължителност) на заседанията
- протоколиране на заседанията, подписване на протоколите;
- освобождаване на заетите в преговорите лица (отпуск, заплащане, заместници в трудовия процес, обучение и др.п.);
- техническото, материално и финансово обезпечаване на процеса на договаряне, като задължение на работодателя.

****Важно!*** Да не се забравя, че писмата и останалата кореспонденция по колективното договаряне трябва да се регистрират като официални документи в деловодството на предприятието и за всеки един от тях трябва да се взима изходящ номер, а синдикалният комитет да разполага с копие от всяко писмо и документ! **

Стъпка № 7

Разработване и проиграване на предварителен сценарий за протичане на преговорите.

За синдикатите е от значение, ако те предварително се опитат да прогнозираят възможно поведение на работодателския екип на масата на преговорите и в зависимост от това - да разработят своя адаптивна тактика и стратегия на действие.

- Ако страните в колективното договаряне се познават добре и

доверието им е взаимно, то преговорите може да протекат по утвърдения, традиционен за тях начин.

Препоръчително е преди започване на съдържателната част на преговорите те да договорят по-между си *Правила (процедура, ред) за провеждането им*, които може да уреждат по-конкретно:

- Избор на водещ на заседанията.
- График и продължителност на провеждане заседанията.
- Екипите да изразяват своите становища чрез говорителите си.

(Само говорителят ли може да дава думата за изказване на друг член от екипа си и ако друг член от екипа желае да изрази становище, това той ще извършва чрез говорителя си?).

- Прекъсване на преговорите – възможни ситуации, при които те да бъдат прекъсвани, например: а) за допълнителни консултации; в) при несъгласие; в) необходимост от почивка и пр.;

- други договорености, посочени в предходните споразумения.

• Трябва обаче, да се предвиди и вероятност по-късно преговорите да се изострят и да се появят критични ситуации. За тях следва да се предвиди адекватна реакция и поведение – от страна на синдикалния екип за преговори и каква подкрепа може да получи от синдикалните членове или извън синдикалната организация. Ето някои примери:

- Ако преговорите стигнат до “задънена улица”, още на този предварителен етап страните може да договорят в предварително Споразумение: а) обявяване на техническа пауза, в т.ч. определяне на времетраенето и, провеждане на допълнителни консултации, привличане на външни консултанти, б) преминаване към обсъждане на други предложения и в удобен момент – връщане към спорния проблем.

- Ако в преговорите има демонстрация на сила, прояви на незачитане, или неотстъпчива позиция от страна на работодателя – предварително да се разработи тактически план за „контраатакуване” и ако се наложи - оказване на организиран натиск. Възможно е, да се предвиди кога и при какви обстоятелства ще се проведат символични протестни действия, протестни акции и демонстрации, предупредителни стачни действия

- Ако преговорите бъдат прекратени - какви са възможните дейс-

тивия и варианти след това; конкретни ангажименти, които ще се предприемат за възстановяването им , като време, отговорности за преодоляване на различията, за доближаване на позициите и пр.

****Важно!* В основата на водене на преговорите трябва да стои етичното поведение на участниците! ****

Извод: Добрата предварителна организация на работата на синдикалния екип за преговори е едно от най-трудните неща в преговорната практика. Затова предлагаме

Примерна организация на работа на екипа за преговори

№	Основни дейности	Изпълнение
1.	Определете целите и подходящите действия за изпълнението им.	
2.	Преценете необходимите ресурси – човешки и материални	Направете списък на това, което ще ви бъде нужно.
3.	Разпределете отговорностите и задачите	Точно и ясно определете ангажиментите - кой член от екипа какво ще върши.
4.	Определете сроковете за действие, в т.ч. за етапите и подетапите	Разпределете задачите във времето и се стремете да го спазвате.
5.	Изяснете как точно ще се взимат и изпълняват решенията	Ще може ли всеки съобразно задълженията си да взема решение, или то ще се взема от всички; кога и как ще става това.

6.	Изградете информационна система	Всеки, който трябва да бъде информиран, да получава информация редовно, пълно, в срок. Да има обвързка м/у системата на информация и консултации.
7.	Създайте система за отчетност	Осъществявайте редовно системата за обратна връзка, отчитайте се също редовно.
8.	Преценете реално своите “съюзници”	Направете опит да прецените кой, при какви обстоятелства и на каква цена ще ви подкрепя, как ще го предразположите, за да застане той на ваша страна.
9.	Идентифицирайте вероятните “опоненти” и “опозиция”	Опитайте се предварително да прецените кой ще бъде против вас, какви са мотивите и причините за това и как ще излезете от ситуацията.
10	Предварително помислете за “необходимите” компромиси	Потърсете взаимно изгодният компромис при който няма губеща страна.
11	Определете предварително отстъпките	Подгответе необходими отстъпки – докъде, как, кога и с колко може да се отстъпи.
12.	Разработете алтернативни варианти	
13. Правете непрекъснато анализ и преценка на действията и поведението си.		

1.2.2 ВТОРИ ЕТАП: Водене на колективни преговори (преговаряне)

Колективното преговаряне е сърцевината на целия процес на договаряне. Изкуство е в преговорите да се достигне „да!“

Стъпка № 8:

Осъществяване на преговорите в реална обстановка.

Възможно си няколко варианта на протичане на колективните преговори:

I-ви вариант: Двете страни обсъждат проблемите и постигат договорености в *режим на диалог*. В хода на дискусиите те проявяват конструктивност, гъвкавост, разбиране, готовност за и приемат разумни компромиси, т.е. преговорите се стимулират и развиват.

II-ри вариант: *Преговорите “не вървят”* и стигат до “задънена улица”. Като изход са възможни следните ситуации:

- Спорният момент се прескача и работата продължава по други-те предложения. Излъчва се нова, “буферна” работна група, работодателят и осигурява условия за работа, тя работи “нон–стоп” до “изчистване” на т.н. подводните камъни и решаване на проблема.

- Преговорите прекъсват – ако: а) една от страните уведоми писмено за това другата, или б) двете страни се споразумяват (писмено). Подписва се протокол за несъгласие. Определя се известен период от време, през който страните правят допълнителни консултации и съгласуват спорните моменти с членовете си. Преговорите се възобновяват от мястото, където са спрели.

- Упражнява се натиск и заплахата за откриване на процедура по ЗУКТС, изразява се готовност за протестни действия или се организират протести.

III-ти вариант: *Смесен* – водят се трудни преговори и успоредно с това се подготвят действия по ЗУКТС. Това е честа практика на някои синдикати по света.

- Като страна - участник в преговорите, преценявайте своето **поведение във всяка ситуация** и дайте това, което зависи от вас. Проявите ви може да характеризират вашето поведение в най-едър план като: *конфликтно, агресивно, приспособително, кооперативно* (в дух на сътрудничество), *или съгласителско*.
- Има два основни **типа** на водене на колективни преговори:
 - на зачитане на интересите /и двете страни търсят взаимната изгода/;
 - на противоборство /борба за налагане на едната страна, стремеж тя да спечели на всяка цена/.

зачитане на интересите

противоборство

- | | |
|---|--|
| ⇒ Постигане на консенсус | ⇒ налагане на решение |
| ⇒ Общи /взаимни/ интереси | ⇒ демонстрация на сила и власт |
| ⇒ Подробно обсъждане на позицията на другата страна | ⇒ липса на интерес към позициите на другата страна |
| ⇒ И двете страни са “печеливши” | ⇒ едните “печелят”, другите “губят” |
| ⇒ Доверие между страните | ⇒ липса на доверие м/у страните |
| ⇒ Сътрудничество, откритост | ⇒ враждебност, съпротива |
| ⇒ Споделяне на информация | ⇒ не споделяне на информация |
| ⇒ Обсъждане на позиции и аргументи на другата страна | ⇒ липса на интерес към позиции и аргументи на другата страна |
| ⇒ Прояви на помощ и разбиране на другата страна | ⇒ обезсилване на “противника” |
| ⇒ Предварително договорени критерии за изход от криза | ⇒ силово решаване на критични ситуации и/или спорни моменти |

И българският, и международният опит сочи, че **“спечелени”** са тези колективни преговори, които са **водени на принципна**

основа, в хода на които участниците им като изхождат от обективни критерии, търсят взаимната изгода, проявяват склонност да разбират и удовлетворяват взаимно своите позиции и разумен стремеж за преодоляване на различията. При тези преговори интересите и на двете страни са защитени (преговори „печалба-печалба“).

Принципните преговори са немислими без съответни отстъпки !

Как да „разчитаме” умението да:	
<i>Правим отстъпки!</i>	<i>Слушаме активно!</i>
<p><i>Започване на преговорите с по-високи критерии – така ще има достатъчно място за отстъпки;</i></p> <p><i>Стремеж към замяна – за всяка отстъпка да получаваме придобивка;</i></p> <p><i>Правене на отстъпки – не много на брой, не твърде често, ако може – с отлагане във времето.</i></p> <p><i>Не отстъпвай пръв по значими теми, започнете с по-маловажните;</i></p> <p><i>Ако споразумяването още не е приключило, не се притеснявай да се откажеш от направена вече отстъпка! Избери за това подходящ момент.</i></p>	<p><i>Не считайте, че предварително знаете това, което ще ви каже другата страна;</i></p> <p><i>Не прекъсвайте – нека отсрещната страна формулира своята позиция;</i></p> <p><i>Искайте уточнения или по-подробни обяснения;</i></p> <p><i>Избягвайте да поучавате;</i></p> <p><i>Проявявайте търпение;</i></p> <p><i>Проявявайте доброжелателност;</i></p> <p><i>Не се разсейвайте, гледайте говорещия в очите!</i></p>

Стъпка № 9:

В хода на преговорите се сблъскват два вида предложения – на синдикатите и на работодателя.

■ По време на обсъжданията **анализирайте предложени-
ята и реагирайте на промените.**

■ За да се **върви напред** и се постигат договорености – раз-
работвайте алтернативни варианти и разширявайте диапазона на пред-
лаганите решения;

■ **Реагирайте на промените** – внимателно проследявайте
допълнения или предлагани изменения;

■ **Договаряйте новости**, воювайте за нови придобивки в
КТД – това е верен път за задържане и привличане на нови членове в
синдиката.

■ Правете непрекъснато **преценка** на действията – дали успя-
вате да постигате формулираните първоначални договорености, доколко
при преговорите се получават по-добри, или по-лоши резултати

■ Ако е необходимо - **коригирайте се!**

Стъпка № 10:

• Своевременно, регулярно и точно **информирание и кон-
султиране на синдикалните членове** за хода на преговорите.
Използват се контактите и срещите на синдикалния комитет, на членовете
на екипа за преговори, събрания, информационни табла, бюлетини и
др.п. формални и неформални канали.

• При **съществени промени** от първоначалните искания,
синдикатите **информират своите членове, допитват се до
тях за новата посока** в преговорите, предлагат им за приемане или
отхвърляне новите или значително изменените разпоредби.

Общуването със синдикалните членове и симпатизанти, предо-
ставянето им на информация с цел осигуряване на тяхното разбиране
и подкрепа, привличането им за участие в дейности, насочени към ук-
репване на синдикалните позиции на масата на преговорите, ще укрепи

чувството им, че те са търсени, че техния глас се чува и че от тях зависи нещо, което ще създава осезаемо усещане за колективно постижение!

- От поведението на синдикалния екип за преговори зависи изключително много: Той трябва да съумее да задържи инициативата на водене на преговорите в свои ръце във всеки момент на договаряне, да бъде комбинативен, да посреща новите идеи и да отстоява своите позиции. В интерес на синдикалните членове е да проявява твърдост в обсъжданията, но заедно с това – и добра воля за постигане на приемливо и за двете страни решение!

**Важно!* Двете страни по преговорите са равнопоставени и равноправни. Те водят преговорите при взаимно уважение и разбирателство * !*

1.2.3. ТРЕТИ ЕТАП: Сключване на колективен трудов договор

Това е най-краткият, но много отговорен етап в колективното договаряне.

Стъпка № 11:

Подписване на колективния трудов договор

- Финализираният вариант на КТД в предприятието се **подписва** от:

1) Работодателя;

2) Председателя/те на синдикалната/те организация/и.

Стъпка № 12:

- Съгласно чл. 58 КТ работодателят е длъжен да **държи на разположение** на работниците и служителите **текста на подписания КТД.**

- Синдикалният комитет също *огласява* в синдикалната организация сключеният КТД и осигурява на синдикалните членове достъп до него.

Стъпка № 13:

Регистриране на подписания КТД в Инспекция по труда.

- Страните **вписват КТД** в специалния регистър на **Инспекция по труда**.

Вписването се извършва в едномесечен срок въз основа на писмено заявление на всяка от страните. Водени от принципите на взаимното уважение и сътрудничество, те могат да изпращат общо писмо.

1.2.4. ЧЕТВЪРТИ ЕТАП: Изпълнение и контрол на КТД

Това е най-продължителният, най-тежък и значим етап.

Стъпка № 14:

- Договорът влиза в сила и **изпълнението му започва** от деня на неговото подписване - освен ако в него не е указан друг срок, вкл. и за отделни клаузи.

- Отговорното поведение изисква **качествено и в срок** изпълнение на всички поети ангажименти от договарящите се страни - работодателя и синдикатите като представители на работещите в предприятието.

Стъпка № 15:

- **Промени в КТД** или в отделни клаузи на КТД се извършват при взаимно съгласие на подписалите го страни по пътя на преговорите. Това може да стане по всяко време от периода на неговото действие.

- Възникнали проблеми при изпълнение на договоренос-

тите се обсъждат между страните. За целта е добре В КТД да се предвиди специален ред за това – вкл. и обсъждането им в изградения съвет за сътрудничество и пр.).

Стъпка № 16:

- *Синдикалният комитет* следи за цялостното и в срок изпълнение на КТД.
- Възможно е в КТД да се постигне договореност за *създаване на нарочна комисия, или работна група*, която да анализира и събира сигнали относно изпълнението или неизпълнението на КТД.
- Страните **отчитат** изпълнението на КТД на полугодие, или в друг уговорен срок. За резултатите се уведомява своевременно синдикалната организация.

Стъпка № 17:

- **Работата по изпълнение на КТД трябва да се вplete във времето с подготовката на новия КТД в предприятието!**

Страните стартират преговорите за сключване на нов КТД не по-късно от три месеца преди изтичане на срока на действащия колективен трудов договор. Така се осигурява непрекъснатост на процеса на колективно договаряне.

Извод: Колективните преговори протичат по различен начин. Но добрата предварителна подготовка и умението да преговаряме, както и добрия и непрекъснат контрол по изпълнението на договореностите, привлича и може да бъде мотивиращ ключ към синдикално членство.

Глава Втора **“СТРУКТУРА И РАЗДЕЛИ НА КОЛЕКТИВНИЯ** **ТРУДОВ ДОГОВОР”**

2.1. ПРЕАМБЮЛ, ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1.1. Правна рамка

Преамбюл е уводна част към договор (или друг важен международен акт) в която се разясняват мотивите и целта на договора.

Следва веднага да отбележим, че при колективните трудови договори преамбюлт се предхожда от титулна част в която се посочват датата, страните (в т.ч. от кого те се представляват) и правното основание за сключване на колективния трудов договор.

Не е задължително да има преамбюл, но на места такъв “вход” в договора се е наложил и се оформя практика в тази посока. Той е важен защото демонстрира позицията, отношението на партньорите към двустранния диалог, колективното договаряне и конкретните проблеми подлежащи на договаряне.

В тази начална част на договора, се отразяват целите и мотивите за сключване на договора-поддържане и развитие на отношения на двустранните отношения, взаимно зачитане и уважение между договарящите, добронамерено уреждане на проблеми от взаимен интерес и предотвратяване на спорове и конфликти, развитие на предприятието и т.н.. Добре е да се декларира в тази част, че отношенията между тях се основават на определени принципи.

Наред с целите и мотивите обикновено тук се сочи предметът на КТД - въпросите на трудовите, осигурителните и свързаните с тях отношения в предприятието, (отрасъла, бранша), които не са уредени с повелителни разпоредби. Ето защо, в КТД в предприятията, по-често се среща една смесен вариант от преамбюл и общи положения, озаглавен обикновено Общи положения.

Няма пречка тук да се посочи обхвата на действие на КТД, т.е.

по отношение на кои лица той се прилага. Добре е страните да запишат, че КТД се прилага за всички членове на синдикалните организации, които са го подписали, както и за присъединилите се при условията и реда на съответния раздел КТД, уреждащ присъединяването. В тази част страните могат да декларират, че КТД е резултат на конструктивни преговори и отразява постигнатия разумен баланс между исканията на работниците и служителите и възможностите на предприятието.

2.1.2. Примерни текстове

Ето някои примерни текстове:

Титулна част на договора

КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес.....200.....г, в гр.....между

*.....наричан в договора
(предприятието)*

“РАБОТОДАТЕЛ” представляван от
.....
(трите имена на директор, управител и т.н)

и синдикалната организация в.....
.....
(предприятието)

представлявана от
(трите имена на председателя на организацията)

*наричана в договора “ОРГАНИЗАЦИЯТА” се сключи настоя-
щият договор.*
(празните места се попълват с конкретно съдържание)

В договорите не се изписва наименованието на тази уводна част, а директно се пристъпва към нея. Тук даваме примерен вариант за самостоятелен преамбюл, но по-често в практиката той се смесва с общи положения, при това с по-тесен обхват.

Съзнавайки отговорността си за развитието и просперитета на предприятието (дружеството, организацията) за запазване, стабилизиране и увеличаване на производството и свързаната с него заетост и като взе-ха предвид:

- *социално-икономическите условия в страната и региона, и възможностите и състоянието на бранша (отрасъла);*
- *състоянието на предприятието;*
- *позицията на националните представителни организации на работниците и служителите, отразени в Националното споразумение с което са определени обхвата и процедурата за браншовите (отрасловите) колективни трудови договори;*
- *колективните договорености на равнище бранш (отрасъл);*
- *традицията на отношенията между работодателя и синдикалната*
- *организация*

Страните по този договор декларират:

- *необходимостта от развитие на двустранния диалог и колективното договаряне в духа на европейските принципи и практики;*
- *възприемане на принципите на взаимно отчитане на интересите и уважение към позицията на*

другия;

- *готовност за добронамерено уреждане на възникнали трудови и социални конфликти и необходимостта от тяхното навременно предотвратяване;*
- *твърдото намерение да зачитат и изпълняват клаузите на този договор*

които те сключват с оглед изложените принципи и за да уредят по взаимно изгоден начин въпросите на трудовете, осигурителните и непосредствено свързаните с тях отношения в предприятието.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1.Настоящият договор урежда въпроси свързани с полагането на наемен труд, осигуряването на наемните работници и други непосредствено свързани с тях отношения в предприятието, които не са уредени със задължителни норми в Кодекса на труда.

