



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“  
2007-2013  
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА



ЕВРОПЕЙСКИ СОЦИАЛЕН ФОНД  
„Инвестира във вашето бъдеще“

# МЕТОДИКА ЗА АНАЛИЗ НА ПАРАМЕТРИ НА КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ



Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Агенция по заетостта

## Въведение

След 1989 г. индустриалните отношения претърпяха дълбоки, фундаментални и необратими промени.

Тяхното формиране беше и е в пряка зависимост от развитието на икономиката, преобразуване на собствеността и не на последно място от политическия кръгозор на властимащите.

В този смисъл индустриалните отношения в България претърпяха три важни повратни момента.

На първо място още в началото на демократичните промени стартира:

- коренна промяна в политическата система – от тоталитарен комунистически режим започна изграждане на демократичните институции в страната. С новата Конституция България се превърна от тоталитарна в парламентарна република с Министерски съвет избран от Народното събрание;
- президент избран пряко от народа и независима съдебна система. Естествено е тази политическа среда да генерира структури на гражданското общество и демократични синдикати;
- преобразуване на собствеността от държавна в частна чрез реституция, приватизация /касова и масова/ и връщане на земята в реални граници;
- изграждане на частни търговски дружества, работническо – менажерски дружества, корпорации и монополни дружества;
- изграждане на нови индустриални отношения, създаване на структури за социален диалог на:

а) национално равнище:

- НСТС и комисии към него на трипартитен принцип с участие на правителството, организации на работодатели и синдикатите, като:
- Икономически и социален съвет на Р България
- Трипартитно управление на НОИ
- Трипартитно управление на заетостта
- Трипартитно управление на Националния институт за помирение и арбитраж

б) секторно равнище – отрасли и браншови съвети за Социално сътрудничество по отрасли, браншове и икономическа дейност, изградени на бипартитен принцип.

в) общински и областни съвети за социален диалог на регионален принцип – в трипартитен формат: местна власт, организации на работодателите и регионални организации на синдикатите.

г) фирмени съвети за социално сътрудничество, изградени на бипартитен принцип – между работодателя и

всички синдикални организации, независимо от тяхната представителност. Тези структури на социалния диалог съгласуват и консултират проблемите в трудовите осигурителни отношения и тези на жизненото равнище.

В България има много синдикални и работодателски организации, но право на социален диалог на национално и браншово ниво имат само представителните. Те се определят на всеки четири години по точно определени показатели, дадени в нарочна Наредба утвърдена с ПМС на МС и само тези, които покриват критериите, получават статута на национално представителни.

Основен инструмент на новите индустриални отношения е колективното трудово договаряне на всички равнища до браншово ниво включително. На национално равнище проблемите се решават чрез споразумения, пакт или чрез съгласуване на нормативни и под нормативни актове.

Вече осемнадесет години социалните партньори извървяха труден и осеян с компромиси и интелектуални усилия път, за да стигнат до:

- строга институционализация на социалния диалог;
- усъвършенстване на процесите на колективното трудово договаряне на всички нива;
- усъвършенстване на индустриалните отношения на база социален диалог и КТД;
- генериране на важни реформи в социалната област, осигуряването, здравеопазването и образованието в рамките на социалния диалог;
- решаване на кризисни ситуации и сътрудничество в усъвършенстване на правната рамка в редица области на обществения живот;
- внедряване на нормативни актове на МОТ и ЕК;
- участие на социалните партньори в европейските структури и съвместна работа по създаване на новия дневен ред на индустриалните отношения.

## І. Правна рамка на колективното трудово договаряне

От 1992 г., когато стартира колективното трудово договаряне, в течение на 18 години се промениха обхвата, условията и отношението на българските и международни участници в този процес.

На лице са нови регламенти във всички области от обхвата на КТД на всички равнища.

Правната рамка на колективното трудово договаряне и КТД е определена от Кодекса на труда /от чл. 51 до чл. 60/.

В международен аспект този процес е гарантиран от

конвенциите на МОТ: № 98 и № 154, както и от чл. 6 на Европейската социална харта.

Европейската комисия утвърди важната роля на колективното трудово договаряне, като неотменен елемент на развитието на индустриалните отношения.

Хартата за основните права на ЕС и Лисабонската стратегия регламентират колективното трудово договаряне като основно и неотменно право.

Вече осемнадесет години се трупат ценен опит и се усъвършенства този процес.

### 1. Законно основание за колективното трудово договаряне и КТД

Колективният трудов договор има за цел да постигне по-благоприятни условия в областта на трудовите, осигурителните, социалните клаузи, утвърдени със закон или подзаконов акт. КТД всъщност е еманацията на усилията в социалния диалог в частност колективното трудово договаряне. КТД е документ скрепен с подписите на всички участници в социалния диалог.