Чл.2.Страните по договора изразяват обща позиция, че той е балансиран и включва взаимно изгодни клаузи, чието договаряне на настоящият етап е възможно и изпълнимо.

Чл.3.(1) Договорът има действие и се прилага спрямо работниците и служителите от предприятието, които членуват в синдикалната (синдикалните) организации, които са страна по него.

(2) Спрямо работници и служители, които не членуват в синдикалната (ите) организация (ии), страна по договора, той има действие, ако са спазени изискванията

предвидени в раздела от договора уреждащ условията и реда за присъединяване към него.

Чл.4.Този договор урежда отношенията между страните в следните раздели:

- 1.Трудова заетост, обучение и квалификация;
- 2.Работно време, отпуски, почивки;
- 3.Здравословни и безопасни условия на труд;
- 4.Работни заплати и други плащания;
- 5.Взаимодействие на страните за повишаване на производителността на труда;
- 6.Социално-битово и културно обслужване и подпомагане;
- 7.Договаряне на осигурителните отношения;
- 8.Условия за синдикална дейност;
- 9.Доброволно уреждане на колективни трудови спорове;
- 10.Присъединяване към КТД;
- 11.Допълнителни разпоредби и заключителни разпоредби;

Чл.5. Договорът се сключва за срок от

.....
Забележка: **1.Няма пречка срокът на договора да бъде включен в общите положения.**

2. В общите положения могат да бъдат включени и други текстове, които уреждат отношения извън конкретните раздели на договора.

2.2.Право на синдикатите и наемните работници на информация и консултация и колективния трудов договор

Правото на информация в различните си разновидности и съдържащите се в него права е прогласено в чл. 52, ал.1 т.б, чл.130, чл.130а, чл.130б от КТ. Законодателят само е установил случаите, в които работниците и служителите трябва да бъдат информирани, без да обезпечи прилагането на тези права с организационни механизми. Такива няма и в подзаконовите нормативни актове. Поради тази причина правото на информиране и консултиране би следвало да се реализира по ред и при условия уточнени между страните в КТД и приложенията към него. Разработването на ефективен механизъм за прилагането на нормите, свързани с правото на информация е от изключителна важност, защото то пряко кореспондира с чл.21 от Европейската социална харта (ЕСХ), чийто протокол от 1985 г. дава възможност за колективна жалба при нарушаването му.

По отношение на колективното договаряне работодателят има законово задължение да предоставя информация на представителите на работниците и служителите, в т.ч. синдикалните организации - страна по КТД, своевременно, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансово състояние на предприятието, която е от значение за сключване на колективния трудов договор. Работодателят може да откаже да предостави информация, с разпространяването на която би могло да му се нанесат непоправими вреди, или може да даде информацията като поиска от синдикатите да я съхраняват поверително и да се ползват от нея само за целите на договарянето.

Добре е да се отбележи, че след измененията и допълненията на Кодекса на труда от 2006 г. информирането и консултирането на работниците и служителите може да се реализира посредством два вида транслатори на информация. Преди всичко работодателят е длъжен да предоставя изискуемата от закона информация на синдикалните организации в предприятието. Но тази информация работодателят е задължен да я даде и на представителите на работниците и служителите по чл.7 и чл.7а от КТ, когато има избрани такива. Със синдикалните организации и представителите на работниците и слу-

жителите по чл.7 и чл.7а от КТ работодателят е длъжен да провежда консултации.

Съгласно ал.2 на чл.130 от КТ работодателят предоставя информация, провежда консултации и съгласуване в предвидените от закона случаи или само със синдикалните организации или само с представителите по чл.7, ал.2 от КТ, 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.

Синдикалните организации като страна в колективното трудово договаряне са длъжни да запознаят работниците и служителите с получената от работодателя информация, както и да вземат мнението им при провеждане на консултации (чл130, ал.3 от КТ).

Правото на информация най-общо е уредено в ал.4 на чл.130 от КТ. То засяга информацията за икономическото и финансово състояние на работодателя: *“Работниците или служителите имат право на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото състояние на работодателя, което е от значение за трудовите им права и задължения”*.

Под икономическо и финансово състояние на работодателя следва да се разбира всякаква информация, касаеща цялостното състояние на съответния работодател, за сделките които сключва и изпълнява, за финансовите наличности, за активите и пасивите въобще.

Относно реализацията му може да се постигне договореност, че в определен срок от подписването на КТД работодателят ще разработи въз основа на законодателството и приеме правила за осъществяване правото по чл.130. В КТД може да бъде записано, че разработването на тези правила ще стане след предварителни и подробни консултации с представителите на работниците и служителите, а защо не и с тяхно съгласие.

Страните могат да договорят следното:

“Работодаателят се задължава да предоставя своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, което е от

значение за трудовете права и задължения на работниците и служителите в предприятието. Това задължение се реализира при ред и условия, договорени между страните и установени в Приложение към договора, касаещо достъпа до информация, което трябва да бъде прието не по-късно от 1 месец от влизане в сила на настоящия КТД.”

Съгласно чл.130, ал.5 от КТ в КТД можем да договорим процедура, която да включва следните параметри:

1. за улеснение на страните да бъдат създадени унифицирани бланки - образец за искане на информация;
2. работодателят да посочи изрично длъжностното лице, пред което ще се подават заявления за достъп до информация и което ще администрира процедурата;
3. практично е да се въведе отделен регистър, в който да бъдат завеждани исканията за достъп до информация;
4. да се определи срок, в който работодателят е длъжен да отговори на искането за информация, като след изтичането му може да бъде потърсена и реализирана отговорността на работодателя по чл.399 пред инспекцията по труда;
5. да се посочат длъжностните лица, които са задължени да отговарят на исканията за достъп до информация;
6. да се запише изрично дали е необходимо лицето да мотивира искането си за достъп до информация.

На пръв поглед от формулировката на текста на ал.4 на чл.130 може да се направи извод, че информация следва да бъде дадена само при поискване от работника или служителя. Има становища, според които тя следва да се предостави и по инициатива на работодателя, без да е поискана от работника или служителя, когато тя е от значение за него. С цел да се избегнат евентуални противоречиви тълкувания е препоръчително при възпроизвеждането на този текст в КТД той да бъде конкретизиран, като би могъл да звучи по следния начин:

“Работодателят осъществява задължението си по чл. 130, ал. 4 от КТ по собствена инициатива, когато му е известно, че информацията за икономическото и финансовото му състояние е от съществено значение за работника или служителя”.

В новата алинея 5 на чл. 130 от КТ е регламентирана правна възможност с КТД работодателят и синдикатите да договарят и други практически мерки за информиране и консултиране освен тези, които вече са посочени в закона. На практика това означава, че посредством КТД може да се договорят различни от обичайните форми на информиране и консултиране на работниците и служителите. Следователно, ако при някои хипотези двете страни по колективния трудов договор се споразумеят информирането и консултирането може да се извършва не само по реда на чл. 130, чл. 130а, чл. 130б и чл. 130в, но и при други хипотези. Например когато работодателят реши да въведе удължено работно време или едностранно ще въведе непълнен работен ден за някои работници и служители, може в КТД да се запише процедурата за информиране и консултиране на синдикалните представители с оглед получаване на своевременна и достоверна информация, която налага тези промени в режима на работното време.

Също така е възможно и в тези случаи в КТД да бъде предвидена следната процедура: общ регистър; едно и също длъжностно лице по администрирането; едни и същи задължени длъжностни лица; еднакви срокове. Разбира се, в този случай трябва да се съобразят особеностите на двете разпоредби от закона (чл. 136а и чл. 138а от КТ) и да се създадат в КТД отделни текстове, които да отразяват тези специфики.

С чл. 130а от КТ се регламентира правото на информация и консултации в случаи на масово уволнение. От 2006 г. е предвидено, че 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. Следователно текстът на закона позволява в КТД да бъде разписан редът и начинът за информиране и консултиране на синдикатите при в случай на очаквани масови уволнени. Възможно е в КТД да има следния текст:

„Работодателят се задължава да инициира и провежда консултации със синдикатите, в случай че се очаква да предприеме действия и мерки, които могат да доведат за извършване на масово уволнение. Консултациите с цел постигане на споразумение между страните ще започнат най-малко 2 месеца, преди фактическото предприемане на действията, водещи до масови уволнения.“

Съгласно чл.130а, ал.2 КТ 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.

С оглед изпълнението на задълженията на работодателя по ал.2 на чл.130а КТ в КТД синдикатите биха могли да договорят текст с подобно съдържание:

„В случаите на предстоящи масови уволнения, работодателят предоставя писмена информация на синдикатите за:

- *икономическото и финансово състояние на предприятието, както и перспективите за неговото развитие;*
- *причините за необходимостта от масови уволнения и/или уволнения поради съкращаване на щата и/или намаляване на обема на работата;*
- *броя на категориите работници и служители, които ще бъдат уволнени, разпределени по цехове, отдели и професии;*
- *принципите и критериите за подбор на работници и служители, които ще бъдат уволнени;*
- *възможности за преместване на друга работа или преквалификация на работниците и служителите;*
- *предложенията за социални мерки и мероприятия за подкрепа на засегнатите от уволненията.”*

По отношение критериите за подбор на работниците и служителите при масово уволнение, извън законоустановените в чл.329 КТ критерии договорната свобода позволява да се предвидят освен професионални, така също и социални, икономически и други критерии за подбор. Могат да бъдат възпроизведени като клауза в КТД понастоящем отменените ал.2 и 4 на чл.329, например:

“В случаите на масово уволнение по реда на ЗНЗ за целите на подбора работодателят ще спазва следните изисквания:

1.при равна квалификация и еднакво изпълнение на работата предимство за оставане на работа имат работниците и служителите, които имат по-тежко семейно или материално положение или здравословно състояние;

2.при равна квалификация не могат да бъдат уволнявани работници или служители, чиито съпрузи са регистрирани като безработни, както и работници или служители, които единствени осигуряват издръжката на семейството си. Тази забрана не се прилага по отношение на работници или служители, които имат друг месечен доход в размер, по-голям от две минимални месечни работни заплати, или притежават имущество, което може да им осигури доход в този размер, както и по отношение на работници или служители, които сами представляват семейството, освен ако последните държат издръжка.”

С чл. 130б КТ регламентира задължение за информация и консултации при промяна на работодателя. Правото на информация възниква при всички случаи на промяна на работодателя, визирани в чл.123, ал.1 т.1-7 КТ и чл.123а от КТ се разпростира върху точно определени въпроси, които са изчерпателно посочени в чл.130б ал.1 т.1-4 от КТ. При почти пълната липса на процедурни правила в тези разпоредби страните по КТД ще трябва да разпишат в договора как ще се осъществява това право. Отново препоръчваме да се утвърдят в КТД или приложение към него бланки за искане и предоставяне на информация; длъжностно лице, което да администрира процедурата; срокове за подаване на информацията и др.

Кодексът на труда задължава работодателите - прехвърлител и приобретател да информират синдикатите 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.

Съгласно закона работодателят 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. Кодекса на труда предвижда 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.

Това означава, че срокът за информиране в случаите на чл.123 и чл.123а от КТ може да се договори в КТД да бъде по-дълъг или вместо предвидения в закона 2 месечен срок информирането да се **извърши в 3 месечен срок преди** прехвърлянето или промяната на работодателя. Трябва обаче да се прецени внимателно дали това е уместно и дали спазването му е обективно осъществимо.

Добре в КТД да се посочи процедурата, при която ще се извършат консултации, когато някой от работодателите предвижда мерки по чл.123 ал. 4 и чл. 123а, ал.3 по отношение на работниците и служителите от своето предприятие. В КТД е добре да се предвиди реда по който работодателят и синдикатите преди извършване на промяната ще **проведат своевременно консултации и ще положат усилия за постигане на споразумение с пред-**

ставителите на синдикалните организации относно тези мерки.

В КТД трябва да бъде предвидена процедурата за извършване на тези консултации:

1. реда за свикване на заседанието: как ще се отправят покани-те за него, в какъв срок преди заседанието трябва да бъдат поканени представителите на Р/С и да им бъдат предоставе-ни материали, съществени за провеждане на консултациите;
2. на колко заседания ще се проведат консултациите;
3. реда за провеждане на заседанията и т.н.

Текст, който може да бъде включен в КТД по отношение информира-не и консултиране в случаите на промяна на работодателя при усло-вията на чл.123 и чл.123а от КТ е следният:

„В случай, когато се извършва промяна по чл.123, ал.1 от КТ и чл.123а от КТ, работодателят е длъжен да уведоми синдикатите най-малко 2, 5 месеца преди настъпване на последиците за трудовата заетост.“

2.3. Трудова заетост, обучение, квалификация и преквалификация

Приемането на България в Европейския съюз промени наци-оналния пазар на труда. Той става част от общия трудов пазар на ЕС.

Независимо от някои преходни ограничения, българските работници могат да бъдат наемани и да работят равноправно в този общ трудов пазар, както и работници от страните членки да работят на българския пазар на труда.

Променят се значително условията за трудова заетост, обу-чението, квалификацията и преквалификацията, което трябва да на-мери отражение в съдържанието на колективния трудов договор.

В КТД трябва да се използват новите благоприятни въз-

можности, които ни предоставя членството в ЕС. В клаузите на договора съвсем конкретно трябва се включват активни мерки за заетост, трудов преход, обучение и квалификация, финансирани от фондове на ЕС.

Поради възникналия дефицит на кадри за някои сектори на икономиката и конкретни професии, е възможен прием на трудови имигранти от трети страни, които не са членки на ЕС. Ето защо е необходимо в договора да се предвидят клаузи за прилагането на законите, които защитават заетостта на българските работници от социален дъмпинг.

2.3.1. Политиките за заетост, квалификация и за трудов преход при уволнения в КТД.

В колективния трудов договор би трябвало да се предвидят политики и съответни механизми за запазване и развитие на заетостта в предприятието, за квалификация на работниците и за трудов преход при уволнения.

За целта е необходимо в КТД да се предвиди създаването на постоянно действаща **двустранныя комисиия** от представители на работодателя и синдикалната организация, която да има следния обхват на дейност:

а) политиките и конкретните мерки за запазване и разкриването на нови работни места;

б) мерките и необходими за професионално обучение при технологични обновления;

в) въвеждане на модели за сезонна заетост;

г) въвеждане на модели за частична заетост;

д) въвеждане на принципи и механизми за професионално развитие на работното място (кариера);

е) създаване на условия и планиране на дейности за повишаване на професионалната квалификация на работниците на фирмено ниво;

ж) политиките и конкретните мерки за трудов преход при уволнения, свързани с реструктуриране на предприятието.

Двустранната комисия трябва да следи икономическото състояние на предприятието, състоянието на пазара на труда, и да предлага адекватни политики за съхранението на заетостта, професионалното развитие на работниците и за трудов преход при съкращения.

2.3.2. Политики и мерки при разкриване и запазване на работни места. В случаите на разширяване на дейността на предприятието и разкриването на нови работни места, било то постоянни, сезонни или временни, е необходимо да се предвидят клаузи в КТД, които да позволят **наемането обратно на съкратени работници** от това предприятие с предимство, ако имат съответната професионална квалификация.

Например: *“При наемането на нови работници с предимство се ползват такива, които вече са съкратени през минал период, при условие че отговарят на изискванията на новите работни места.”*

В случай, че при разкриване на работни места се наемат **трудова имигранти** от трети страни, които не са членки на Европейския съюз, работодателят трябва да представи пълна писмена информация на Комисията за техния брой и условия на наемане, с оглед да бъдат спазени изискванията на чл. 71 на ЗНЗ и да не се допусне социален дъмпинг.

Разрешение за работа на чужденци съгласно 71 ал. 2 и 3 на ЗНЗ се дава *“при условие, че общия брой на работещите за местния работодател чужденци, не надвишава 10 на сто от средносписъчната численост на наетите по трудови правоотношения български граждани и чужденци с предоставено право на убежище или с признат статут на бежанец, в предходните 12 месеца”* и *“когато предлаганите условия на труд и заплащане не са по-неблагоприятни от условията за*

българските граждани за съответната категория труд.”

В случаите на влошено икономическо състояние на предприятието, за да се запазят работните места и избегнат уволненията, ако технологията позволява може да се предвиди **клауза за непълно работно време**.

За да се запази и облекчи заетостта на онези работници, които извършват **ежедневни трудови пътувания** от други населени места, работодателя трябва да се задължи в договора да им предостави транспорт, част от разходите на който се поемат от Националният план за действие по заетостта.

Работодател, който в случаите, когато намалява обема на работата или спира работата за повече от 15 дни, **осигурява запазване на заетостта** на работниците си, може да кандидатства за предоставяне на суми, за всяко лице за времето през което е било на работа, но не за повече от 2 месеца, съгласно чл. 30а, ал. 2 на Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ).

2.3.3. Политики и мерки за професионалната квалификация на работниците във фирмата.

КТД трябва да предвиди клаузи за повишаване на квалификацията на работниците обвързана със стратегията за развитие на фирмата.

Квалификацията на работниците трябва да отговаря на предстоящите технологични изменения. В противен случай работниците могат да бъдат съкратени поради професионална непригодност.

Договора трябва да задължи работодателя да предложи на синдикалната организация конкретни политики за обучение и професионално развитие на работната сила в предприятието.

Съществуват следните възможности за привличане на външни ресурси за реализацията на тази политика, които трябва да бъдат посочени в КТД и да задължат работодателя да ги използва:

а) Работодател, който осигурява поддържане и повишаване на квалификацията на наетите работници и служители, **може да кандидатства за предоставяне на суми до 50 % от**

средствата за обучение на едно лице пред Агенцията по заетост, съгласно чл. 44 на ЗНЗ.

б) За работниците и служителите, за които се изменят изискванията към професионалната им квалификация поради конкретни промени в производството **работодателя може да организира обучение съвместно с Агенцията по заетостта (АЗ), което се финансира** в размер определен с наредба от МС съгласно чл. 63 ал. 1 т.4 от ЗНЗ.

в) Работодател, който в случаите, когато намалява обема на работата или спира работата за повече от 15 дни, **запазва заетостта на работниците си и ги включи в обучение, се предоставят суми** за обучението на всяко лице съгласно чл. 57 ал. 2 на ЗНЗ.

г) **Годишния НПДЗ включва субсидирани мерки, програми и проекти за обучение, квалификация и преквалификация**, които са конкретни за всяка година. В КТД трябва да се предвиди клауза, която да задължава работодателя да ползва тези възможности, които да се посочват от двустранната комисия след запознаването с годишния НПДЗ.

В резултат на анализа на потребностите от квалификация и всички възможностите за обучение, двустранната комисия чрез клауза предвидена в договора, трябва да задължи работодателя да организира сам необходимото обучение или да направи заявки пред АЗ или други институции, за осъществяването му.

2.3.4. Планиране на дейности за преквалификация и подобряване на уменията на работници.

Работодателят предлага на синдикалната организация политика за обучение и развитие на качествата на работната сила в предприятието, обвързана с краткосрочна и средносрочна стратегия за фирмено развитие.

Двустранната комисия се запознава с тази политика, като я допълва, ако е необходимо, след което изготвя ежегодно заявки за професионална квалификация и преквалификация на фирмения персонал.

Двустранната комисия предоставя заявките по определена процедура и срокове:

- в бюрото по труда;
- в Комисиите за заетост към областните съвети за развитие;
- в регионалния, браншовия или фирмен център за работническо обучение, професионална квалификация и преквалификация.

2.3.5. Съхраняване на заетостта и предотвратяване на внезапни съкращения на социално уязвими работници.

С чл. 329 от КТ се дава право на работодателя в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре т. е. право на **подбор**. Това налага да се предвидят механизми за защита на синдикалните членове, които да се конкретизират като текстове в проекта за КТД. Клаузите за **запазване на трудовото правоотношение** могат да бъдат насочени към :

а) определяне на представители на работодателя и синдикалната организация във временни комисии за **подбор по приети вътрешнофирмени критерии за необходимата квалификация и нивото на изпълнение на трудовите задължения**, както при освобождаване на работници и служители, така и при тяхното назначаване.

б) за подбора за освобождаване на работници и служители, при равни квалификация и ниво на изпълнение на трудовите задължения, могат да се договарят и приемат критерии свързани със здравното състояние, семейното положение, издръжката на неработещи (не-работоспособни) членове на семейството, правото на пенсиониране.

2.3.6. Мерки за трудов преход при уволнения.

Специално внимание в КТД трябва да се отдели на мерките за трудов преход при уволнения, създаването на условия и практика

за професионална квалификация на фирмено ниво, планирането на дейности за преквалификация и подобряване на уменията на работниците.

Работодателят представя на Двустранната комисия в сроковете по КТ и КТД решение на компетентен орган за удостоверяване на обстоятелствата, налагащи уволнения, които не произтичат от пряка вина на работниците и служителите и могат да придобият масов характер спрямо икономическата характеристика на предприятието.

Работодателят предоставя на Двустранната комисия в сроковете по КТ и КТД пълната информация, посочена в чл.24, ал.3 на Закона за насърчаване на заетостта.

В случаите на предстояща процедура **при масови уволнения** в предприятието двустранната комисия представлява екип по масово уволнение съгласно чл. 25 от Закона за насърчаване на заетостта.

При масови уволнения **в договора трябва да бъдат предвидени клаузи осигуряващи изпълнението на процедурите за:**

- проучване на професионалните характеристики на работниците и служителите и свързаните с тях възможности за заетост и професионална квалификация;
- проучване на възможните за момента услуги предоставяни от Агенцията, включително и тази за посредническа дейност осигуряваща заетост;
- проучване на възможностите за наемане на пазарите на труда на другите страни членки на ЕС, чрез информационната мрежа **EURES**;
- проучване на предлагани инициативи за обучение за допълнителна професионална квалификация или преквалификация, обвързани с възможности за заетост в проучени пазарни ниши, в обособени отделни части на предприятието, в реализация на браншови и регионални проекти;

- оказване информационно и организационно съдействие на работниците и служителите за самостоятелна стопанска дейност, за включването им в подходящи курсове за професионална квалификация и в алтернативни програми за заетост;
- проучване на възможностите, които предоставя към момента **НПДЗ**, чрез своите мерки, проекти и програми за заетост, обучение и квалификация;
- проучване на възможностите, които предоставя **Европейския фонд за приспособяване към глобализацията (EGF)**. Фондът финансира активни мерки за реинтеграция на пазара на труда на работници, изгубили работата си при **масови уволнения** поради неблагоприятно въздействие на глобализацията. Фондът съфинансира с 50 % направените за активни мерки разходи.

Двустранната комисия предлага модел и технология за осигуряване на превантивни мерки при опасност от съкращения на персонала поради кризи в икономическото състояние на предприятието/брана или при промени в технологията. Работодателят трябва да се задължи да осигурява непрекъснато повишаване на уменията и компетентността на работниците.

Двустранната комисия обобщава фирмените материални и човешки ресурси, с които може предприятието да участва в изграждането на **Регионален център** за професионална квалификация и преквалификация, организиран с механизмите на двустранното партньорство от представители на синдикатите в КНСБ, на работодателски организации и местния бизнес.

2.3.7. Информирание и консултиране

Работодателя е длъжен съгласно изискванията на закона, при всяко изменение на трудовото правоотношение (чл. 130 от КТ), да предоставя информация за своето икономическо и финансово състояние на работниците или служителите, преди настъпването на въз-

можни правни, икономически и социални последици за трудовата им заетост и условия на труд.

Право на информация и последваща консултация с представителите на работниците и служителите законът / чл. 130 от КТ / предвижда в случаите:

а/ на масово уволнение / чл. 130-а от КТ /;

б/ при промяна на работодател / чл. 123 ал. 1 и чл. 130-б от КТ /;

в/ при изменени на дейността, икономическото състояние и организацията на труда в предприятието предизвикващи промяна в заетостта / чл. 130-в от КТ /.

Работодателя и представителите на работниците и служителите могат да договорят и определят в споразумение /чл. 130-г от КТ/ съдържанието и сроковете на предоставяне на задължителната информация в тези случаи, както и предмета и сроковете на консултациите след получаването на информацията.

Ако не се постигне споразумение за съдържанието и сроковете на предоставяне на задължителната информация законът предвижда задължителни срокове / чл. 130-г на КТ /.

В случаите на масово уволнение (чл. 130-а от КТ), работодателят е длъжен да **уведоми** представителите на работниците и служителите **и да предостави най-малко 2 месеца предварително в писмена форма** информация за:

- причините за планираното уволнение;
- броя и категорията на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
- периода и етапите, в които ще се извърши уволнението;
- предвидените критерии за подбора на работниците и служителите, които ще бъдат уволнени;
- дължимите обезщетения свързани с уволнението.

Работодателя е длъжен след предоставянето на предвидената от закона информация да проведе консултации с представители на синдикалните организации и тези на работниците и служителите

най-малко 45 дни преди уволненията. **Редът и начинът на консултациите съгласно закона се договаря /чл. 130-а от КТ /, което налага в КТД да се определят прецедурите и формите на консултацията.**

При промяна на работодател / чл. 123 ал. 1 и чл. 130-б от КТ / задължителната информация се предоставя най-малко 2 месеца преди промяната да засегне работниците и служителите.

При изменени на дейността, икономическото състояние и организацията на труда в предприятието предизвикващи промяна в заетостта / чл. 130-в от КТ / задължителната информация се предоставя най-малко 1 месец преди промените, за икономическото състояние съобразно сроковете на счетоводните отчети.

КТД трябва да предвиди в своите клаузи съвсем точно определени форми на представяне на задължителната писмена информация и за резултатите от проведените консултации – бланки, регистри за архивиране и електронни носители на информацията.

2.4. Работно време и отпуски

Работното време става важен фактор, влияещ върху заетостта, организацията и условията на труд и заплащането на труда. Ето защо в колективния трудов договор е добре да присъства самостоятелен раздел по работно време и отпуски.

Правото на договаряне по въпросите на работното време и отпуските произтича от Кодекса на труда, с който са установени само минимални права и стандарти. Тук само ще припомним, че липса на изрична правна уредба по даден въпрос дава възможност на страните да договорят.

Правните норми, които дават основание за колективно договаряне по въпросите на работното време и отпуските, са следните:

2.4.1. Възможности за работно време с по-малка продължителност от законово установената

С чл. 136, ал. 1 и 3 КТ се установява максималната нормална продължителност на дневното и седмично работно време. Това дава възможност да се договаря работно време с по-малка продължителност на работното време за деня или за седмицата. Така договореното работно време се смята за пълно работно време и не дава основание за намаляване на трудовото възнаграждение и другите права на работника или служителя по трудовото правоотношение.

Примерен текст:

“Нормалната продължителност на работното време през деня е часа, а за седмицата часа”.

2.4.2. Възможности и механизми за удължаване на работното време

Според член 136а, ал. 1 КТ (текстът е изменен с ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01. 07. 2006 г.) 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 синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2. За удължаването на работното време работодателят е длъжен да уведоми предварително инспекцията по труда.

Възможностите за предвиждане на друго в колективния трудов договор, могат да бъдат следните:

1. Консултация за въвеждане на удължено работно време се провежда със синдикалната организация – страна по договора. По този начин се изключва възможността за провеждане на консултация по чл. 136а, ал. 1 КТ с други представители на работниците и служителите;
2. Удължаване на работното време се въвежда след съгласуване със синдикалната(ите) организация(и) – страна по договора;
3. Удължаване на работното време е допустимо при наличието на производствени причини от обективен характер, конкретизирани от работодателя за всеки отделен случай.

Примерен текст:

“Работодателят може да въвежда удължено работно време по производствени причини от обективен характер, конкретно посочени във всеки отделен случай, след предварителни консултации (след съгласуване) с ръководството на синдикалната организация/и – страна/и по договора”.

В колективния трудов договор страните могат да определят и начина, по който работниците и служителите ще бъдат уведомени за издадената заповед на работодателя за удължаване на работното време (чл.8,ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските).

Примерен текст:

“Страните се споразумяха писмената заповед за въвеждане на удълженото работно време да бъде известна на работниците и служителите чрез съобщение, поставено на видно място в работните помещения, или чрез подпис на работника или служителя”.

2.4.3. Възможности и механизми за въвеждане на непълно работното време

В случаите по ал.1 месечната продължителност на работното време на работниците и служителите на непълно работно време е по-малка в сравнение с месечната продължителност на работното време на работниците и служителите, които работят по трудово правоотношение на пълно работно време в същото предприятие и изпълняват същата или сходна работа. Когато на същата или на сходна работа няма заети работници и служители на пълно работно време, сравнението се прави спрямо продължителността на месечното работно време на останалите работници и служители в предприятието, според член 138, ал. 2 (текстът е изменен с ДВ, бр. 48 от 2006 г., в сила от 01. 07. 2006 г.).

Текстът на чл. 9 от НРВПО (с последно изменение ДВ, бр. 96 от 2006 г.) установява реда за въвеждането на непълното работно време: *“Установяване на непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 КТ се извър-*

шва с писмена заповед на работодателя за всеки отделен случай не по-късно от 10 работни дни преди датата на преминаването към непълно работно време. В заповедта изрично се посочват срокът и работните места, за които се въвежда непълно работно време, продължителността на работното време и данни за проведеното съгласуване с представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от КТ.”

При съществуваща опасност от прекратяване на трудовото правоотношение през месеца, следващ месеца на преминаването към непълно работно време, е наложително в КТД да се уговори, че дължимите обезщетения при уволнение се изчисляват от брутното трудово възнаграждение за пълно работно време.

Примерен текст:

“Дължимите обезщетения на работник и служител при уволнение през месеца, следващ месеца на въведено непълно работно време се изчисляват от последното получено от него брутно трудово възнаграждение за пълно работно време”.

2.4.4. Възможности и механизми за въвеждане на ненормиран работен ден

За някои категории работници и служители, поради особения характер на работата им, работодателят след консултации с представители на работниците и служителите, доколкото в КТД не е предвидено друго, може да установява ненормиран работен ден, съгласно чл. 139, ал. 2 от КТ.

Примерен текст:

“Категориите работници и служители, които работят при условията на ненормиран работен ден се определят от работодателя след проведени консултации със синдикалната организация/и – страна/и по договора. Списъкът на тези категории може да се променя по реда на неговото съставяне”.

2.4.5. Възможности за по-голям размер на платения годишен отпуск от законово предвидения

Според чл. 155, ал. 4 от КТ (последно изменение ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01. 08. 2004 г.) размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни.

Страните по КТД могат да се договорят за по-големи размери на основния платен годишен отпуск в зависимост от: продължителността на общия придобит трудов стаж от работниците и служителите; продължителността на трудовия стаж, придобит при същия работодател; други критерии, свързани с ниво на изпълнение на възложената работа и др.

Примерен текст:

“Работниците и служителите имат право на основен платен годишен отпуск, както следва:

<i>21 работни дни</i>	<i>- при трудов стаж до 5 години</i>
<i>22 работни дни</i>	<i>- при трудов стаж от 5 до 15 години</i>
<i>23 работни дни</i>	<i>- при трудов стаж над 15 години</i>
<i>25 работни дни</i>	<i>- при трудов стаж над 20 години”</i>

Посочените размери са примерни. Страните могат да договорят други размери и при други критерии, произтичащи от предмета на дейност на предприятието. Според чл. 155, ал. 5 КТ (с последно изменение ДВ, бр. 52 от 2004 г., в сила от 01.08.2004 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. 4. Категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от Министерския съвет. Категориите работници и служители, които имат право на такъв отпуск са изчерпателно изброени в чл. 24-31 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

По-големи различни размери на удължен платен годишен отпуск за една и съща категория работници и служители могат да бъдат договоряни в зависимост от критерии, приети от страните.

Примерен текст:

“Право на удължен платен годишен отпуск в размер на работни дни имат (посочват се категориите служителите по чл. 24-31 НРВПО)”.

Допустимо е по-големия размер на удължен платен годишен отпуск за една и съща категория работници или служители да е диференциран (различен), в зависимост от продължителността на трудовия стаж (общ или по специалността) и др.

Според чл. 156, т. 1 от КТ (с последно изменение - ДВ, бр. 83 от 2005 г.) право на допълнителен платен годишен отпуск имат работещите при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-малко от 5 работни дни;

Съгласно чл. 4, ал. 2 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, приета с Постановление № 267 на Министерския съвет от 12 декември 2005 г. (обн. ДВ, бр. 103 от 23 декември 2005 г., изм. ДВ, бр. 35, бр. 68 от 2006 г.) *“размерът на допълнителния платен годишен отпуск не може да бъде по-малко от 5 работни дни, при условие, че работникът или служителят е работил при условията на ал. 1 в рамките на една календарна година.”*

Текстът на чл. 4, ал. 5 от цитираната наредба предвижда, че *“по-големи размери на допълнителния платен годишен отпуск могат да бъдат договаряни в колективен трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение”*. Критерии за определяне на по-голям размер на този отпуск могат да бъдат продължителността на работа в среда с вредности, както и работа при повече по вид вредни условия.

Според чл. 156, т. 2 КТ право на допълнителен платен годишен отпуск имат работници и служители за работа при ненормиран работен ден в размер не по-малко от 5 работни дни. Критерии за определяне на по-големи размери на този допълнителен платен годишен отпуск може да бъде честотата и продължителността на ангажираността на работниците и служителите за изпълнение на трудовите си задължения след изтичане на редовното работно време в работни дни. Тези критерии са свързани с компенсаторния характер на този отпуск.

Примерен текст:

“Работниците и служителите, членове на синдикалната организация – страна по договора и присъединилите се по ред и условия, определени в него, имат право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при вредни или специфични условия на труд и на допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден в размери, конкретно определени в списъци, приложени към настоящия договор, и изготвени съвместно от страните”.

Съгласно чл. 157, ал. 1 КТ работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя:

1. при встъпване в брак - 2 работни дни
2. при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и 1 ден след него
3. при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия - 2 работни дни

Тези отпуски са лично право на работника или служителя, но за тях може да се заплаща възнаграждение според уговореното в колективния трудов договор.

Примерен текст:

“За ползвания отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 1-3 КТ на работника или служителя се изплаща възнаграждение от работодателя в размер, определен по реда на чл. 177 КТ”.

Съгласно чл. 159, ал. 1 КТ за осъществяване на синдикална дейност от нещатните членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикалните организации, както и нещатните председатели на синдикалните ръководства в предприятията имат право на платен отпуск в размери, установени в колективния трудов договор, но не по-малко от 25 часа за една календарна година.

Примерен текст:

“Нещатните синдикални дейци, посочени в чл. 159, ал. 1 КТ имат право на платен отпуск за участие в синдикална дейност за една календарна година в размер на работни часа или дни. Синдикалният деец е длъжен да уведоми работодателя за ползване на този отпуск не по-късно от ден (дни) преди неговото начало”.

Според чл. 161, ал. 1 КТ на работника или служителя може да се разрешава платен или неплатен служебен или творчески отпуск при условия и по ред, установени в КТД или в споразумение между страните по трудовото правоотношение.

Такъв отпуск може да бъде уговорен за работници и служители, членове на синдикалната организация - страна по договора, за участие в мероприятия, организирани от ръководствата на централните и териториални организации, към които тя членува.

Примерен текст:

“Работници и служители, членове на синдикалната организация – страна по договора, имат право на платен (неплатен) отпуск в размер на работни дни през календарната година за участия в мероприятия, организирани от ръководствата на централните и териториални организации (конгреси, конференции, обучение и др.).”

Според член 168, ал. 1 КТ ако е уговорено в КТД, работничка или служителка с 2 живи деца до 18-годишна възраст има право на 2 работни дни, а работничка или служителка с 3 или повече живи деца до 18-годишна възраст – 4 работни дни платен отпуск за всяка календарна година.

Примерен текст:

“Работничка или служителка, член на синдикалната организация – страна по договора, както и присъединилата се към сключения КТД по ред и условия, определени в него, има право на платен отпуск по чл. 168 КТ за всяка календарна година. Право на този отпуск има и работник или служител, който вместо майката се грижи за отглеждане на децата”.

Във всички случаи на договаряне на по-големи размери на платени отпуски следва да се отчита състоянието по ползването на отпуски за минали години.

Няма пречка, чрез договора да се възприеме някакъв режим за планиране на отпуските. Подобна възможност свързваме с чл.173 КТ относно реда за ползване на платения годишен отпуск и особено с неговата алинея 4, според която работодателят има право да предостави ползването на платения отпуск когато след като е поканил работник/служител да ползва отпуска си, последният не е поискал ползването му.