Правната рамка на колективното трудово договаряне и колективните трудови договори основно се съдържа в Кодекса на труда: чл. 51 – чл. 60, както и в неговите раздели, чийто норми имат диспозитивен характер.

Конвенция № 98 на МОТ от 1949 г. дава правната основа за колективното трудово договаряне в международен аспект. Тя е ратифицирана от България и е част от националното законодателство.

Конвенция 154 на МОТ от 1954 г. относно колективното трудово договаряне, която все още не е ратифицирана от България, е крайгътелен камък на прогреса на колективното трудово договаряне, но въпреки настояванията на синдикатите, българският Парламент все още не намира време за нейната ратификация.

Основополагащ елемент в Европейското законодателство в областта на колективното трудово договаряне е Европейската социална харта /чл. 6/. С този документ България е свързана по силата на членството си в ЕС.

Акцентът върху колективното трудово договаряне поставя ЕК чрез:

- член 28 от Хартата за основните права на ЕС;
- съобщения на ЕК от 07.06.2007 г., които призовават към общи принципи за гъвкавост, за повече и по-добри работни места.

### 2. Предимства на колективния трудов договор

Колективният трудов договор урежда трудовите, осигурителните и социалните отношения на хората на наемния труд, които са извън императивните разпоредби на законодателната уредба.

Ноторно известен факт е, че трудовите отношения са тези, които възникват по повод наемането на работа между лица, желаещи да работят и работодателя. Трудовите отношения в макро мащаб са накратко отношенията между труда и капитала.

Осигурителните отношения са тези, които имат релация с осигуряването на наетите лица за различни осигурителни рискове в т.ч. безработица, временна нетрудоспособност, майчинство, трудова злополука, пенсия за изслужено време и старост.

Предметът на КТД включва всички допустими от законната уредба параметри.

Тези параметри са уредени с диспозитивни разпоредби в Кодекса на труда и другите нормативни актове, които позволяват договаряне в посока подобряване на трудовите стандарти.

В рамките на предмета на КТД стои основната теза на чл. 50, ал. 2 от Кодекса на труда, според която колективният трудов договор не може да съдържа клаузи по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона, като минимум.

Важно ограничение за всяка клауза в КТД е върховенството на отрасловия /браншови /КТД, т.е. договорените параметри на фирмено и общинско равнище в съответните области не могат да бъдат по-ниски от тези в ОКТД /отрасловия КТД/.

### 3. Нива на договаряне на КТД

**3.1.** На национално равнище колективните трудови договори по зададения в настоящата методика обхват не се договарят. На това ниво в трипартитния формат се договарят параметри от общо национално значение, например: минималната работна заплата, праг на бедност и други.

В тази връзка една от антикризисните мерки, включени в общите намерения на социалните партньори, изисква разработване на методика за формиране на минималната работна заплата за страната. До сега вече 20 години няма икономически или социален смисъл на фиксираната в годишните бюджети цифра за минимална работна заплата. Ето защо, синдикатите предложиха на социалните партньори проект за механизъм за образуване на минимална работна заплата.

#### 3.1.1. Механизъм за увеличение на МРЗ от 01.07.2010 г.

Приетата с общо съгласие мярка е сред решавашите предпоставки за поддържане и нарастване на потреблението като естествен катализатор на стабилизиращи икономическа процеси. Самата формулировка признава необходимостта създаденият механизъм да се основава на икономически и на социални параметри.

**А.** Сред възможните социални параметри преди години бе възприета **официалната линия на бедност**, определена по утвърдена методология от 2007 г. Минималната работна заплата (МРЗ) е заплащане при нормална продължителност на работното време за труд с ниска степен на сложност и отговорност, и без особени изисквания за квалификация и се съизмерва с летвата на бедност чрез коефициент на завишение в диапазона 1.15 - 1.45.

Спопоставянето на стойностите за последните четири години убеждава, че на практика не е постигната устойчива обвързаност. Вместо последователно увеличаване в посочения диапазон, коефициентът спрямо линията на бедност стремглаво пада и неговата стойност по години е:

2007 - 1,18	2008 - 1,325	2009 - 1,237	2010 - 1,137
-------------	--------------	--------------	--------------

Зависимостта е още по-неблагоприятна, ако се отчете сумата на задължителните удържки (плосък данък + лични осигуровки) и се ползва нетната сума на МРЗ: 2007 - 1,07, 2008 - 1,04, 2009 - 0,97, 2010 - 0,90. Очевидно за втора поредна година минималното заплащане (за потребление) осигурява равнище на стандарт **под официалната линия на бедност**. Съзнателно не се коментира всеизвестният факт, че референтният период относно линията на бедност е слаг от две години.