Примерен текст:

“Страните приемат, че със заповед, издадена от работодателя, ще се въведе ежегоден план за ползване на платени отпуски, като не по-късно от 30 март всяка година, след набирание на информацията отдолу–нагоре и по обратния ред, ще се утвърждава годишен план за ползване на отпуските, в който ще се включват всички работници и служители от предприятието.”

2.5. Здравословни и безопасни условия на труд

Установяването и поддържането на безопасни и здравословни условия на труд по принцип е основно задължение и отговорност на работодателя (предприятието). Наред с това, взаимоотношенията и задълженията на страните по трудовите правоотношения, касаещи условията и безопасността на труд обективно представляват част от предмета на колективното договаряне. И макар регулирането и управлението на безопасността на труда и здравословната работна среда да се подчинява преди всичко на строги нормативи, то ролята на колективното договаряне и тук има свой доказан от практиката принос. А и законодателят е дал такава възможност, не само с определянето на обхвата и предмета на колективното договаряне, но и в специално посветените на тази материя норми и правила. Чрез КТД може да се постига подобрене на организационните, кадровите и финансови предпоставки за реализация на важни направления в дейността на фирмата (предприятието) за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

Проблемите на безопасността и здравето при работа, както и свързаните с това права и задължения на работниците и служителите и на техните работодатели могат да намерят място в повече от един специализиран раздел на колективния трудов договор в предприятието, доколкото става дума за параметри, обект на постоянна адаптация, такива, свързани с поддържането на необходима квалификация, на контрол и специализирани изисквания към самите работещи, както и на връзка на ситуацията по условията на труд със заплащането на труда и социално-битовото обслужване. Особено внимание заслужават и проблемите на контрола по спазване изискванията за безопасност на трудовия процес и трудовата среда, в т.ч. снабдяването с необходимите лични предпазни средства и работно облекло. Същото е валидно и за защитата правата на работещите и представителството им в процеса на установяване наличието или отсъствието на трудова злополука. Постигането на изброените цели чрез договарянето обективно изисква договарянето на процедури, механизми и ресурси за осъществяване на определени управленски решения, с които се гарантират правата на работещите, но се защитават и интересите на предприятието.

Въпросите на безопасността и здравето могат да се проследяват и уреждат в една голяма част от разделите на един колективен трудов договор на предприятие. Няма никаква пречка, обаче, всичко що касае – пряко или косвено безопасността и здравето при работа и поддържането на безопасна и здравословна работна среда да бъде договорено в един специализиран раздел на договора, посветен само на тази тема.

Обект на договарянето могат и трябва да бъдат и правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието, които като вътрешен акт по смисъла на чл. 37 от КТ задължително се разработват с участието на синдикалната организация/и в предприятието.

2.5.1 .В раздел “Заетост, обучение и квалификация”

Назначаването на работници и специалисти в предприятието е свързано с изискване за покриването на изисквания за правоспособност и квалификация, съответстващи на характера, сложността и отговорността на работата. За отделни професии като кранисти, апаратчици на парни котли, електротехници, заварчици и редица други, освен общата квалификация, законодателят изисква и специална правоспособност, придобита по съответния ред и съответно документирана. При преназначаването на работник (специалист) от една на друга специалност в същото предприятие също се изискват съответните познания и квалификация за новата длъжност. Следователно, има логика в КТД да се уредят механизми и критерии за проверката и поддържането на определените квалификационни и преквалификационни изисквания, в т.ч. случаите, когато задължително ще се провеждат целеви обучения. Разбира се добре е да се търси съгласие специализираните обучения да се финансират от работодателя, както и да се извършват в работно време.

За отделни професии и работни места, законодателят предвижда ограничения за извършване на определени дейности по здравни показатели (по възраст и пол). Тези задължителни изисквания би следвало да намерят своето място във вътрешно фирмените актове, а чрез КТД могат да бъдат закрепени като част от условията при подбора и движението на трудовия ресурс.

Примерен текст:

“Страните се договориха работодателят да раз-

работи и съгласува със синдикалната организация, страна по договора списъци за медицинските противопоказания за заемане на длъжности; професиите и длъжностите, на които се приемат работници и служители навършили 18(16) годишна възраст, професии и длъжности, които не могат да се заемат от жени.”

В раздела “Заетост, обучение и квалификация” е много важно да намерят място договорености свързани с отговорностите по началните и периодични инструктажи, по обучението на Комитетите и групите по условия на труд, по квалификацията и преквалификация на персонала, свързани с безопасността и здравето при работа. Тук могат да се договарят както механизми, ресурси и периодика на провежданите обучения, така и техният обхват като проблематика и групи професии и работни места.

2.5.2. В раздел: “Работно време, отпуски и почивки”

За решаване на въпроси свързани с тази материя, синдикалната организация и преговарящият екип следва да разполагат с достатъчно изчерпателна информация за законовите ограничения по отношение на продължителността на работния ден за съответните професии и работни места, фактическото състояние на факторите формиращи условията на труд (лабораторни изследвания, анализи, оценка на риска, и др.) Това означава те да разполагат с достатъчно пълна информация за фактическото състояние на условията на труд. По същество правото на информираност на работниците и на техните представители може и трябва да бъде един от конкретните записи в КТД.

С оглед на законовите постановки, както и като резултат от обективния анализ на условията на труд и законовите възможности за минимизиране на тяхното неблагоприятно въздействие могат да се формулират договорености насочени към:

1. Договаряне на по-кратко от законоустановеното работно време за определени работни места и професии, които не са включени в акт на МС за въвеждане на намален работен ден.

Примерен текст:

“Страните се договориха и работодателят приема да въведе намален работен ден от ... часа за ... (изброяват се професии и длъжностни наименования)”.

2. Договаряне на допълнителен отпуск за работа при вредни и други специфични условия на труд, в размери по-високи от минималните, предписани в Кодекса на труда.
3. Договаряне на професиите и работните места, както и размерите на допълнителния отпуск;
4. Договаряне на броя (честотата) и продължителността на вътрешно сменните почивки и физиологични паузи, които се прилагат за конкретни работни места и длъжностни лица.

Договарянето на продължителността на работния ден, допълнителните отпуски и вътрешно сменните почивки, при добра икономическа и социална аргументация, създават възможности за частично разрешаване на проблемите с трудовата заетост във фирмата и до омекотяване на социалното напрежение.

2.5.3. В раздел “Работни заплати и други плащания”

С последните промени в нормативната уредба и по-специално Наредбата за структурата и организацията на работната заплата се създадоха възможности за договаряне на допълнителни трудови възнаграждения свързани със здравето и условията на труд. Доколкото законодателят коренно промени подхода и практиката на отразяването на условията на труд върху възнагражденията на работниците, Наредбата обвързва тези възможности с параметри, които имат временен характер.

Допълнителното трудово възнаграждение за промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително нервно – психическо натоварване, и други условия, увреждащи здравето на работника трябва да се основава на наличието на няколко специфични характеристики: Първо, то може да се договори тогава, когато са настъпили промени в условията на труд, които оказват негативно въздействие върху работниците и служителите. И второ, настъпилите промени в условията на труд

следва да имат временен характер, а не да предизвикват трайна промяна в тежестта на труда и параметрите на работната среда. При трайни промени в условията на труд и параметрите на работната среда трябва да се пристъпи към нова оценка на работните места и длъжности, резултат от която ще бъде промяна на основните работни заплати на обхванатите работници и служители. На трето място, промените в условията на труд следва да водят до допълнително нервно – психическо натоварване, и други условия, увреждащи здравето на работника. Това означава, че като аргумент за договарянето се изисква оценка и документиране на съответните резултати от измервания и анализи на промените в условията на труд.

Обект на договореностите по допълнителното трудово възнаграждение за промени в условията на труд безспорно е размерът на самото възнаграждение, но разбира се и длъжностите и работните места, за които се отнася. Тук би могло да се договори и срокът за отстраняване на причините за временното влошаване на работната среда, както и мерките за неговото осъществяване.

2.5.4. В раздел “Осигурителни отношения”

Предмет на конкретно договаряне в този раздел със сигурност следва да бъдат от една страна редът за осъществяване задълженията на предприятието на процедурите по разследване на причините и обстоятелствата за допуснатите трудови злополуки, които да дава гаранции за обективност и прозрачност чрез участието на представителите на работниците и служителите. От друга – ангажиментите и реда за тяхното осъществяване в същия процес, от страна на синдикалната организация по представителството на интересите на работниците и служителите, претърпели злополука. В този контекст могат да се постигат договорености и по периодичност и ред за изготвянето на анализи, за обсъждания състоянието на трудовия травматизъм, както и професионалната и обща заболяемост в предприятието. Правилното и ясно идентифициране на причинно-следствената връзка между състоянието на условията и безопасността на труда, динамиката на травматизма и заболяемостта сред работещите дават добра основа, както и аргументи чрез договарянето да се предвиди предприемането на

мерки, обезпечени със съответна профилактика, не само на групи заболявания свързани с характера на труда и производствените рискове, но и на епидемиологични такива. Разбира се, при съответно обвързване с договореностите, посветени на подсигурияването на финансов ресурс и ред за профилактичните медицински прегледи.

Контролът и взаимното информиране по акуратното изпълнението на ангажиментите на осигурителя към осигурителните и застрахователните институции също биха могли да намерят място в този раздел.

Няма пречка да се постигат и конкретни договорености за допълнително застраховане за риска трудова злополука и професионална болест, както и за поемане на определени финансови ангажименти от страна на работодателя-страна по КТД, свързани с разходи за лечение, рехабилитация, протезиране и др. в случаите на трудова злополука и професионална болест.

2.6. Трудови възнаграждения и производителност на труда

2.6.1. Работни заплати

1. Нормативни и информационни предпоставки

1.1. Договарянето на клаузи и параметри по заплащането на труда и предоставянето на други парични облаги е сред основните приоритети на всяка синдикална организация и произтича от трайно закрепени нормативни правила. Правните основания за развитието на тази материя в КТД са отдавна известни и устойчиви по съдържание що се отнася до Кодекса на труда и Наредбата за договаряне на работните заплати (утвърдена с ПМС №129 от 1991г.). Относително нов нормативен източник (в сила от 01.07.2007г.) е Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, утвърдена с ПМС №4 от 2007 г. (НСОРЗ).

Наредбата за структурата и организацията на работната заплата намира приложение при провеждане на колективно трудово договаряне и разработване на вътрешни правила за работната заплата, при договаряне на условията по индивидуално трудово правоотношение

и изчисляване на трудовите възнаграждения. Тя има действие за наетите по трудово правоотношение работници и служители във всички предприятия и организации независимо от формата на собственост и източниците на финансиране. В НСОПЗ отново са заложени възможностите чрез колективно договаряне да се определят параметри, механизми или правила по основните елементи на заплащането на труда.

Важно е да се знае още, че през 2008 г. не е установен общ механизъм за определяне на средствата за работна заплата в предприятията с преобладаваща държавна или общинска собственост. При отсъствието на т.нар. регулация на заплатите в такива стопански субекти не съществуват допълнителни нормативни изисквания, които да ограничават преговорите по трудовите възнаграждения между синдикалните организации и администрациите. За пръв път от много години сега е налице реална равнопоставеност на дружества или предприятия с различна форма на собственост по отношение колективното договаряне на работната заплата.

В част от бюджетните организации също са възможни нормалните по обхват и дълбочина колективни преговори в областта на заплащането на труда. Това е валидно за дейностите, които се финансират на основата на единни разходни стандарти, тъй като в тяхната стойност иманентно се съдържа и компонент за заплати на наетите работници и служители.

Към нормативните предпоставки следва да се отнесат и договореностите в браншов или отраслов КТД, които представят постигнатите минимални параметри или възприетите правила - резултат от общата воля на партньорите. Приемаме браншовия или отраслов КТД за нормативен източник тъй като неговите клаузи са задължителни, ако друго не е уговорено, за работодатели и синдикални организации, обвързани с членство или принадлежност към страните по договора. Когато се реализира правната възможност за разпространяване на такъв договор или клаузи от него с акт на министъра на труда и социалната политика, тогава приложимостта ще е за целия бранш или отрасъл.

1.2. Информационните предпоставки обхващат различни по вид, съдържание и предназначение източници, които пряко или опосредствено могат да подпомогнат договарянето на възнагражденията за труд.

На първо място това са стратегически документи на органите на Конфедерацията за действия в областта на заплащането на труда. Общите синдикални насоки се съдържат в решения на Координационния съвет и неговите консултативни органи, в подписани национални споразумения, като тези за националния препоръчителен индекс при увеличаване на заплатите, за актуализиране на заплатите, които са оцетени след въвеждането на пропорционалния данък върху доходите. Отделно чрез специализирани издания или публикации в сайта на КНСБ се представя обща икономическа и финансова информация, стойността на издръжката на живота по тримесечия и години, данни и анализи за заплати, общо и по сектори и за доходи и разходи на домакинствата.

Решенията и препоръките на федерации и съюзи за договарянето през конкретна година са сред базовите информационни източници. В периодични бюлетени, целеви писмени материали или в рамките на специални браншови срещи се предоставят на всички членуващи синдикални организации отчетни или прогнозни данни, обективни аргументи с общ или отраслов характер, препоръки за минимални параметри. Обикновено такова целенасочено информиране предхожда кампанията по колективното договаряне в предприятията и организациите и попълва евентуални празноти в подготовката на синдикалните председатели по места.

Информацията за производственото, икономическото и финансовото състояние на самото предприятие е от решаващо значение при подготовката и отстояването на синдикалните предложения. Основните формализирани източници са регулярните отчетни форми, доклади и анализи, бизнес програми и други. Важно е от тях да се извлекат не само отделни факти, а да се проследят тенденции за последните години, като се отсеят трайните постижения от временните трудности.

Тъй като често конкурентноспособността на предприятието се под-

хранва от задържане на разходите за заплати е нужно да се установи и докаже наличието на този феномен и да се анализират възможностите за промяна. В това направление полезни са последиците, в числа, от данъчните и осигурителни облекчения за предприятието, доколкото икономите по тази линия са надежден източник за увеличение на заплатите. Ориентир за това дали обективно е оценен и овъзмезден труда предоставя анализ на показатели (за последните години), характеризиращи продуктивността на персонала в съпоставка с динамиката на заплатите. За оценяване размера на самите заплати са полезни както браншови сравнения, така и регионални измерения, доколкото последните влияят за задържане и привличане на специалисти с нужната квалификация и опит.

Традиционната характеристика на покупателната способност на заплатата допълва картината доколко справедлива е цената на работната сила. Добре е да онагледи влиянието на задължителните удръжки (лични осигурителни вноски и данък върху доходите) върху фактически получаваната нетна заплата. Подходящите сравнения са периода 2006 – 2008 г., така че да се установят „печалби“ или „загуби“ в резултат на националната данъчна и осигурителна политика. Въздействието на инфлационните процеси се измерва чрез т.нар.реални заплати, като се съпостави процентът на нарастване на заплатите с процента на инфлацията за един и същи период. По верни са изводите, когато се съотнасят процента на нарастване на нетните заплати (без удръжките) с инфлационния индекс.

При подготовката на синдикалните предложения за раздела на КТД "Трудови възнаграждения и обезщетения" обичайно се ползват доказали своята ефективност прийоми, като е нужно да се отчетат някои нови моменти от нормативната уредба, върху които по долу се поставя акцент.

2.6.1.2. Минимална заплата за предприятието

Практика е в КТД да се договорят по-висок размер от минимал-

ната заплата за страната, като се спазва и установената стойност на браншово ниво. Съществуват достатъчно доводи за това, най-често произтичащи от особеностите на производството, организацията на труда, структурата и квалификацията на персонала. Ако нагласата е да се предложи нов размер на минималната заплата за предприятието, основните синдикалните аргументи са

- *официалната линия на бедност.* За 2009 г. тя е определена на 194 лв. при 166 лв. за 2008 г. Това близо 17 % увеличение отразява обективното нарастване на онези разходи, които гарантират на индивида малко над физическо оцеляване. Следователно, новата минимална заплата за предприятието би следвало да отчете поне тези завишените потребности;
- *инфлацията.* Очертаващата се инфлация за 2008 г. (средногодишна 12,4 %) трябва да се има предвид, ако минималната заплата за предприятието през този период не е променяна. Прогнозата за инфлация през 2009 г. (6,7%) също е ориентир за необходимото нарастване;
- *договорените минимални осигурителни доходи за 2009 г. по 9 - те групи персонал за съответната икономическа дейност.* Тези стойности на практика очертават минималните заплати за съответните категории и най-ниската стойност от тях следва да кореспондира с минималната заплата за предприятието;
- *общият размер на личните осигурителни вноски и на данъка върху дохода.* През 2008 г., а и за 2009 г. се очертава един и същ размер на общите удържки - 21,7 % (за лични осигуровки общо 13 % и за данък 10 %). Важно е каква нетна сума ще се получава и в каква степен увеличената минимална заплата гарантира повече разполагаем доход.

Необходими са клаузи и за промяна на минималната заплата през периода на действие на КТД. Текстовете трябва да изразяват защитната функция на минималната заплата като основа за трудовото възнаграждение главно на нискоквалифицираните работници (особено ако те са значима част от синдикалните членове). Добре е да се формулират

ясно типичните обстоятелства, при които се пристъпва към коригирането ѝ, без да се изключва възможността и за замразяване.

Примерен текст:

“ (1) Минималната заплата за предприятието се увеличава с ... на сто, в случай че инфлацията от началото на 2009 г. с натрупване достигне 6 на сто;

(2) При условие, че са налице обективни доказателства за паралелно влошаване на стопанската и пазарна конюнктура, корекцията по предходната алинея подлежи на специално обсъждане между страните по КТД.”

2.6.1.3. Основни работни заплати

В резултат на предходни колективни преговори са установени конкретни размери и съотношения на основните работни заплати. Безспорните и лесно доказуеми основания за текуща промяна традиционно са инфлацията и нарастването на личните осигурителни вноски. Инцидентен повод за корекция на отделни размери през 2006 г. бе премахването на доплащането за работа при вредни и неблагоприятни условия на труд и включването на съответната сума в основната заплата. Въвеждането на плосък данък без необлагаем минимум през 2008 г. бе причина да се коригират, макар и не навсякъде, оцетените ниски по размер трудови възнаграждения.

Договарянето на основните заплати би било по лесно за преговарящите и разбираемо за синдикалните членове, ако в предприятието се следва относително устойчив механизъм, основаващ се на динамиката на възприети основни параметри. Към такъв подход насочва и нормативният текст от НСОПЗ (чл.4), който пресъздава както отечествен, така и европейски опит. Замисълът е да се достига до основни заплати чрез оценка и степенуване на работните места и длъжностите. За оценяването са формулирани 4 основни критерия – сложност на труда, отговорност на труда, тежест на труда и параметрите на

работната среда.