За да се възстанови поне частично социалната функция и покупателната способност на МРЗ от 1.07.2010 г., съгласно антикризисните мерки, е необходимо:

- да се установи нов обективно приемлив и финансово поносим коефициент над 1,00 в зависимостта на МРЗ и официалната линия на бедност
- да се гарантира положителен реален ръст на МРЗ за 2010 г. съобразно очакваната инфлация за годината.
- Възможните решения за МРЗ, при коефициент на зависимост между нетния размер и линията на бедност от 211 лв., са закръглено, както следва:
- **307 лв., при К 1,15 спрямо нетен размер 242,87 лв.**
- **287 лв., при К 1,075 спрямо нетен размер 227,05 лв.**
- **267 лв., при К 1,00 спрямо нетен размер 211,22 лв.**

Всички варианти осигуряват положителен реален ръст на средната за 2010 г. минимална заплата, при очаквана инфлация 2,2 на сто:

- при 307 лв. от 1.07, средногодишен размер 273,5 лв. с реален ръст 11,5 %;
- при 287 лв. от 1.07, средногодишен размер 263,5 лв. с реален ръст 7,4 %
- при 267 лв. от 1.07, средногодишен размер 253,5 лв. с реален ръст 3,4 %.

**Б.** Средната работна заплата (СРЗ) е изведена в качеството на краен ограничител, в съответна пропорция

спрямо МРЗ, с оглед да се гарантира достатъчно поле на свобода за отразяване на цената на труд с по-голяма сложност и отговорност, с по високи изисквания за квалификация и умения. Пропорцията със средната работна заплата би се задействала, когато коефициентът на обвързаност с прага на бедност е към и на горната граница на диапазона за зависимост от линията на бедност, разбира се в договорен диапазон.

Фактите за последните години сочат, че съотношението на МРЗ и СРЗ за страната след 2000 г. (33,5%) ежегодно нараства, като през 2005 г. е постигнат пик от 46,3 %. Следват две години на относително снижение до 42 % и през 2008 - 2009 се очертава стабилизиране на около 40 %. Тези числа са резултат от нееднакво и без синхрон по години нарастване на двата параметъра, следствие от провежданата политика по минималните доходи и от обективното проявление, макар и с определен лаг, на икономическото оживление и относителна стабилност.

Настоящата ситуация се характеризира със силно влияние на намалената заетост върху размера на средната работна заплата. Възможно е при фактически намалени средства за работна заплата за силно редуциран брой на наетите лица да се постигне аритметичен ръст на средната заплата. Нещо повече, законово и договорно дължимите обезщетения на уволнените работници и служителите от работодател са част от общите начислени средства за заплати и тяхната стойност систематично води до изкуствено завишение на средната заплата.

С оглед следване на замисъла за зависимост със СРЗ, синдикатите настояват за **50 на сто като измерител на пропорцията МРЗ/СРЗ**.

**В.** В преговорите за конкретно решение за увеличение на МРЗ от 1.07 следва да се имат предвид действията на другите членки на ЕС в същата област. Въз основа на данни от Евростат става ясно, че тенденцията е за нарастване на минималната работна заплата през 2010 г. с различен процент в 13 страни (Таблица 1) като една от възприетите от тях антикризисни мерки. Без промяна, поне засега, остава минималното месечно възнаграждение в Ирландия, Белгия, България, Естония и Литва (Таблица 2). Само в две страни на ЕС е извършено намаляване на минимална работна заплата, като изменението в Латвия е символично следствие от валутно-финансови промени (Таблица 3).

**Г.** Финансовите последици от възприемането на посочените решения за нов размер на МРЗ се измерват със значителен допълнителен ресурс за приходите на бюджета и за осигурителните фондове. Приведените по-долу приблизителни числа се основават на последните известни данни за наетите лица на МРЗ средно за 2009 г., макар

че понастоящем този брой е определено редуциран от текущото съкращаване на персонал.

- Общ брой наети на МРЗ 162 хил., от тях около 37 хил. в обществен сектор и 125 хил. в частен сектор. (Наетите на МРЗ спрямо общо наетите лица са вече само 7 %, докато през 2008 са 253 хил. или 10,5% от всички, 2007 са 283 хил. или близо 12 %);
- В бюджетно-финансираните дейности брой на наетите на МРЗ общо около 25 хил., като в дейност „Държавно управление“ са 13 109 човека, в „Образование“ са 2259 човека, в „Хуманно здравеопазване и социална работа“ са 8 614 човека и т.н.
- В индустрията и услугите общо наетите лица на МРЗ са не повече от 130 хил., като най-многобройни са в промишлеността (около 48 хил.), в търговия и ремонт (над 33 хил.), „Административни и спомагателни дейности“ (20 хил.), в хотелиерство и ресторантьорство (8,5 хил.), в транспорт и пощи (7 хил.), в строителство (5 хил.).

**Г.1.** Необходимите допълнително финансови средства общо за всички наети лица на МРЗ за шестте месеца на 2010 г. се измерват, както следва:

- при МРЗ 307 лв.: 79 млн. лв.
- при МРЗ 287 лв.: 56 млн. лв.
- при МРЗ 267 лв.: 34 млн. лв.

**Г.2.** Допълнителните приходи в бюджета и осигурителните фондове общо за 6-те месеца на 2010 г. за всички наети лица се очертават, както следва:

\* **бюджет (от данък върху дохода)**

- при МРЗ 307 лв.: 5,9 млн. лв.
- при МРЗ 287 лв.: 4,2 млн. лв.
- при МРЗ 267 лв.: 2,5 млн. лв.

\* **осигурителни фондове**

при МРЗ 307 лв.: 19,8 млн. лв., от тях за сметка на работодателят 11,6 млн.лв. и от лични вноски на наетите лица 8,2 млн. лв.

при МРЗ 287 лв.: 14,1 млн.лв., от тях за сметка на работодателят 8,3 млн.лв. и от лични вноски на наетите лица 5,8 млн. лв.

при МРЗ 267 лв.: 9,5 млн.лв., от тях за сметка на работодателят 5,0 млн. лв. и от лични вноски на наетите лица 3,5млн. лв.

**Г.3.** Допълнително необходими разходи за бюджетно финансираните дейности са:

- при МРЗ 307 лв.: 12,0 млн. лв.
- при МРЗ 287 лв.: 8,7 млн. лв.
- при МРЗ 267 лв.: 5,2млн. лв.

**Или, постъпленията от данък и осигуровки за всички наети на МРЗ до края на 2010 г. многократно превишават допълнителните разходи за бюджетно финансираните дейности.** „Чистият“ допълнителен приход се измерва със закръглено

**13,5 млн. лв. при МРЗ 307 лв.**  
**9,7 млн. лв. при МРЗ 287 лв.**  
**6,8 млн. лв. при МРЗ 267 лв.**

Таблица 1.

**Увеличение на минималната работна заплата**

Страна	2009 МРЗ в евро	2010 МРЗ в евро	Разлика в евро	Процентно изменение
Обединено кралство	995,28	1076,46	81,18	8,2%
Португалия	525	554,17	29,17	5,6%
Гърция	817,83	862,82	44,99	5,5%
Полша	307,21	320,87	13,66	4,4%
Словакия	295,50	307,70	12,20	4,1%
Малта	634,90	654,85	19,95	3,1%
Люксембург	1641,74	1682,76	41,02	2,5%
Нидерландия	1381,20	1407,60	26,40	1,9%
Франция	1321,05	1343,80	22,75	1,7%
Испания	728	738,85	10,85	1,5%
Чехия	297,67	302,19	4,52	1,5%
Словения	589,19	597,43	8,24	1,4%
Унгария	268,09	271,80	3,71	1,4%

Таблица 2.

**Запазване на минималната работна заплата**

Страна	2009 МРЗ в евро	2010 МРЗ в евро
Ирландия	1461,85	1461,85
Белгия	1387,50	1387,50
България	122,71	122,71
Естония	278,02	278,02
Литва	231,70	231,70

Таблица 3.

**Намаление на минималната работна заплата**

Страна	2009 МРЗ в евро	2010 МРЗ в евро	Спад в евро	Процентно изменение
Румъния	149,16	141,63	-7,53	-5,3%
Латвия	254,13	253,77	-0,36	-0,01%

**Справка за основни параметри и техните съотношения**

Страна	2007	2008	2009	2010
МРЗ, лв	180	220	240	240
Номинален ръст - %	12,5	22,5	9,1	0
Реален ръст - %	3,8	8,8	6,1	-2,5
Нетна МРЗ, лв.	159,50	172,30	187,92	189,86
Линия на бедност, лв.	152	166	194	211
СРЗ страната, лв.	431	544	591	?
МРЗ/ЛБ	1,18	1,325	1,237	1,137
Нетна МРЗ/ЛБ	1,05	1,04	0,97	0,90
МРЗ/СРЗ, %	41,8	40,4	40,6	?

За съжаление ръстът на минималната работна заплата през 2010 г. не се случи и няма да има такъв и за следващите две години, съгласно тригодишната бюджетна прогноза. Това на практика означава рязко спадане на реалните доходи и свиване на потреблението, което и без това е в застой.

Това обстоятелство усложнява преговорите по КТД за следващите две години. Всъщност, ще се разчита преди всичко на ръст в минималните осигурителни прагове, като първата цел е превръщането им в минимални работни заплати по икономически дейности и групи професии на ниво отраслови колективни трудови договори.

**3.1.2. Определяне на минималния доход и връзката му с линията на бедност**

От 2007 г. България е член на ЕС и съгласно изискванията на европейските норми в българското трудово законодателство беше избрана една от осемте методики за формиране линията на бедност.