Всъщност по подобен начин бяха поставени основите на колективното договаряне на заплатите преди години и затова синдикалните преговарящи няма да срещат особени трудности. Нормативният текст трябва да се приема и като периодична полезна процедура за обективизация на вече достигнатите равнища. Няма пречка към изброените параметри за оценяване да се добавят и други, които в предприятието се считат за важни и определящи стойността на трудовите функции.

С внимание следва да се обсъди ново нормативно правило, установено с ал.2 на чл.4 от НСОРЗ. Замисълът е да се предпази от въвеждане с КТД на такива бонуси, които заменят или отнемат част от основната заплата. Право и задължение на синдиката е да отстоява значението и ролята на основното възнаграждение да овъзмездява работника или служителя за възложените и изпълнявани трудови задачи, функции и отговорности. Особено важно е това да се спазва при работещите по система според изработеното, при която нормите следва да са установени при нормална интензивност на труда и с вземане мнение от заинтересованите работници. Ако нормите и нормативите за разход на жив труд (норма време, норма на изработка, норма на обслужване..) не отразяват обективно необходимото работно време, може да се достигне до скрито намаляване на основната заплата или прехвърляне на част от нея към други елементи на brutното възнаграждение.

Нарастването на основните работни заплати е сред най-важните клаузи на КТД. Заложените равнища и/или темпове на нарастване на основните заплати в отраслов или браншов КТД са отправната позиция за формиране на синдикалното предложение. При отсъствие на конкретна договореност, за общ ориентир служи националният препоръчителен индекс за нарастване на заплатите за съответната година. Важно е да се знае, че този индекс се определя на основата на данни и оценки за предходната година, а именно: фактическа средногодишна инфлация (ползвана в пълен размер), ръст на производителността на труда, мерена чрез добавена стойност на едно лице (в размер на 75 на сто), изменение на конкурентоспособността и ко-

нюнктурата на пазара (в случая на национално равнище), промени в данъчното и осигурително облагане (национално законодателство).

Приемаме за продуктивен подход, при който промените на заплатите произтичат от подобен механизъм за нарастване. Очевидно инфлацията и данъчно-осигурителните промени имат еднаква стойност за всички предприятия: инфлация - за 2008 г. средногодишна 12,4%, за 2009 г. прогноза 6,7%; за 2009 г. намаление на общата осигурителна вноска на работодателя с 2,4 %. Аргументът „производителност на труда“ има определящо значение и конкретно проявление в отделното предприятие, поради което материята е разгледана отделно и с насоки за действие по долу. По отношение конкурентноспособността на самото предприятие е необходима специална оценка, предоставена от администрацията и подкрепена с обосновка и сравнителни данни.

Основният въпрос дали да се договори конкретен и еднакъв за всички процент на увеличение, или се налага диференциация, би следвало да е предварително решение на синдикалната организация. Предпоставка за обсъждане на един или друг вариант е обобщението на текущи сигнали, собствени обективни наблюдения, числови доказателства.

Обичайно е предложенията на синдикалната организация по заплатите да се разработват в песимистичен и в оптимистичен варианти. Синдикалният опит от предходните години убеждава, че е нужна предварителна нагласа за преценка доколко обективно необходимото е и реално възможно. По принцип е допустимо да се възприеме промяна на основните заплати на етапи през годината или да се обвързва промяната с предварително уточнени и оразмерени условия. Длъжни сме да отчетем и уникалността на предстоящата 2009 г. предвид очакванията за последици или директно проявление на световната финансова и икономическа криза. Тези обстоятелства ще намерят израз в бизнес програмата за 2009 и в известна условност на планираните производствени и икономически резултати. В този смисъл е подходящо някои от синдикалните предложения да се

изразяват във формулировки, предпоставящи дозирана гъвкавост и алтернативност.

2.6.1.4. Допълнителни трудови възнаграждения

Общата синдикална нагласа е за периодично увеличение на размерите на всички допълнителни трудови възнаграждения в предприятието. За да се въоръжи с аргументи преди договарянето, синдикалният екип трябва да разполага с информация за средномесечните суми, изплащани поотделно за типичните доплащания за трудов стаж и професионален опит, за нощен труд и за извънреден труд. Данни за това какъв е делът на тези суми от общите разходи за възнаграждения е също ориентир за това къде може да се настъпва. Потребна е синдикална оценка на причините, довели до непроменени с години размери и кои доплащания вече са със силно подценена и символична стойност. От анализа може да се изведат конкретни приоритети и предложения.

В актуалната нормативна уредба се потвърждава акцентът за определяне на по-високи размери за допълнителните трудови възнаграждения с КТД и се очертават нови възможности и потребности. По важните от тях са:

*** договаряне на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер.** Фиксирането на такива доплащания внася яснота за елементите на brutната заплата, когато се определя възнаграждение за платен отпуск и обезщетения, дължими по Кодекса на труда (чл.17, ал.1 от НСОПЗ). Отделно, основната заплата и доплащанията с постоянен характер служат за база при изчисляване на положения извънреден труд (чл.7 от НСОПЗ).

Самата наредба определя две доплащания с постоянен характер - за придобит трудов стаж и професионален опит и за научната степен „доктор“ и „доктор на науките“. Синдикалното предложение и за други доплащания с качеството постоянни следва да се съобрази с императивните изисквания, заложиени в чл.15, ал.2 на НСОПЗ - възнагражде-

нието да се плаща заедно с основната заплата постоянно всеки месец и то да зависи единствено от отработеното време.

Например, възможно е за доплащане с постоянен характер да се определи допълнителното възнаграждение за нощен труд, ако в предприятието трайно е установена сменна организация на производството. Изпълняват се двете условия - работниците ежемесечно полагат труд през нощта по график и доплащането е в зависимост само от отработеното време през нощта.

*** договаряне на клаузи и условия във връзка с допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.** Предмет на КТД в тази област са договорености, с които се установяват правото за получаване на това доплащане при наличие на определен брой години трудов стаж (тъй като НСОРЗ не въвежда конкретен минимум) и конкретният период (години) придобит трудов стаж в предприятието за изменение на индивидуалното доплащане (НСОРЗ сочи само период не по-малък от една година).

Според НСОРЗ, след 01.07.2007 г. условията за зачитане на трудов стаж и професионален опит, по повод определяне размера на това доплащане, се отличават с определена специфика за вече работещите в предприятието и за новоназначаваните работници или служители.

- За т.нар. „заварени“ по трудово правоотношение продължава пълно отразяване на натрупания трудов стаж в същото предприятие, в предходна месторабота, както и текущо изпълнените нови години работа, като без значение е заеманата длъжност и изпълняваната работа;

- За новоназначаваните работници и служители времеви период в предишна месторабота до 30.06.2007 г. се зачита напълно по трудова книжка и други документи, в съответствие с реда и начина по действувалите преди нормативни актове, вкл. отменената Наредба за допълнителните трудови и други възнаграждения. За времеви период след 1.07.2007 г. в

предишна месторабота трудовият стаж: изцяло се зачита, когато работата, длъжността или професията е била същата като тази в новото предприятие, или само част от него, когато работата е била със сходен характер на тази в новото предприятие. Именно условията за сходен характер на работата, длъжността или професията са обект на колективно договаряне.

В наредбата е предвидено тези условия да се определят в браншов КТД или с вътрешни правила за работната заплата в предприятието. В случаите, когато не са договорени браншови условия, няма нормативна пречка да се обсъдят и установят подобни клаузи в КТД на предприятието. Освен това, в браншовите КТД с договорени правила почти винаги е добавен текст за допълване и конкретизиране на условията в отделното предприятие.

За ориентир на синдикалните преговарящи успешно може да послужат поместените в сайта на КНСБ колективни договори, вж. библиотека, браншови КТД. Договорените условия в друг бранш или отрасъл навеждат на идеи и текстове, напълно приложими за равнище предприятие. Във всички случаи синдикален приоритет е да не се допусне произволно и различно третиране, при отразяване на предходни периоди на трудовата кариера, в ущърб на новите работници и служители.

*** договаряне на специфични за предприятието допълнителни трудови възнаграждения.** Право на специфични доплащания съществуваше и преди, а НСОРЗ сега придава по-голяма целенасоченост на нормативния текст. Видът, предназначението, условията за изплащане и размерът са изцяло обект на КТД. Все пак са направени известни внушения за възможни направления, като:

- специфично доплащане за постигнати резултати от труда, често срещан бонус, наложил се от години главно в предприятията от индустрията. Полезно е да се съхранят и развиват подобни целеви доплащания с обстойни текстове в КТД, така че да служат за ясна и

прецизна основа на конкретни процедури и правила за формиране на индивидуалните работни заплати във ВПРЗ;

- специфично доплащане за промени в условията на труд с временен характер, което не бива да се възприема като възпроизвеждане на отмененото през 2006 г. доплащане за вредни условия на труд. Нормативният запис насочва към необходимостта от своевременна реакция за материално компенсирание, когато за определен период съществено се променя организацията на производството, въвежда се сменност, работи се на отдалечени обекти или се внедряват нововъведения, водещи до допълнително нервно-психическо натоварване.

Възможното проявление на т.нар.участие в печалбата е представено в т.б.2.

В заключение, по отношение размерите на всички доплащания, прилагани в предприятието не е възможно да се следват общи препоръки, еднакви диапазони или равнища. Все пак усилията следва да се насочат към увеличаване на онези доплащания, които недостатъчно отразяват понасяните неудобства и негативното влияние на нарушения ритъм на труд и почивка.

2.6.1.5. Обезщетения по Кодекса на труда

В този раздел на КТД може да се включат клаузи за завишаване базата, от която се изчисляват обезщетенията и да се договори по-дълъг период от предвиденото в закона. Така, при най-често ползваните основания за уволнение (чл.222 от КТ) е добре да се заложи диференцирано завишение. Важна е синдикалната преценка дали по еднакъв начин да се подкрепят чрез договорен по-голям размер на обезщетенията:

- излизащите на борсата и пенсиониращите се;
- относително по младите по възраст и тези, на които остават една-две години до пенсиониране;

- лицата с десетки години стаж в предприятието и тези с няколкогодишен трудов принос.

Справедливо е да очертаят каскада от права според възприет и приемлив за синдикалните членове приоритет на жизнени и трудови ситуации. Колкото и да е трудно да се отстъпят завоювани права по отношение на обезщетенията, основната задача на синдиката е чрез КТД да защитава общите интереси на оставащите на работа. В това отношение не бива да се подхранват амбиции за постигане едновременно на оптимум и за възнагражденията, и за обезщетенията.

2.6.2. Аргументът производителност на труда и възможности за използване на допълнителни фактори в колективните преговори

Практиката досега показва, че производителността на труда като показател и аргумент в процеса на колективно трудово договаряне е пренебрегван или най-малкото недооценяван както на национално и браншово, така и на фирмено равнище. Причините за това се коренят в следните обстоятелства:

Първо, в много по-голяма степен значение се отдава на инфлацията като фактор, който трябва да бъде компенсиран със съответно повишаване равнищата на заплащане. Обикновено се разчита на последваща индексация след преминаването на определен праг (примерно 10 % натрупана инфлация). Като правило този механизъм никога не е действал у нас като 100 %-на компенсация поради различни причини. Тази практика е обяснима и логична, като се има предвид динамиката на потребителските цени в България през последните 17 години и стремежа да бъде запазена в някаква степен покупателната сила на работната заплата.

Второ, в голяма част от предприятията в България през дълги периоди не само че не се повишава производителността на труда. Напротив, дори силно я влошаваха, а трети направо изпаднаха в тежко финансово положение поради липсата на пазари, неконкурентоспособност и в крайна сметка бяха ликвидирани. Очевидно в такива трудни икономически условия малко

бяха фирмите, при които в процеса на колективно трудово договаряне факторът производителност на труда можеше да играе положителна роля.

Трето, в КТД се използваха предимно такива механизми, които оперативно отчитаха положителни финансови резултати (най-често под формата на тримесечни и годишни премии при определен ръст на печалбата), но връзката с производителността на труда тук не винаги е пряка. Най-често основание за това са Вътрешните правила за организация на работната заплата (ВПОРЗ), а самите плащания по своята същност са допълнителни възнаграждения.

Повишаването на производителността на труда е от взаимен интерес на формално противостоящите си страни. Работодателят е заинтересован, защото това разкрива пред него нови възможности за увеличаване масата на печалба, за инвестиции в нови технологии и оборудване, за подобряване конкурентоспособността на фирмата. Наемният работник има интерес да повишава своята производителност, доколкото тя се отразява върху заплащането на неговия труд и го мотивира както да участва още по-активно в производствения процес, така и да повишава квалификацията си и качествените характеристики на работната си сила. Неотчитането на повишената производителност на труда през продължителни периоди води до демотивация на наемния труд, което в крайна сметка е в ущърб и на самия работодател.

Върху тази връзка между производителността и заплащането на труда трябва да бъде особено силно акцентирано в процеса на водене на преговори и при сключването на колективни трудови договори. Анализът на досегашната практика показва, че в КТД присъстват текстове, насочващи предимно към отчитане на индивидуалната производителност на труда, включването ѝ като критерий във ВПОРЗ и начина на разпределение и изплащане на допълнителни възнаграждения при положителни финансови резултати. Ето някои конкретно използвани в практиката записи и кратки коментари към тях:

“В дружеството и структурните му звена се прилагат такива системи на заплащане и организация на труда, които в най-висока степен стимулират ефективността на труда.”

“Механизмът за оценяване на резултатите от труда

и за определяне на индивидуалните работни заплати се конкретизират с ВПОРЗ.”

“За постигнати резултати могат да се изплащат допълнителни възнаграждения по реда и условията, зало- жени във ВПОРЗ.”

В случая производителността на труда се свежда до отчитане на индивидуалната ефективност и отражението ѝ върху индивидуалната ра- ботна заплата. Механизмът на тази връзка почти винаги е заложен във ВПОРЗ, т.е. в случая КТД само напомня и насочва към тези правила, без да поставя въпроса за общото повишаване на производителността на труда в предприятието. Разчита се, че индивидуалното отчитане на този показател води и до цялостното и пълно отразяване на повишената производителност на фирмено равнище върху размера на заплащане на труда. Изпуска се обаче една съществена подробност – че индивидуална- та заплата е величина, отнасяща се за точно определен период от време – ден, седмица, месец.

“Договорената работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения са гарантирани при добросъвест- но изпълнение на трудовите задължения от страна на ра- ботниците и служителите и 100 % изпълнение на зададения обем работа, съгласно приетата отчетност на труда.”

В горепосочения текст е налице същата зависимост, само че механиз- мът на действие е обърнат – имаме предварително зададена производител- ност на труда, при спазването на която се гарантира и договореното ниво на индивидуална работна заплата. Този тип механизъм е широко разпространен в производства, където е възможно индивидуално нормиране и отчитане на труда. Зададената производителност на труда обаче в никакъв вид не се об- вързва с общата производителност на предприятието/фирмата.

“За годишни резултати служителите и работниците от дружеството получават допълнително трудово възнаграждение като окончателно разплащане след приключване на съответната календарна година и когато дружеството е реализирало печалба. При определяне на размера на допълнителното трудово възнаграждение се взема предвид размера на реализираната от всяко звено печалба и приноса на всеки работник и служител.”

Това е една типична форма на допълнително възнаграждение, използвана от много предприятия в страната, когато е налице положителен финансов резултат в края на отчетната година. Макар че не винаги връзката производителност на труда – печалба е ярко изразена и доказуема в случая става въпрос за общо и индивидуално мотивиране (премиране) за постигнати добри финансови резултати.

Всички тези примери показват, че в досегашната практика колективното трудово договаряне акцентира върху производителността на труда като фактор за повишение на конкретната работната заплата за определен период или за получаването на допълнително възнаграждение. Това разбира се не е недостатък и е логично да се търси такава обвързка. Недооценена обаче остава възможността да се търси **производителността на труда като аргумент за повишаване на равнищата на заплащане за един продължителен период** – периодът на действие на КТД. Т.е. връзката производителност на труда – работна заплата трябва да се търси веднъж като механизъм за справедливо овъзмездяване на индивидуалния труд за конкретен период, но и втори път – като искания за трайно повишаване на работните заплати на базата на постигната производителност на труда в предходния период (периода на действие на изтеклия вече КТД). Тези аргументи и искания трябва да се поставят в процеса на договаряне и сключване на нов КТД.

Европейската практика показва, че количествените параметри на синдикалните претенции имат **два съставни елемента – достигнатата производителност на труда и натрупаната инфла-**

ция¹ в периода на действие на предишния КТД. Схемата за аргументация и оценка на постигнатите споразумения може да се представи в следния табличен вид:

Предприятие	Нарастване на ПТ (%) (A)	Инфлация (в %) (B)	Рамкова формула на синдикалната оферта C=A+B	Постигнато споразумение за номинално нарастване на РЗ (в %) (D)	Реално нарастване на РЗ E=D-B	Реално нарастване на РЗ с отчитане на измененията в ПТ F=D-C
Предприятие 1	1.1	2.4	3.5	2.4	0.0	-1.1
Предприятие 2	0.1	2.4	2.5	2.5	0.1	0.0
Предприятие 3	0.9	2.4	3.3	3.5	1.1	0.2

От примерните данни се вижда, че заложените в КТД параметри на предприятие 1 компенсират само инфлацията, а повишената производителност на труда не се отразява в работните заплати. При предприятие 2 има реален ръст на работните заплати по отношение на инфлацията и пълно отразяване на производителността на труда. Постигнатото споразумение при предприятие 3 осигурява реален ръст на работната заплата

¹ Ако периодът на действие е една година, се използва обикновено средногодишната инфлация, отчетена от НСИ през нея, а ако е двугодишен – кумулативният ефект от двете последователни години. Напр. първа година 2.4%, втора година 7.9%, кумулативен ефект на фактора $(102.4 \times 1.079) - 100 = 10.5\%$.

както по отношение на инфлацията, така и по отношение на производителността на труда. Всъщност само в последния случай става въпрос за постигнато преразпределение между труда и капитала в полза на първия. Това е един вид своеобразна инвестиция в работната сила и мотивиране на наемния труд за по-ефективно участие в производствения процес.