Освен определянето на линията на бедност от особено значение е практическото и приложение към нивата на минималните доходи, тъй като до сега линията на бедност фактически не служеше за нищо, от една страна, а от друга вече втора година Правителството я задържа без причина на едно и също ниво и по този начин то показва формалното си отношение към европейските принципи и negliжира този важен показател.

Изследването на проблема в страните членки на ЕС показва следното:

**ОПРЕДЕЛЯНЕ НА МИНИМАЛЕН ДОХОД - ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ИЗПОЛЗВАНЕ НА ЛИНИЯТА НА БЕДНОСТ ЗА СТРАНАТА****А. Концепция за минимален доход и приложението му в ЕС**

Почти всички страни-членки на ЕС, с изключение на Гърция и Унгария, поддържат схеми за гарантиране на

минимален доход като инструмент за осигуряване на някакво равнище на социална защита на онези хора, чиито доходи са толкова ниски, че не им позволяват да се издържат сами и да задоволяват своите потребности. На макроравнище, в зависимост от своя дизайн, насоченост и функциониране, схемите за минимален доход имат потенциал да играят ролята на мощен инструмент за преразпределение на ресурсите в обществото в полза на домакинствата с най-нисък материален статус, т.е. за смекчаване и намаляване на бедността.

Видно е, че схемите за гарантиране на минимален доход изискват да бъдат налице две обстоятелства:

- 1) група от домакинства без доходи или с доходи под определен минимален праг, ограничаващи възможностите им, да се издържат сами и да задоволяват потребностите си;
- 2) самостоятелна схема, в т.ч. законодателство, организации и бюджет, чрез която държавата извършва определени трансфери/ плащания към домакинствата. Тези плащания могат да бъдат в пари или в натура, като основната цел на схемата е да предотврати появата на крайни материални затруднения.

В генерален план, минималният доход в Европа е не-контрибутивно и универсално/ некатегорийно плащане (т.е. не се отнася само за определена категория от населението, а за всички на територията на съответната държава). То е форма на материално подпомагане, насочено към преодоляване на бедността, превенция на крайните лишения и постигане на приемлив жизнен стандарт. Схемите за гарантиране на минимален доход по принцип са допълващи другите схеми за социална сигурност - затова те се наричат „последна защитна мрежа“. Те са насочени към онези хора, които въпреки другите схеми за социална защита не са в състояние да се издържат сами. Освен това, схемите за гарантиране на минимален доход се използват и за активиране на лицата, отдалечени от заетостта, за насърчаване на образователната и здравната интеграция на определени групи от населението. Тези схеми намират приложение от гледна точка на социалните измерения на енергийната и жилищната политика.

В същото време, анализът на възможностите за използване на линията на бедност в сферата на гарантираните минимални доходи много зависи от това, каква концепция ще бъде приета за самото понятие „минимален доход“. Тук са възможни три варианта:

**Концепция № 1:** Минимален доход като едно генерално, всеобхватно плащане за хората, които нямат достатъчно ресурси. Тази схема за минимален доход е единствената, чрез която държавата осигурява подкрепа за хората с ниски доходи;

**Концепция № 2:** Минимален доход като съвкупност от плащания, гарантирани чрез различен брой универсални и/или категорийни схеми, задействащи се тогава, когато всички възможности за подпомагане от другите браншове на системата за социална сигурност са изчерпани. Тук схемите за гарантиран минимален доход действат като най-последната възможна защитна мрежа;

**Концепция № 3:** Минимален доход като съвкупност от плащания, гарантирани от различни категорийни схеми с различен териториален обхват (напр. схеми, управлявани от местните власти), при отсъствието на национална схема за гарантиране на минимален доход.

На следващата таблица може да бъде видяно разпределението на държавите-членки на ЕС според използваната класификация:

Таблица 4

Концепция № 1	Концепция № 2	Концепция № 3
Люксембург, Австрия, Полша, Малта, Словакия, Румъния, Белгия, Холандия, Швеция, Чехия	Франция, Финландия, Германия, Ирландия, Великобритания, България, Кипър, Дания, Естония, Латвия, Литва, Словения, Португалия	Италия, Испания, Гърция, Унгария

\*Унгария и Гърция нямат схеми за гарантиране на минимален доход на национално ниво.

За синдикатите под „минимален доход“ се разбира „неконтрибутивно плащане в пари и/или в натура, предоставяно след подоходен тест на онези лица и домакинства, чиито доходи са толкова ниски, че не им позволят сами да задоволяват своите основни жизненни потребности“.

Тази концепция за минимален доход изключва: 1) контрибутивните плащания като минималното обезщетение за безработица, минималните размери на пенсиите за трудова дейност и др., 2) семейните помощи - доколкото те са насочени да подпомогнат издръжката на децата и то не само за бедните семейства и 3) неконтрибутивните плащания за хората с увреждания, доколкото те целят не да изведат хората с увреждания от бедността, а да действат за тяхната икономическа и социална интеграция в обществото.