Аргументацията на синдикалните искания налага извършването на предварителни разчети и анализи. **Синдикалната оферта е още по-силна и убедителна, ако се докаже, че за повишаване на общия индекс на производителността в предприятието решаваща роля играе увеличената производителност на труда спрямо останалите производствени фактори.** За целта е необходима информацията относно индексите за производителност на отделните елементи в производството – труда, материалите, машините, енергията. По същество тук става въпрос за съотнасяне на една и съща величина в числителя (произведена продукция, натурален обем или добавена стойност) към различни стойности на знаменателя, съответно – брой отработени човекочасове от персонала, вложени материали, използвани машино-часове и изразходвана енергия.

Предпоставка за използването на по-широк кръг от фактори при преговорите по заплащането е и постигнатата на национално равнище договореност в *Пакта за икономическо и социално развитие на Република България до 2009 г.*, според която, освен инфлация и производителност на труда, значение имат и промените в конкурентоспособността, пазарите за реализация и социално-осигурителната и данъчна тежест. Тези фактори имат своето значение и конкретна интерпретация, както на национално, така и на браншово или пък фирмено равнище.

Надхвърлянето на обичайната рамка на формулата за преговори „инфлация + производителност на труда” е възможно и най-често се реализира в условията на:

✓ *подобрена конюнктура за реализация на продукцията на фирмата/бранша във вътрешен или международен план;*

✓ *благоприятни за работодателя промени в социално-осигурителната и/или данъчната тежест, които пряко се отразяват на разходите му и на конкурентните му позиции;*

✓ *намаляващо предлагане на работна сила или недостиг на такава (особено на квалифицирани кадри).*

В такива случаи обикновено стремежът на работодателите е да договарят индивидуално с отделни работници подобрени параметри на трудовите им договори, с което биха могли да реализират известни икономии. За разлика от това синдикалната оферта се аргументира със съществени конюнктурни промени и цели промени в разпределението на добавената стойност (*при това е възможно масата на печалба за работодателя да не намалява!*). Един по-подробен анализ на структурата и динамиката на разходите за труд тук също би имал важно значение.

Допълнителна насока за разширяване обхвата на договарянето, която може да бъде използвана на фирмено равнище, е т.нар. „финансово участие на работниците”, чиито различни схеми от практиката водят в крайна сметка до четири основни форми²:

участие в печалбата – изразява се в разпределението на определен процент от печалбата към наемните работници под формата на

² Финансово участие на работниците – европейският опит и възможности за договаряне на схеми за финансово участие в българските предприятия. ИССИ, КНСБ, Фондация „Фридрих Еберт”, София 2007

зависещ от финансовите резултати на предприятието променлив доход (извън постоянния от работна заплата);

участие в резултатите – разновидност на горепосочената форма, при която схемите са свързани не с финансовите резултати, а с използването на други критерии (повишаване производителността на труда, намаляване на разходите, подобряване на качеството на произвежданата продукция и т.н.), т.е. това са обикновено бонуси, по-близки по своята същност до възнаграждението на труда;

работническо акционерство - изразява се в получаването на дивиденди и/или реализирането на принадлежна стойност от капиталовия дял на работника на основата на участие в собствеността;

закупуване на акции – форма, сходна с работническото участие, но и с някои специфични особености, напр. че дава право на работниците да закупуват акции от предприятието на определена (преференциална) цена през даден период от време или при настъпването на дадени обстоятелства.

Тези форми на финансово участие имат своите предимства както за работниците и служителите, така и за предприятията и икономиката като цяло. Твърде съществени обаче са предизвикателствата и „подмолните камъни“, които трябва да се имат предвид, за да не се получат нежелани ефекти.

При отсъствието на работнически съвети в България е препоръчително схемите за финансово участие на работниците да бъдат договаряни между социалните партньори.

Договорените схеми следва да осигуряват равнопоставеност на участието и да минимизират риска от загуби (особено при акционерните форми на участие).

В никакъв случай да не се допуска отделни схеми (или елементи от тях) да заместват основната заплата (или елементи от нея).

2.7. Осигурителни отношения. Социално-битово и културно обслужване. Социално подпомагане

Социалната проблематика, в т.ч. социалното осигуряването, социално-битовото и културно обслужване на работниците и служителите и социалното подпомагане по линия на предприятието са безспорен обект на колективния трудов договор. Нормативното определение на предмета на колективното трудово договаряне в чл. 50 на Кодекса на труда включва тази проблематика в присъщите на договарянето сфери. Общият принцип, че на договаряне подлежат само тези въпроси, които не са уредени с повелителни (задължителни и конкретни) разпоредби на закона в тази сфера има доста по-обхватно значение тук, доколкото социалното осигуряване например е с много по-висока степен на нормативно регламентиране, дори в сферата на доброволното такова.

Въпросите на осигурителните отношения, на социално-битовото и културно обслужване и на социалното подпомагане могат да се регулират в една обща глава (раздел) на колективния трудов договор, посветена на социалните политики или в няколко самостоятелни раздела, но това са технически, а не същностни подробности. Какъв да бъде подходът, зависи от разбирането и желанието на страните по КТД, както и от традициите в това отношение. Когато изборът на партньорите в договарянето е това да става в един общ раздел, за да има яснота добре ще бъде все пак да има разграничаване и последователност на изложението за всяка една от тях. По този начин се постигат прегледност и яснота, които силно ще улеснят приложението и контрола по спазването на клаузите по КТД.

Точно така ще постъпим и тук - последователно ще разгледаме възможния обхват от въпроси, които подлежат на регулиране чрез КТД по всяка една от посочените по-горе относително обособени сфери.

2.7.1. Договаряне по осигурителните отношения

При наличието на законово ограничение с колективните трудови договори да се уреждат само въпроси, които не са изчерпателно уредени с повелителни разпоредби на закона няма много широко поле за

договаряне в сферата на осигурителните отношения, особено що касае задължителното обществено осигуряване /в т.ч. здравето/. Причината за това е, че законодателството регулира правата и задълженията в тази област с повелителни разпоредби. Нещо повече, налице са норми, назоващи неспазването или заобикалянето им. Все пак, възможности за договаряне са налице при доброволните допълнителни форми на осигуряване. Тук те са напълно допустими и достатъчно широки.

В действащото осигурително законодателство /КСО, наредби и др. – виж годишните сборници “Социално осигуряване” на ИК “Труд и право”/ съществува много тясна обвързаност между реалното осигуряване на работниците и служителите, т.е. действителното плащане на осигурителни вноски, при това съпроводено с точна информация за личните данни на всеки един от тях и ползуването на осигурителни права. Както е известно осигурителните права са преди всичко правата на различни видове обезщетения и пенсии, изплащани при настъпването на определени житейски ситуации, наричани осигурителни рискове / болест, бременност и майчинство, трудова злополука; старост, инвалидност, смърт/.

Според законите изисквания задълженията при осъществяване на осигурителния процес – внасянето на осигурителните вноски и на информацията за осигурените работници и служители лежат основно на техния работодател/осигурител/. Това се отнася и до внасянето на онази част от осигурителните вноски, които, съгласно закона са длъжни да внасят самите работници. Ето защо, от коректното или нехайно поведение, от действието или бездействието на работодателя по отношение осигуряването на работещите, изцяло зависят осигурителните права на последните. Особено решаващо е изпълнението на задълженията на работодателя във връзка с действията, които е длъжен да извърши, за да може работникът или служителят, изпаднал в неработоспособност да получи от Националния осигурителен институт, полагащото му се обезщетение /болнични/ за съответния период.

По тези причини за всеки работник и служител е от голямо значение да бъде информиран внася ли неговия работодател изискващите се осигурителни вноски, върху какво възнаграждение се начисляват те, подават ли се едновременно с това и необходимите придружаващи внос-

ките индивидуални данни и т.н. Разбираемо е, че такава информираност и своеобразен контрол е възможно да бъдат организирани чрез колективното договаряне, а не по пътя на самостоятелни лични уговорки с работодателя. Още повече, че осигуряването се извършва за колектива едновременно, а и често пъти отделният работник или служител не е достатъчно подготвен и компетентен за да разчете нужните документи и справки.

По осигурителните отношения колективният трудов договор в предприятието би могъл да включва три типа договорености:

- за информиране на синдикалната организация, респективно работещите за състоянието и евентуалните проблеми на тяхното осигуряване, в това число своевременното издаване на документи/образци за осигурителен стаж, документи за осигурителен доход и др.п./, свързани с това;
- за контрол върху действията и най-вече по сроковете на тяхното осъществяване от страна на администрацията по повод регистрацията и обработването на болничните листове, с оглед навременното им подаване в системата на НОИ и навременното получаване на обезщетенията за неработоспособност или бременност и раждане, или за отглеждане на дете от страна на заинтересованите;
- за различни форми на допълнително доброволно осигуряване, в т.ч. застраховане.

Целта на **договореностите, свързани с информираността** на работниците и служителите е да гарантират предоставят на синдикалното ръководство или посочено от него лице достъп до нужната информация за изпълнението на изискванията по закон, свързани с осигуряването на работниците и служителите – както по държавното обществено осигуряване, така по здравното осигуряване. Част от тези договорености би трябвало да бъде и поемането на задължение от страна на синдикалната организация да създаде ред за разпространяване на тази информация до заинтересованите лица - страна по КТД в предприятието.

Най-общо необходимата информация, свързана с осигуряването, която е важно да стигне до заинтересованите работници и служители, чрез тяхната синдикална организация е:

а/ наличие /отсъствие/ на просрочени задължения на работодателя към осигурителната система.

Защо това трябва да интересува синдиката? Защото последствията са за тези, чиито вноски не са внесени навреме, т.е. за работещите. Следователно, колкото по-навреме синдикатът узнае за наличието на забавени плащания към осигурителната система, толкова по-навреме ще бъдат информирани работниците и служителите за възможните проблеми, свързани с осигурителните им права, толкова по-навреме ще се потърсят и синдикални механизми за натиск работодателят да положи усилия за погасяване на задълженията. Индиректните последици от допускането на просрочени задължения също не са без значение за работниците и служителите, тъй като те влекат след себе си сериозни финансови санкции, които отнемат ресурс на предприятието и в крайна сметка ограничават при равни други условия възможностите за оползотворяването на този финансов ресурс в полза на работещите в него. Изясняването на състоянието със стари задължения на предприятието може да стане като в съответния раздел на КТД работодателят декларира отсъствието на стари задължения към социалното осигуряване към съответната дата. В случай, че такива задължения са налице текстът би трябвало да съдържа общата сума на задълженията, наличието или отсъствието на утвърден погасителен план, намеренията и волята на работодателя за начина и сроковете на погасяването;

б/ информация за изпълнението на текущите задължения към осигурителната система - навременното и коректно внасяне на осигурителните вноски и разбира се за придружаващите вноските данни за всички осигурени лица в предприятието.

Както е известно внасянето на вноските и предоставянето на данните се извършва веднъж месечно при изплащане на работните заплати. Дори, когато по различни причини самото изплащане на заплатите е невъзможно, законът изисква внасянето на осигурителните вноски да се осъществ-

вява до края на месеца след тяхното осчетоводяване. В противен случай се начисляват финансовите санкции, за които споменахме по-горе, т.е. интересите на предприятието и на работещите се засягат.

Две са според нас подходящите решения за начина на информизиране на предварително определен синдикален представител/и/, относно текущото осигуряване на работниците и служителите. **Едното** е договаряне на право за споменатия/те/ представител/и/ на достъп до данните от ведомостта и лично да се запознава/т/ със съответните копия от платежни нареждания и информацията за осигурените лица /. Тя може да бъде на хартиен или на магнитен носител, но най-често е на магнитен /дискета//. Това може да се прави както ежемесечно, така и на по-дълги периоди, но не бива да се отива на повече от тримесечен срок, тъй като евентуалните по-големи пропуски, по трудно могат да бъдат коригирани, а и смисълът на синдикалното участие в целия този процес е именно в навременната реакция и предприемането на адекватни мерки. Трябва да е ясно, че тук става въпрос за един сериозен ангажимент на съответните синдикални представители, който също така изисква определена доза компетентност. **Второто** – договаряне на механизъм/и за директно информизиране на работниците и служителите, в присъствието на синдикален/и активист/и от представител/и на екипа на работодателя. Добре е да се знае, че вторият подход е приложим и добър за малки и компактни колективи, където е лесно сравнително често хората да се събират или да бъдат обходени за да получават предвидената в КТД информация. И при двата подхода е задължително да са налице и текстове с ясна и проста процедура за действията на страните по КТД при възникване на проблеми – отказ за изпълнение на договореното в КТД относно информизирането за процеса на осигуряване или пропуски в този процес.

Има и едно **трето** решение, свързано с индивидуалното информизиране на работниците и служителите, при което се оползотворява създадената от системата на Националния осигурителен институт възможност за достъп до персоналната информация, намираща се в информационната система на института за всеки един работник или служител. В този случай синдикалната организация би могла да оказва сериозно съдействие за достъпа до тази информация, доколкото за целта се изисква

човек да разполага с компютър с връзка с интернет и разбира се определен набор от умения. За да може да извършва тази функция синдикалното ръководство би могло да договори в КТД предоставянето на съответната техническа екипировка с достъп до интернет. Трябва да се знае, че за ползуването на директен достъп до индивидуалните данни относно осигуряването по електронен път, всеки работник и служител трябва да притежава т.н. Персоналин Идентификационен Код /ПИК/, който е генериран и преди няколко години изпратен от НОИ лично до всеки поотделно. Няма пречка тези работници и служители, които не са получили своя ПИК тогава /писмото трябваше да се получи лично от пощенския клон/ да го поискат в момента, когато решат че желаят да проверят състоянието на информацията, свързана с личното им осигуряване. Това се прави с писмено заявление до териториалното поделение на НОИ, по местоположение на предприятието. В този случай ангажиментите на синдикалната организация произтичат от самата нейна същност и членството на хората в нея, но няма никаква пречка тя да поеме такъв ангажимент по отношение на всички заети, независимо дали са синдикални членове или не, тъй като интересът е общ.

Договореностите, касаещи възможни форми на синдикален **контрол, свързан с осигурителните права** на работещите, като че ли е най-полезно да се насочат към две неща:

а/ създаване на гаранции за защита интересите на работещите в случаите, при които не се изплаща обезщетение за неработоспособност /чл. 46 от КЗОО/;

Лишаването от обезщетение за неработоспособност е възможно в точно определени случаи, изчерпателно посочени в закона. Няма, обаче законен текст, който да ограничава или да предвижда точен механизъм как например работодателят, който вече не изплаща обезщетението може да прилага или да инициира прилагането на посочената законова норма. Поради това е в интерес на работниците и служителите, но и на самия работодател /обективност на преценката, елиминиране на конфликти/ в КТД да се предвиди принципен механизъм /технология/ за начина на прилагане чл. 46 КЗОО, т.е. как ще се установява наличието на предвидените

от закона предпоставки за лишаване от обезщетение за неработоспособност. Като че ли правилният подход в тези случаи е чрез КТД да се регламентира изграждането на съвместна комисия, която да се произнася във всеки конкретен случай, когато работодателят счита или има сигнали за умишлено или следствие алкохолно опиянение увреждане на здравето, нарушения на предписания режим и т.н. По всяка от ситуацията упоменати в закона ще бъде добре тази паритетна комисия да се предоставя писмени констатации, въз основа на които ще се пристъпва към процедура за лишаване от обезщетение. Тук е важно да припомним, че тъй като вече изплащането на обезщетенията за неработоспособност се осъществява директно на работника или служителя от органите на Националния осигурителен институт то установените факти е редно да се оформят в съответен протокол, който работодателя изпраща на съответното отделение на института за да се осъществи лишаването от плащане. А когато по-начало става дума за причината за неработоспособността, която в съответствие със закона допуска лишаването от обезщетение, то тогава наред със съответния протокол и при обработването на болничния лист се отбелязва, че лицето се лишава от парично обезщетение.

б/ включването на синдикален представител при изпълнението на задълженията на работодателя, свързани с деклариране и разследване на трудовите злоупотреби. Най-лесното решение на този въпрос е когато в комитетите и групите по условия на труд в предприятието има представител на синдикалното ръководство, но дори и да не е такъв случаят няма пречка за договорености в този смисъл.

Договарянето на различни форми на допълнително осигуряване допуска най-голяма свобода и разнообразие на решенията, доколкото то отразява напълно свободния избор на вида осигуровка, начина на плащане и разпределение на осигурителните вноски, избора на осигурителна компания, определянето на обхвата на осигурените /отделни възрастови или професионални групи, цялото предприятие .../ и т.н. В широкия смисъл на понятието допълнително осигуряване се вписват най-различни форми на допълване на основните задължителни режими, както и различни видове застраховки за работещите в по-рискови за здравето и живота производствени условия и ситуации. Тук не се включват случаите

на задължително застраховане, съгласно утвърдените от Министъра на труда списъци.

По това направление на договаряне е изключително важно да е налице предварителна подготвителна работа, за да се установи налице ли е желание у работещите / искат ли допълнително осигуряване, за кой риск, ще участват ли с лична вноска, какво е мнението им за обхвата на включените в допълнително осигуряване и др.п./ от една страна и от друга – финансовите възможности на предприятието. Самата предварителна подготовка също е редно да става със съгласие между синдикалното представителство и работодателя, а защо не и съвместно. Във всички случаи, обаче синдикалното ръководство трябва да е наясно, че към такива допълнителни харчове за предприятието е добре да се пристъпва след като са уредени на задоволително равнище задължителните осигурителни отношения и доходната политика на предприятието.

2.7.2.Договаряне на социално битовото обслужване на работниците и служителите

Договарянето на т.н. социални придобивки в предприятията се базира, както на общата постановка за предмета на колективното трудово договаряне в чл. 50 на Кодекса на труда, така и на специализираните разпоредби на Глава четиринадесета от същия. За обхвата на този род договорености от решаващо значение е общото състояние на предприятието, наличието на материална база, представляваща социални обекти /магазини, детски заведения, почивна база, здравпунктове, общежития или жилища и пр./, както и осъзнаването на социална роля и отговорност на предприятието от страна на физическия работодател /личността /.

Безспорната воля на законодателя е, че социално-битовото и културно обслужване в предприятието е една закономерна дейност и за тази цел следва да се заделят определено количество целеви средства. Тези средства се подsigуряват като правило от работодате-

ля, но могат да се използват и други източници /чл. 292 КТ/. Категорично е изискването на Кодекса на труда /чл.293/ заделените за социални придобивки средства да не могат да се изземват или използват за други цели.