**Б. Използване на измерители на жизненото равнище за определяне на минималните доходи****1. Проблемни области**

Съществуващите изследвания показват, че най-често прагът за достъп до схемата за гарантирани минимални доходи е базиран на „издръжката на живота или

кошицата от блага, и се ревизира ежегодно при отчитане на инфлацията. Проблемите са обвързването на минималните доходи с инструменти за измерване на бедността и жизненото равнище. Могат да бъдат обобщени в четири групи:

- Липсата на официален праг за измерване на бедността - национална линия на бедност. Още повече, че съществуват огромни различия по региони - например в големите градове издръжката на живота е много по-висока, отколкото в по-малките селища;
- Липсата на обективна и рационална процедура за определяне размерите на гарантираните минимални плащания. Гарантираните минимални доходи не са обвързани с индикатори, характеризиращи доходите на домакинствата - такова обвързване има само по отношение на критериите за достъп;
- Липсата на достатъчно данни или анализи за влиянието на схемите за гарантирани минимални доходи върху бедността, при ясно фиксирани линии на бедност;
- Публичните служители, отговорни за предоставяне на плащанията, не знаят какъв е броят на правоимащите, които не са се възползвали от правото си. Проблемът с липсата на информация е особено сериозен по отношение на достъпа до схемите на маргинализираните групи.

**2. Международни насоки и стандарти**

1) Европейска социална харта (ревизирана). Правото на социално подпомагане е едно от фундаменталните социални права, залегнало в ревизираната Европейска социална харта. По-специално, чл. 13 от Хартата постановява, че „всеки човек, който е без адекватни ресурси и който не е в състояние да си осигури такива ресурси както чрез своите собствени усилия, така и чрез други средства, в частност от схема за социална сигурност, има право да получи адекватно подпомагане“. За да оцени адекватността на социалното подпомагане, Комитетът за социални права към Съвета на Европа използва сравнението между размера на помощта и прага на бедност, определен като 50% от медианния еквивалентен доход, изчислен от Евростат;

2) Препоръка на Съвета на ЕС за общите критерии относно достатъчните ресурси за социално подпомагане в системите за социална закрила. В препоръката на Съвета се залага идеята, че страните-членки трябва да въведат системи за минимален доход, който да действа като социално-защитна мрежа, така и като инструмент за реинтеграция в обществото. Страните-членки трябва да разпознаят правото на всеки човек на достатъчно ресурси и социално подпома-



гане, което да им позволи да живеят достойно. Самият минимален доход трябва да е всеобхватен и устойчив инструмент за борба със социалното изключване. При реализацията на това право, страните-членки трябва да адаптират своите системи за социална защита по следния начин:

- размерът на минималния доход трябва да бъде достатъчен, че да гарантира задоволяването на съществените потребности, отчитайки жизненото равнище и динамиката на цените;
- при определяне на размерите, трябва да се използват подходящи индикатори, като например данни за средния разполагаем доход, данни за потреблението на домакинствата, законоустановените минимални работни заплати и др.;
- размерът на минималния доход трябва да запазва стимулите за участие в заетостта;
- размерът на минималния доход трябва да бъде ревиизиран съобразно динамиката на тези потребности и избраните индикатори;
- да бъдат предприети мерки, че данъчното и гражданското право и законодателството в областта на социалната сигурност отчитат нуждата от осигуряване на необходимата финансова подкрепа.

3) Резолюция на Европейския парламент за активното включване на хората, отдалечени от пазара на труда. В резолюцията се съдържа изрична препоръка към Европейския съвет „да приеме цел на ЕС за схемите за минимални доходи и контрибутивните схеми за заместване на дохода да осигуряват подкрепа за доходите поне в размер на 60% от медианния еквивалентен доход, и също така, да приеме времева рамка за постигане на целта във всички страни-членки“.

4) Препоръка на Европейската комисия за активното включване на хората, изключени от пазара на труда. Препоръката на Европейската комисия изрично посочва, че Препоръката на Съвета от 1992 г. остава „рамков инструмент за Общността политика във връзка с бедността и социалното изключване“. В допълнение се препоръчва, че при определяне на необходимите ресурси, жизненото равнище и цените, страните-членки да отчитат вида и размера на домакинството, чрез използване на подходящи национални индикатори. Препоръката е тясно свързана с комуникетото на Европейската комисия по темата. В своето съобщение Европейската комисия по недвусмислен начин заявява, че адекватността и обхвата на схемите за минимален доход трябва да бъдат подобрени. Като индикатор за адекватност се използва националната

линия на бедност в размер 60% от медианния еквивалентен доход за страната.