Комплексният анализ на съдържанието и духа на законовите норми за договаряне и прилагане на мерки по социално-битово и културно обслужване на работещите сочи, че отправната синдикална позиция при договарянето на тази тема следва да почива на тезата за задължителното заделяне на средства /дори и да са минимални, но такива трябва да има/. От тук се извежда тезата, че точното количество на възможния размер средства се определя на базата на преговорите, респективно се уговаря с КТД. За да може това да става на някаква обективна база и с оглед на някакви планирани направления на разходване, синдикалната „оферта” следва да се подготви на база предварително проучване на желанията на синдикалните членове и колектива като цяло и на необходимо присъщите разходи за издръжката на наличните социални обекти на предприятието, ако такива има разбира се. А когато ги има, при обосновката на потребностите следва да се държи сметка и за евентуалните собствени приходи на обектите. С други думи водещите договорености по тази част на КТД следва да регламентират масата на необходимите средства за СБКО и съответните направления за разходването им, с оглед на конкретната обстановка в предприятието.

Често по въпроса за направлението на разходване /конкретните нужди, които ще се удовлетворяват/ на средствата за СБКО у страните по КТД има различно разбиране. Една доста разпространена работодателска теза, особено когато има нежелание да се договарят социални придобивки и дори изобщо да се водят преговори, в съответствие с текста на чл. 293 ал.1 от КТ е че щом в тази норма се казва, че начинът на използване на средствата за СБКО се определя с решение на общото събрание на работниците и служителите, то тогава изобщо не е редно да се водят каквито и да било преговори по въпроса. Да се противопоставя с тази теза е възможно по два начина. Първо като се изложи посочения по-горе систематичен подход на тълкуване

на нормите, в т.ч. разсъждавайки над думата “начинът”, тъй като тя по-скоро изисква определянето конкретни механизми на харчене на парите /пари, натура.../, отколкото определянето на това за което да бъдат похарчени. Така или иначе щом стане ясно, че такива препятствия се поставят пред колективното договаряне, най-добрата реакция би била синдикалното ръководство самостоятелно да организира и свика общо събрание / събрание на пълномощниците/ и да постигне подкрепа на предложените от него направления на разходите, или да получи упълномощаване да решава този въпрос в рамките на преговорите по КТД.

Не са редки случаите, когато заделените от работодателя средства за СБКО се насочват главно за “кешови” /пари за храна, пари за транспорт, пари за поевтиняване на почивките и др.п./ придобивки на работещите. Ако това е преобладаващата воля на работещите и на страните по КТД това може да се прави, но не бива да се забравя, че този подход оскъпява социалните придобивки /дължат се осигурителни вноски и данъци/. За да се избегне оскъпяването на социалните придобивки търсенето и прилагането на колективни форми на регламентиране и ползване е препоръчително. Това далеч не елиминира индивидуалното потребление. Със същата цел е необходимо добре да се изучи и познава Наредбата за елементите на възнагражденията и доходите върху които се дължат осигурителни вноски, както и принципите на данъчното законодателство.

Като елемент на договореностите със социално предназначение трябва да се разглеждат и т.н. ваучери за храна. Те са една доста изгодна форма на социални мерки, тъй като дават един широк диапазон от възможности – от поевтиняване на храненето по време на работа, до пазаруването на хранителни стоки в магазини и да ползването на услуги. При тях трябва да се държи сметка за общата стойност на ваучерите, до която от данъци са освободени както работниците, така работодателите. Съобразяването с това обстоятелство облекчава договарянето по въпроса и дава възможност за постигане на взаимноизгодни решения.

2.7.3. Договаряне на социалното подпомагане

Договарянето на формите на социално подпомагане в предприятията най-често е част от договарянето на социално-битовото и културно обслужване на работещите /тук го разглеждаме отделно единствено с цел прегледност и простота на възприятието/. И това е естествено, тъй като в преобладаващата част от случаите подпомагане се извършва за сметка на средствата, заделени от работодателя за СБКО. Разбира се няма пречка това да става и за сметка на средства на синдикалната организация /остатъка от членски внос/ или от допълнително заделени от работодателя целеви средства. Комбинацията от различните източници също е възможна и на практика такъв подход създава доста по-широки възможности.

При договаряне на формите и случаите, при които ще се осъществява социално подпомагане в предприятието е важно да се помни, че има нормативни изисквания, свързани с плащането на осигурителни вноски и данъци, които ако не бъдат съобразени върху социалната помощ ще се дължат такива плащания. Важно е да се има предвид, че под формата на социално подпомагане не бива да се маскират намерения за увеличаване на доходите на всички работещи или на цели групи такива. Водещото изискване е помощите в пари или в натура да са свързани със случайни /болест, пожар, смърт и пр./ или планирани /раждане, женитба .../ събития и да имат все пак инцидентен, а не повтарящ се характер.

2.8. Условия за синдикална дейност

Известно е, че Кодексът на труда предвижда рамка на задължителните условия за синдикална дейност, които работодателят следва да предоставя на синдикалните организации в предприятията/чл.46/. В отделните предприятия синдикалните организации имат възможности за преговори и договаряне на конкретните условия за своята дейност.

Съществуват възможности условията за синдикална дейност да бъдат договорени с отделни споразумения между синдикатите и работо-

дателите в предприятията или да са част от рамкови споразумения или други документи, третиращи индустриалните отношения, с които работодателите са обвързани. Такива рамкови споразумения могат да бъдат кодексите за поведение на компаниите и рамковите споразумения с подобен характер, които се сключват между международни и европейски синдикални структури и големи многонационални компании. Преди 10 години КНСБ въведе практиката и на рамкови споразумения с големи стопански структури в България /холдинги и други/, в които се третират основни аспекти на трудовите и синдикални права и могат да намират място и условията за синдикална дейност, които отделните работодатели, принадлежащи към съответните стопански структури. Макар че тази дейност по една или друга причина е малко позатихнала, нищо не пречи тя да бъде възобновена, като основни инициатори станат основните членове на КНСБ-поотделно или като съвместни инициативи, за големи структури, които обхващат няколко отрасли.

Освен това рамковите споразумения, по които са страна европейски и международни синдикални структури могат да бъдат използвани както за многонационалните компании и други компании с чуждестранно участие, така и за всички доставчици, свързани предприятия, подизпълнители и други за големите компании, подписали тези споразумения.

Практиката обаче е наложила това да става най-вече чрез сключваните колективни трудови договори, въпреки споровете между специалистите по трудово право до колко условията за синдикална дейност могат да намират място там, тъй като не са типичен елемент на трудовите отношения. Въпреки това при съгласие на страните условията за синдикална дейност могат да намират място като допълнителни клаузи на колективните трудови договори, особено за предприятия, където работодателите не са обвързани с други рамкови документи и споразумения.

При подготовката на текстове от КТД или отделни споразумения следва да се има предвид, че след промените в КТ от 2006 г., засягащи процесите на информиране и консултиране на работниците и служителите и след приемането на Закона за информиране и консултиране на работниците и служителите в многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества през 2006 г. част от до сега съществуващите права на изборни синдикални дейци в основни синдикални ор-

ганизации бяха предоставени и на представителите на персонала по чл.7, ал.2 от КТ /които представляват по-скоро алтернатива на синдикалните представители/ и по чл.7А от КТ /които са специални представители по информиране и консултиране на персонала/, както и на представителите на персонала в структури на равнище многонационални предприятия, групи от предприятия и европейски дружества. Това поставя въпроса за договаряне на допълнителни права за синдикалните представители ,до колкото това е възможно, с цел тяхното особено положение като представители най-вече на синдикалните членове в предприятия и организации и с цел повишаване мотивацията за синдикална дейност.

Кои основни въпроси, засягащи условията за синдикална дейност могат да залегнат в текстовете на колективните трудови договори в предприятията:

2.8.1. Във връзка с упражняването на функциите на синдикатите и синдикалните права:

- Конкретни записи, фиксиращи начина на участие на синдикалните представители в подготовката на вътрешните актове на предприятията. Например, това може да бъде задължително участие на представител на синдикалния комитет в заседание на Съвета на директорите или Управителния съвет на предприятието. Според Търговския закон в някои дружества такова право има представител на персонала, но не е изрично упоменато, че това следва да е синдикален представител ;
- Механизмите на осъществяване на връзки между мениджмънта и синдикати в предприятието. Например текстът може да фиксира създаване на комисия за социално партньорство, периодичност на провеждане на срещите между мениджърския екип и работодателя;
- Прецизиране на условията за осъществяване функциите на синдикалните организации чрез конкретни записи за правото на достъп до всички работни места и помещения;

- Конкретните материални условия, които работодателят предоставя на синдикалната организация /или организации/- за осъществяване на тяхната дейност: *брой и видове помещения или сгради, поемане на разходите за консумативи /отопление, осветление, вода и др./ , осигуряване на технически средства за работа /телефони, факсове, компютри, електронна поща, Интернет-връзки и др./.*
- Начинът на събиране на членския внос-по ведомост или друго;
- Конкретни условия за провеждането на синдикална дейност-събрания, мероприятия и други, съответно предоставянето на помещения, времето на провеждането и други

2.8.2. Във връзка с правата на синдикалните представители на равни условия и на защита при упражняване на функциите им:

- Допълнителен размер на платен отпуск ,над този по чл.159, ал.1 от Кодекса на труда за лицата, посочени в него, както и допълнителен платен отпуск за синдикални членове, не-обхванати от разпоредбите на чл.159, ал.1 от Кодекса на труда за осъществяване на синдикална дейност и функции – събрания, заседания, срещи и други форуми, както и за участие в обученията. Например записът би могъл да изглежда по следния начин :
 - *“Синдикалните членове, които заемат нещатни изборни длъжности в синдикалните организации в предприятието ползват допълнителен платен годишен отпуск/извън този по член 159 от КТ/ до 5.часа месечно/ за осъществяване на своите функции. Синдикалните членове ползват допълнителен платен отпуск до 2 часа месечно за синдикална дейност /събрания, заседания и други”*

- Конкретни договорености за недопускане на дискриминация при оценяване резултатите и условията на труд, при определяне на възнагражденията и професионалното развитие на работници и служители, които заемат нещатни изборни длъжности в органи на синдикални структури на всички равнища;
- Гаранция за равно третиране на щатни изборни синдикални дейци при ползване на средства за социално-битово и културно обслужване и други социални придобивки в предприятията.
- Договорености за по-дълъг срок от предвидения в член 333, ал. 3 от Кодекса на труда, през който синдикалните дейци могат да се ползват от закрила при уволнение. Например:

“Синдикалните дейци, които заемат изборни длъжности могат да бъдат уволнявани по време на мандата им и до 12/или 18 месеца/ след неговото изтичане само след съгласие на съответния централен синдикален орган”

- Договорености за заплащане на разходите за провеждане на професионални и синдикални обучения на синдикални представители –например *„командировъчни разходи ,такси за обучения/езикови и компютърни курсове и други”*.

2.8.3. Във връзка с правата на работниците и служителите по информиране и консултиране.

Когато за представителите на работниците и служителите по чл.7а по КТ или за членовете на Европейски работнически съвети, както и на други представителни органи –Работнически съвети и надзорни/управителни органи на Европейски търговски дружества и Европейски кооперативни дружества няма подписани отделни споразумения или в тях не присъстват подобни клаузи, в КТД могат да се предвидят и текстове, определящи допълнителни права на щатни синдикални дейци. Става

въпрос за лица, които са в трудови правоотношения със съответните предприятия, но са в неплатен отпуск поради преминаване на платена синдикална длъжност. За тях могат да се предвидят права за избирането им от общото събрание/събранието на пълномощниците или от ръководните синдикални органи, когато тези функции са предоставени на синдикатите съгласно чл.7а, ал.2 от КТ – съответно като представители на работниците и служителите по член 7а, като членове Специални органи за преговори, на Европейски работнически съвети или други представителни органи /Работнически съвети на Европейски търговски дружества и Европейски кооперативни дружества.

Може да се договори също, ако това не е предвидено в отделно споразумение за съответното европейско дружество, правото им да бъдат избирани от съответните представителни органи/обикновено-Работнически съвети на Европейски търговски или Европейски кооперативни дружества, за членове на Надзорни съвети на съответните дружества при двустепенна система на управление или на управителни органи /Съвети на директорите или други при едностепенна система на управление.

При преговорите за условията за синдикална дейност е важно да се знае че не бива да се прекалява с исканията, но не бива и да се отстъпва от основни условия, които гарантират нормалното функциониране на дейността на синдикалната организация.

2.9. Доброволно уреждане на колективните трудови спорове

Кои са колективните трудови спорове? Съгласно чл.357 КТ това са споровете, които възникват по повод сключването, изменението и изпълнението на колективните трудови договори.

В КТД (на всички равнища на договаряне) могат да се договарят клаузи, които да сочат съществуващите в правото мирни средства за уреждане на колективни трудови спорове, като например:

- преговори между работодателя и представителите на работниците и служителите в оптимални срокове;
- търсене на посредничество за решаване на споровете

от националните представителни организации на работниците и служителите и работодателите, както и от независими посредници;

- излъчване на посредници и арбитри за отрасъла, респективно бранша;

- отнасяне на спора към доброволен арбитраж и приемане на решенията на независими арбитри, определени от страните по договора или чрез Националния институт за помирение и арбитраж;

- други форми и начини на доброволно уреждане на споровете в оптимални срокове и взаимен интерес.

Добре е самият КТД да съдържа набор от клаузи, в които да се посочат способите за доброволно уреждане на възникналия колективен трудов спор.

На първо място, има възможност страните да запишат в КТД, че колективният трудов спор може да бъде решен по пътя на непосредствените преговори. Когато по този ред не успеят да постигнат съгласие по спорния въпрос, те могат да изберат за решаването му един от следните правни инструменти - посредничество или доброволен арбитраж. За да станат приложими на практика посочените по-горе способности за решаване на трудовите спорове, е необходимо страните по колективния трудов договор изрично да уговорят с клаузите на КТД начините и средствата, с които ще ги решават, например в КТД може да се запише следната клауза:

“Страните по КТД се задължават да разрешат възникнал колективен спор между тях по пътя на преговорите, а в случай че не се постигне съгласие въпросът може да се реши по реда на посредничеството или доброволния арбитраж.”

Съгласно Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж посредничеството е способ за доброволно уреждане на колективен трудов спор от страните по спора със съдействието на трето лице – посредник.

Посредникът подпомага страните за постигане на споразумение за уреждане на колективния трудов спор чрез взаимни отстъпки, компро-

миси и зачитане на интересите им. Посредникът не решава или урежда спора по същество, а подпомага страните да сближат позициите си и сами да постигнат споразумение за доброволно уреждане на колективния трудов спор.

Посредничеството се състои в избора на страните да наемат трето лице - посредник, което да им посредничи при решаването на възникналия между тях спор със съвети и да ги насочи да вземат правилно решение, като преодолеят сами разногласията по спора, без самия посредник да влияя пряко върху решението на страните.

Посредничеството от НИПА се осъществява при колективен трудов спор, по който не е постигнато споразумение чрез непосредствени преговори между страните по спора или една от страните е отказала участие в преговорите. Посредничество може да осъществява лице, включено в Списъка на посредниците и арбитрите, утвърден от Надзорния съвет на НИПА по предложение на държавата, на национално представителните организации на работодателите и на представителните организации на работниците и служителите, което е дало съгласието си за конкретния трудов спор. Посредникът не може да се намира в отношения на йерархична зависимост със страна по спора (чл.3 от Правилата за осъществяване на посредничество и арбитраж за уреждане на колективни трудови спорове от Националния институт за помирение и арбитраж).

Втората възможност е страните да отнесат спора пред **доброволен арбитраж**, с което се задължават да изпълнят решението, поставено от арбитъра.

Колективният трудов спор може да се отнесе за решаване от Национален институт за помирение и арбитраж. Националният институт за помирение и арбитраж съдейства за доброволното уреждане на колективни трудови спорове между работниците и работодатели (чл.4а, ал.1 от КТ). Доброволно уреждане “ по смисъла на ЗУКТС означава уреждане на спора не под натиск или по съдебен ред, а по пътя на диалога, с участието на трета страна - посредник, или по пътя на предоставяне на спора за решаване на независима от тях компетентна институция каквато е доброволният арбитраж. Съгласно чл.5, ал.4 от Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС), арбитър или член на арбитраж-

на комисия може да бъде само лице, включено в поименния списък на арбитрите, утвърден от надзорния съвет на НИПА, който се изменя или допълва по реда на неговото приемане.

Следователно страните по КТД имат свободата да договорят мирните средства и реда за доброволно решаване на възникнали колективни трудови спорове в предприятието. Клаузите на КТД трябва да бъдат съобразени с новите тенденции на законодателството ни за успешно мирно и доброволно решаване на колективния трудов спор.

2.10. Присъединяване към колективен трудов договор

Съгласно чл.57 ал.2 КТ *“Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединят към сключения колективен трудово 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”.*

2.10.1. Условия за присъединяване

В КТД следва да бъдат уговорени определени условия, на които присъединеният се трябва да отговаря, които да изпълни или с които да се съобразява, за да породи договорът действие за него. Такова например може да бъде изискването за заплащане на вноска за присъединяване. Този метод на присъединяване бе широко използван до края на 1992 г., пък и след това. Уговарянето на присъединителна (солидарна) вноска (еднократно или разсрочено), нейният размер и начините за нейното плащане, акумулиране на средствата и т.н., е една от възможностите за условия за присъединяване. Тази вноска е добре да бъде формулирана като “Фонд “Колективни преговори и сключване на КТД”.

Примерен запис на условие за присъединяване към КТД:

“Към настоящия колективен трудов договор могат индивидуално да се присъединяват работници и служители в предприятието, които не членуват в синдикатите - страна по договора.”

Възможен е и друг запис:

“Работниците и служителите, които не членуват в синдикална/ите организация/и, страна/и по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор след като внесат при касиера на предприятието еднократно сумата от.....лв. или декларират писмено, че са съгласни ежемесечно да им се удържа по ведомост% от brutното трудово възнаграждение.”

В тази връзка би могло да се обсъжда и договори за създаване на вътрешен (само в предприятието) и пряко свързан с присъединяването фонд, директно набиран към касата (като депо) на синдикалната организация или по сметка на работодателя, на други приходоизточници, например вноски от страните по КТД, дарения, други източници на управление, отчетност и т.н.

Възможен е следният запис в КТД:

„ Всички присъединили се към този договор внасят предварително в касата на предприятието (касата на синдикалната организация) присъединителна вноска в размер на лв. за всяка година до края на срока на действие на КТД”.

По отношение размера на вноската, следва да се прецени какво се цели чрез нея – мотивация за синдикално членство или възмездяване на усилията (пълно или частично) на синдикалната организация и на страните по КТД. Размерът на вноската трябва да бъде поносим за присъединяващите се. Чрез вноската се цели да се възмезди (макар и

частично) положения за сключването на договора труд и изразходвани средства.