5) Инициатива на ООН за социалнозащитен минимум (social protection floor initiative). Инициативата на ООН за т.нар. „социалнозащитен минимум“ стартира през 2009 г. като една от мерките за противодействие на социалните последици на глобалната финансова и икономическа криза. Самият термин е дефиниран като „глобално и кохерентно социалнополитическо понятие, което защитава минимално ниво на достъп до съществени услуги и сигурност на дохода за всички. Националният социалнозащитен минимум е множество от основни права и трансфери, които позволяват и овластяват всички членове на обществото да имат достъп до минималното количество стоки и услуги, което винаги трябва да бъде защитавано във всяко достойно общество“. Що се отнася до множеството на трансфери, то това са социални трансфери, в пари или в натура, предоставяни на бедните и уязвимите с цел осигуряване на минимален доход и здравна сигурност. При оценката на социалните трансфери се използват данни за националните линии на бедност, домакинските доходи и потреблението;

6) Кампания на Европейската анти-бедност мрежа за адекватен минимален доход. През 2009 г. Европейската анти-бедност мрежа (EAPN) стартира кампания за гарантиране на минимален доход за всеки гражданин на ЕС. Кампанията призовава онези държави, които не са въвели национална схема за гарантиране на минимален доход да го сторят. От друга страна, целта на кампанията е в схемите за минимален доход да се заложат амбициозни стандарти за адекватност.

## Б. Практики в ЕС

Прегледът показва, че при определяне на размера на минималните плащания повечето държави-членки на ЕС използват някакъв индикатор, свързан с доходите на населението, за определяне на размера на минималния доход. Единствените държави, които не го правят са България, Литва, Словакия, Естония, Латвия, Австрия, Белгия, Гърция и Ирландия. При останалите се използва и линия на бедност, или минималната работна заплата, или някакво друго плащане/ доход:

Таблица 5:

### Механизми за определяне на размерите на минималните доходи в ЕС

Механизъм	Държава
Линия на бедност или индикатор за издръжка на живота	Италия, Кипър, Чехия, Германия, Полша, Румъния, Швеция, Словения
Минимална заплата	Испания, Малта, Холандия
Друг индикатор	Дания, Финландия, Унгария, Люксембург, Португалия, Великобритания, Латвия
Размерът се определя на база на политически решения	България, Литва, Словакия, Естония, Литва, Австрия, Белгия, Гърция и Ирландия

По-долу са представени практиките в онези държави-членки, които използват индикатор за измерване на жизненото равнище при определяне на размера на минималния доход.

**Практики в ЕС за използване на измерители на жизненото равнище за определяне на размера и достъпа до минимални доходи**

**ГЕРМАНИЯ** е типичен пример за модел за социално благосъстояние от „Бисмарков“ или континентален тип. Системата за социална защита в Германия е доминирана от социалното осигуряване и покрива повечето от социалните рискове. Социалното подпомагане е от универсален тип, със силен акцент върху активирането на хората в трудоспособна възраст. То функционира като „последна социално-защитна мрежа“ - тогава, когато всички останали възможности са изчерпани.

През 2005 г. системата за социално подпомагане в Германия претърпява цялостна реформа (т.нар. „реформа Хатц IV“). Това, което се случва, е въвеждане на единна форма на подпомагане за хората между 16 и 65 г. възраст. Помощта се нарича „базово подпомагане“ и съчетава в едно помощта за безработни лица и помощите за домакинствата с ниски доходи. Тя обаче е отделна от осигурителното обезщетение за безработица.

Помощта има 6 компонента: 1) стандартен размер за главата на домакинството; 2) стандартен размер за другите членове на домакинството; 3) стандартен размер за децата; 4) добавка за бенефициенти в по-затруднени ситуации (добавка за специални нужди); 5) разходи за наем и отопление; 6) допълнителни плащания.

Размерът на помощта се изчислява по следния начин:

- **Добавка за базови нужди** (между € 331 и € 345) - включва разходи за храна, дрехи и обувки, здравеопазване и хигиена, култура, наем електричество, газ,

поддръжка на жилището и др. Стандартният размер за главата на домакинството е 100% от добавката, за всеки член на домакинството над 14 г. - 80%, а за всяко дете до 14 г. - 60% от размера на добавката:

- **Добавка за специални нужди.** Тя се определя в процент от добавката за базови нужди и е диференцирана според категорията подпомагани: 1) за лица над 65 г., лица под 65 г. сувереджания, които не могат да работят, бременни жени след 12 седмица - 17%; 2) самотни родители с деца до 16 г. - 16% за всяко дете, но не повече от 80%; 3) хора с увреждания - 35%;

- **Добавка за наем и жилище.** Тези добавки се изплащат месечно, в зависимост от реално направените разходи от домакинството. Средните размери за 2008 г. са: € 342 - за 1 лице; € 451 - за 2 лица; € 525 - за 3 лица; € 583 - за 4 лица; € 660 - 5 лица.

Размерът на добавката за базови нужди се осъвременява всяка година, считано от 1 юли, с процента за осъвременяване на пенсиите.

Единица на подпомагане са индивиди и домакинства.

**ЧЕХИЯ** е типичен пример за източноевропейския модел за социално благосъстояние. Там е изградена схема за минимален доход, осигуряваща материална подкрепа за неограничен период от време. В схемата са инкорпорирани добавки за семейства с малки деца и за хора с увреждания. Схемата за минимален доход е изградена около т.нар. „жизнен минимум“. Размерът на жизнения минимум се определя чрез изследвания на домакинските бюджети. Осъвременява се ежегодно с индекса на потребителските цени, ако инфлацията надвиши 5% от предшния момент на осъвременяване.

Жизненият минимум има два компонента. Първият компонент съдържа разходите на отделните индивиди в домакинството - за храна, облекло и обувки, здравеопазване, хигиена и други индивидуални нужди. Вторият компонент съдържа разходите на домакинството като цяло - поддръжка на жилището, консумативи и др. Общият размер на жизнения минимум представлява сума от двата компонента. През 2008 г. те са съответно € 131 и € 85. За изчисляване на първия компонент се използва еквивалентна скала стегла: 100% от базата за лице, живеещо само; 92% за първото лице от домакинството; 83% за второто и всяко следващо лице от домакинството под 26 г.; 51% за всяко дете до 6-годишна възраст; € 82 за всяко дете между 6 и 15-годишна възраст; € 94 за всяко лице между 15 и 26-годишна възраст.

Единица на подпомагане са индивиди и домакинства.

**КИПЪР** е представител на южноевропейския или средиземноморски модел на социално благосъстояние. Схемата за минимални доходи в Кипър е организирана

около т.нар. „**държавна помощ**“. Доколкото държавната помощ е предназначена да гарантира минимален доход, в нея не се включват пенсите, обезщетения за безработица, както и останалите осигурителни обезщетения. Държавната помощ може да бъде съчетавана с други плащания и помощи, които обаче са предназначени за задоволяване на някакви специални нужди.

Държавната помощ се изчислява чрез ежегодно изследване, наречено „Разходи на семействата“, реализирано от публичната власт в сътрудничество със статистическия институт. Размерът за лице, живеещо само, е € 425. Този размер се допълва с добавка за жилище, както и други добавки за диетично хранене, транспорт и т.н. Държавната помощ се осъвременява ежегодно с процента на инфлацията.

При изчисляване размера на помощта се използва еквивалентна скала със следните тегла: 1) 100% от държавната помощ за главата на домакинството, а ако е с увреждане -150%; 2) за всяко следващо лице в домакинството над 14-годишна възраст - 50%; 3) за всяко дете до 14-годишна възраст - 30%.

Единица на подпомагане са индивиди и домакинства.

**ПОЛША** е друг представител на източноевропейския модел за социално благосъстояние. До 2004 г. размерът на минималната помощ се определя при отсъствието на каквито й да е критерии. Това става на база решенията на социалните работници. След 2004 г. се въвежда минимален размер на помощта, равен на 50% от разликата между домакинския доход и т.нар. „**праг на бедност за социално подпомагане**“. Реформата стартира плавно, като началната стойност на този стандарт е 15%.

Линията на бедност се определя за самотно живеещо лице и за лице в домакинство чрез потребителска кошница. Тя играе ролята на праг за достъп до социално подпомагане и през 2008 г. е била € 142 (за лице, живеещо само) и € 104 (за лице, живеещо в домакинство). Благодарение на тези мерки, средната помощ на лице нараства от 68% от линията на бедност до 71% през 2004 г. от линията на бедност през 2008 г. Размерът на прага на бедност за социално подпомагане се осъвременява ежегодно с процента на инфлацията.

Единица на подпомагане са индивиди и домакинства.

**РУМЪНИЯ** е следващият представител на източноевропейския модел за социално благосъстояние, който използва измерители на жизненото равнище за определяне на размера и достъпа до минимални доходи. Схемата за минимални доходи на Румъния е изградена около т.нар. „**гарантиран минимален доход**“. За 2008 г. той е € 27. Той се определя от правителството и се актуализира ежегодно в съответствие с динамиката на ценовото рав-

нище. Въпреки това, авторите посочват (Radu, M., (2009): 17), че методологията за изчисляване на гарантирания минимален доход не е точна, самият той е неадекватен и губи покупателна способност поради политически решения.

Самата помощ представлява разликата между съответстващия на домакинството гарантиран минимален доход и актуалния доход на домакинството. За определена на размера на помощта се използва еквивалентна скала с тегла: 1) 100% от ГМД за едночленно домакинство; 2) 185