Освен това може да се уговори, че присъединяването не се отнася към отделни клаузи на КТД, тогава когато те са насочени изключително към синдикални членове – например за отпуски на синдикални дейци, за участие в синдикални мероприятия, за средства, насочени към синдикалната организация и т.н.

2.10.2. Ред за присъединяване

Ред означава процедура, последователност в действията и т.н. Става дума преди всичко за процедурните действия. До сега присъединяващият се, следваше да подаде заявление и до двете страни по договора. След промяната на КТ, в сила от 31 март 2001 г. нечленуващите в синдикалната организация работници или служители решили да се присъединят към действащия КТД могат да го направят като подадат писмено заявление по избор до една от страните по договора. С оглед тази алтернативна възможност в КТД може да бъде уговорен следния текст:

“Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация в предприятието, могат да се присъединят към сключения КТД след като :

- *Подадат писмено заявление до ръководството на синдикалната организация в предприятието, страна по КТД по образец, който се получава от председателя на СО;*
- *Ежемесечно в периода от ... до ...число председателят на СО докладва пред комисията за социално сътрудничество (партньорство) постъпилите заявления за присъединяване към КТ;*
- *Въз основа на заявлението за присъединяване към КТД комисията по социално партньорство издава съответното писмено удостоверение за присъединяване към КТД, считано от 1^{-во} число на следващия месец. Писменото удостоверение за присъединяване към*

подписания КТД в дружеството се издава в 3 екземпляра (един за съответния работник или служител, един за личен състав на дружеството и един за архива на комисията по социално сътрудничество/ партньорство)."

Друг възможен запис:

"Страната, до която е отправено заявлението за присъединяване, незабавно уведомява другата страна по КТД. Договорът поражда действие за присъединилия се работник/служител от момента, в който другата страна е уведомена за присъединяването".

Или:

"Договорът има действие за присъединилите се от датата на получаването на заявлението за присъединяване от двете страни".

С оглед реда, бързината и недопускането на проточено във времето присъединяване, може да се уговори и следния примерен текст:

"Извън другите условия, присъединяването може да се осъществи, ако заявлението бъде подадено и до двете страни по КТД в срок 1 месец от датата на подписването на КТД."

Няма пречка да се въведе нарочен регистър, в който да се отразява моментът на подаване на за присъединяване, независимо кога то е получено от едната или от другата страна. Действие спрямо присъединилия се към КТД ще се поражда от момента на вписването в регистъра.

С оглед решаването на възможни спорове между страните по присъединяване относно присъединяването би могло да се уговори следното:

"Всяка страна по КТД може да направи писмено възражение до другата относно присъединяването на даден работник/служител, когато не са спазени условията и реда за присъединяването. Направеното възражение спи-

ра действието на КТД за присъединилия се от момента на получаването на възражението от другата страна до момента, в който страните уточнят становищата си по конкретния случай. Моментът на получаването е датата, на която възражението е регистрирано като изпратено (или моментът, в който е регистрирано в съответния деловоден регистър на другата страна)”.

Друг текст, който може да помогне за решаване на спор между страните за спазване на реда и условията за присъединяване е например следния:

“При липса на единно мнение за спазени ред и условия по присъединяването, спорът се отнася до независим арбитър или се урежда по пътя на посредничеството на доверени на страните лица. Присъединилият се (кандидата за присъединяване) се поканва при изясняване на спора.”

Съществен момент с оглед редът за присъединяване е законното изискване този ред и условията за присъединяване *“...да не противоречи на закона или да го заобикаля, или да накърнява добрите нрави...”*

Първо: редът и условията, който страните договарят с оглед на присъединяването към действащия КТД не трябва да противоречат на закона.

Например, ако в КТД е определен ред за присъединяване с усно вместо писмено заявление, то тази клауза ще противоречи на закона. Същото така в противоречие със закона ще бъде да се постави условие за присъединяване присъединяващият се да декларира, че ако пожелае да членува в синдикална организация, той няма да членува в друга синдикална организация, освен тази която е страна по КТД.

Второ: уговорените от страните ред и условия не трябва да “заобикалят закона”. Под “заобикалят” трябва да се разбира уговарянето на такъв ред и условия, който привидно е в съответствие с изискванията на закона, но не водят до желанния резултат - т.е. не настъпва реално присъединяване към действащия КТД, а само привидно с цел

присъединяващият се да се ползва от по-благоприятния режим, установен с клаузите на КТД.

Трето редът и условията за присъединяване не трябва да накърнява “добрите нрави”. ”Добрите нрави” е израз, в който се влагат морални категории. Ето защо сравнително лесно е да се установи дали даден ред за присъединяване е в противоречие с морала или не. Така например не е в съответствие с моралните норми да се поставят унижителни за честта и достойнството на присъединяващия се условия.

Във всички тези случаи възниква въпросът: какъв правен ефект поражда, условията и редът договорени в КТД, ако не отговарят на новите изисквания на разпоредбата на чл.57 ал.2.КТ? Отговорът е, че тези клаузи са недействителни и на тяхната недействителност присъединяващият се може да се позове, само ако тя е прогласена от съда. Желаетелят да се присъедини към сключения в предприятието КТД може да предяви иск за установяване на недействителност на отделни клаузи по КТД, само след като се е присъединил, т.е след като е изпълнил реда и условията за присъединяване (чл.60 КТ).

2.11. КТД и дискриминация

Преди да разберем какви са възможностите да се включат текстове в КТД относно антидискриминационни прояви следва да разгледаме понятията за дискриминация, които са дадени в приетия през 2005 г. Закон за защита на дискриминация.

Думата **дискриминация** произхожда от латинската дума *discriminatio*, което означава правене на разлика.

В българският език тя има няколко значения:

1. Установено по закон неравенство, унижаване, подценяване на граждани поради тяхната народност, раса, религия, пол, произход, политически убеждения и прочие.

2. Ограничаване или лишаване от права и подтискане на определена категория хора.

Почти същото е значението на думата в Българския тълковен речник, издателство БАН, 1993, където то се разбира, като нееднакво

отношение към различни групи в обществото, в държавата, като ограничаване и лишаване от права.

Като че ли в съзнанието на хората тази дума се свързва преди всичко с расовата дискриминация, т.е. безправно положение на колониални или зависими народи, или етнически или расови групи от хора.

В тази посока ще допълним и семантичното значение на английската дума "discrimination", което буквално означава "разграничаване", т.е. степенуване на хората по ценност в обществото на базата на определени външни признаци.

Тези определения разкриват в общочовешки план разбирането за дискриминацията, като обществено явление.

Като всяко друго явление и дискриминацията има своя история и развитие. Няма да се спираме на исторически формиралите се прояви на дискриминация, на развитието и разклоняването на това явление от зората на възникване на човешкото общество до днес. Тук само ще посочим, че светът отдавна е възприел дискриминационните прояви като едни от най-античовешките свързани с нарушение на основни принципи - за равенство, справедливост и зачитане на човешките права.

По своята същност дискриминацията представлява установяване на различие, неравнопоставеност, изключване или предпочитание между хората.

Следва да посочим, че българското законодателство съдържа редица норми които дават правна опора на борбата срещу дискриминацията. В чл.6 от Конституцията на Република България се съдържа конституционната опора на националното ни законодателство, с оглед противопоставянето му на дискриминацията и защитата срещу дискриминацията. В този текст наред с прогласената свобода по рождение Конституцията обявява **равенство по достойнство и права от момента на раждането на човека.****

*** (Чл. 6 (1) Всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права.*

(2) Всички граждани са равни пред закона. Не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии,

основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние.)

Това ()се изнася под черта на съответната страница.**

Пряко произтичаща задача от чл.6 на Конституцията към законодателството е да създаде правни гаранции за недопускане на никакви ограничения на правата или привилегии, основани върху така наречените **дискриминационни признаци**.

С оглед разкриване същността на дискриминацията ще посочим, че в **Закона за защита от дискриминация** са дадени определения на **пряка и непряка** дискриминация, които за целите на този закон разкриват нейната същност (чл.4, ал.2 и 3 ЗЗДискр).

Тези дефиниции са относими и към изразите пряка и непряка дискриминация записани в чл.8, ал.3 КТ. Това обстоятелство налага тук да изясним понятията пряка и непряка дискриминация.

Пряка дискриминация

Определение на това понятие се съдържа в чл.4, ал. 2 ЗЗДискр. Според него **“Пряка дискриминация”** е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. В тази връзка ще посочим, че по смисъла на §1, т.7 ЗЗДискр. **“неблагоприятно третиране”** е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси.

В какво се състои, каква е проявената форма, на пряката дискриминация?

Характеристиките и можем да подредим по следния начин:

1. По отношение на упражняването на правото на труд (което ни интересува тук) тя може да се срещне преди да възникне трудовото правоотношение или след като е възникнало. Възможно най-срещана е оба-

че в рамките на вече съществуващо трудово правоотношение (служебно правоотношение).

2. Може да се осъществи, както с действие, така и с бездействие.

3. Дали с едното или с другото тя се осъществява въз основа на някои от дискриминационните признаци (чл.4, ал.1 ЗЗДискр).

4. В резултат и като същностно проявление **едно лице ще бъде поставено в по-неблагоприятно положение, спрямо друго лице**, ще се създаде **неравностойно** положение поне между поне две лица.

5. Поставянето в по-неблагоприятно положение означава в **сравнение с отношението към другото лице, което да е извършено в или при "... сравними обстоятелства"**.

Такива са налице, когато дадено право или задължение се уреждат при една и съща характеристика, както за дискриминираното лице, така и за лицето в сравнение с което е извършена дискриминацията. Например единият работник/служител, жена, получава трудово възнаграждение равно на 650 лв. за една работа, при 8 часов работен ден, а другият работник/служител, мъж, (този с който сравняваме) за същата работа и работно време получава 350 лв. Сравнението в този пример се извършва по отношение на естеството на работата, на работното време, на условията на труд и т.н.. Това са сравнимите обстоятелства.

Непряка дискриминация е поставяне на лице на основата на дискриминационните признаци (чл.4, ал.1 ЗЗДискр.) в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица, чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Изразите "...поставяне на лице....в по-неблагоприятно положение.." и "...в сравнение с други лица.." едва ли се нуждаят от коментар. Съдържанието им е същото, като при пряката дискриминация. Това са съществени характеристики на дискриминацията. Ще отбележим, че според нас няма разлика между изразите "...по-неблагоприятно третира-

не..” (при пряката) и “..по-неблагоприятно положение...”(при непряката дискриминация).

За да се ориентираме в понятието трябва да отговорим на серия от въпроси:

- какво означава “..привидно неутрална разпорежба, критерий или практика..”;
- как да разбираме изключението “..обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.”?

Ето накратко отговорите.

Инструментите за поставяне в по-неблагоприятно положение, т.е. за дискриминиране, са три:

- привидно неутрална разпорежба;
- привидно неутрален критерий;
- привидно неутрална практика.

Какво представлява всеки един от тях? Какво означава привидно и какво неутрален? Кога има обективно оправдана ситуация, т.е. разпорежба, критерий или практика?

По наше мнение при **привидно неутралната разпорежба** става дума за:

а/ правна норма - в закон или подзаконов акт, вкл. и във вътрешен акт на работодателя;

б/ привидно неутрална е разпорежбата в смисъл, че по начало не предполага неравнопоставеност, неравно третиране, неравно положение, но употребата и в даден случай цели именно такова положение.

При **привидно неутралния критерий** става дума за :

а/ критерий свързани с наемане на работа или с осъществяване на трудовото правоотношение записани в закон, подзаконов акт или вътрешен акт на работодателя;

б/ привидно неутрален е критерият в смисъл, че по начало не предполага неравнопоставеност, неравно третиране, неравно положение, но е употребен или се употребява с цел именно на такова положение.

Казаното по-горе се отнася и за **привидно неутралната практика**, като по отношение на нея следва да подчертаем, че тя е изцяло плод на трайно утвърдени действия, начини на поведение, възпри-

ети начини на тълкуване и прилагане на закона, привидно непредполагащи, недопускащи, неравно отношение третиране, но всъщност целещи именно такова отношение.

Изключението, което е заложено в края на определението за непряката дискриминация, "...освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими" има пряка връзка с чл.7 ЗЗДискр, в който са изброени случаите, при които макар и формално правно да са налице хипотези на дискриминация по силата на закона предвид на съображения най-вече по целесъобразност тя е изключена.

При разработването на текстове за КТД трябва да се държи сметка на понятието „дискриминация“ такова както е определено в чл.4 от Закона.

Много важно е задължението въведено с чл.14, ал.3 от ЗЗДискр. С този текст синдикатите са призвани да участват чрез колективното трудово договаряне (на всички равнища) в изработването на еднакви критерии за определяне на равен размер на трудовите възнаграждения за еднакъв и или равностоен труд.

Синдикатите не бива да се съгласяват в колективния трудов договор да залегнат критерии, които явно поставят в неравностойно положение работниците и служителите, изпълняващи една и съща трудова длъжност, относно тяхното трудово възнаграждение и оценката на трудовото им изпълнение

чл.22 ЗЗДискр. Синдикатите имат право да договарят с работодателя клаузи в колективния трудов договор, които изрично са насочени до защитата от дискриминационни прояви на работното място.

Пример: В КТД може да се предложи текст със следното съдържание:

”Клаузите на този договор имат действие спрямо работниците и служителите, членове на синдикалната/те организация/и подписала договора и присъединилите се към него и при изпълнението им не се допуска пряка или непряка дискриминация.”

“При увеличаване обема на работата, работодателят може да наема нови

работниците и служителите, като при наемането се държи сметка и се дава предимство на по-слабо представения пол в предприятието”.

2.12. Допълнителни разпоредби. Преходни и заключителни разпоредби на КТД

2.12.1. Правна рамка

С оглед на по-голяма прегледност и прецизност при сключването на колективен трудов договор няма пречка да се прилагат по аналогия разпоредбите на Закона за нормативните актове (ЗНА) и Указ № 883 за неговото прилагане (УПЗНА) в частта, с която се регламентират структурата и съдържанието на нормите, включени в “допълнителните, преходни и заключителни разпоредби”, но не на договори, а на закон, нормативен акт. Практиката в договорните отношения, включително и при колективните трудови договори до момента се е съобразявала с тези изисквания.

В текста на чл. 32, от УПЗНА законодателят е определил систематичното място на допълнителните разпоредби в акта (в конкретния случай КТД), както и какъв запис е необходимо да се съдържа в тях. Ето защо допълнителните разпоредби следва да се обособяват като самостоятелно подразделение в края на колективния трудов договор. В тяхното съдържание се включват:

1. Правила, които са странични спрямо предмета на КТД, но трябва да бъдат включени в него;
2. Разпоредби, отнасящи се до повече подразделения на КТД, но поради характера или обсега на приложението им не могат да бъдат включени в общите правила;
3. Обяснения на думи или изрази, които се употребяват многократно в КТД или чието обяснение не е възможно да се даде в съответния текст.

Съгласно чл. 33 и следващите от УПЗНА преходните и заключителни разпоредби се обособяват в самостоятелно подразделение след допълнителните разпоредби. Сигнатурата, с която се изписват нормите

на преходните и заключителни разпоредби е в параграфи, които следват номерацията на допълнителните разпоредби.

Преходна разпоредба е тази, с която се продължава действието на правила, отменени с новия КТД или се урежда тяхното прилагане спрямо висящи правоотношения или юридически факти, които са започнали, но не са завършени при действието на вече прекратения (приключен) КТД.

В заключителните разпоредби се включват правилата, с които се придава обратно действие на някои норми на КТД, отлага се неговото действие или се ограничава съобразно бранш, отрасъл или предприятие и др.

Съобразявайки се с изложеното по-горе в съдържанието на допълнителните, преходни и заключителни разпоредби на КТД могат да се включат следните примерни записи:

2.12.2. Примерни текстове

§ 1. Настоящият КТД влиза в сила от.....г. за срок от две години.

§ 2. Преговорите за сключване на нов КТД започват не по-късно от 3 месеца преди изтичането на срока на действащия КТД и приключват с подписване на нов не по-късно от крайния срок на действие на настоящия КТД.

§ 3. При възникнали основания за изменение и допълнение на КТД, всяка страна има право на инициатива а провеждане на преговори и сключване на допълнителни споразумения, които се прилагат към договора. Преговорите започват в срок от 7 работни дни след депозирано писмено искане на една от страните.

§ 4. При изменение и допълнение на трудовото и социалното законодателство, промените се отразяват с анекс към настоящия КТД.

§ 5. Страните по КТД извършват преглед на изпълнение на договорните отношения не по-малко от два пъти годишно.

§ 6. Страните по КТД се задължават в дневен срок след подписването му да го представят за регистрация в Изпълнителна агенция "Районна инспекция по труда"

§ 7. Страните се задължават да запознаят своите структури със съдържанието на настоящия КТД не по-късно от дни след неговото подписване.

§ 8. За решаване на възникнали спорове по договарянето, изменението и допълнението или изпълнението на клаузи от КТД в предприятието страните се договори да създадат арбитражна комисия. Комисията ще осъществява дейността си въз основа на правилник за устройството и дейността ѝ. Тя се произнася по спорове, възникнали в предприятието, когато има изрично искане от спорещите страни.

§ 9. Този КТД е съобразен с Кодекса на труда, всички конвенции на МОТ, ратифицирани от Република България, касаещи синдикалната свобода и колективното договаряне, забраната на принудителен труд, премахването на дискриминацията, работно време, синдикална почивка, платен годишен отпуск, работна заплата, безопасни условия и здравословни условия на труд.

§ 10. Неразделна част от този договор са приетите приложения, както и сключените анекси към него.

Колективният трудов договор е подписан в четири еднакви екземпляра, всеки, от който има силата на оригинал.

За СО към КНСБ

Председател:

(.....)

За.....

*Изп. директор
(Управител)*

(.....)

С този последен раздел би трябвало да завърши всеки КТД.

Ползвани съкращения

ВПОРЗ – Вътрешни правила за организация на работната заплата

ЗЗД – Закон за защита от дискриминация

ЗНА – Закон за нормативните актове

ЗУКТС – Закон за уреждане на колективните трудови спорове

КТ – Кодекс на труда

КТД – Колективен трудов договор

МОТ – Международна организация на труда

НИПА – Национален институт за помирение и арбитраж

УПЗНА - Указ за прилагане на Закона за нормативните актове

© Фондация “Фридрих Еберт”



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG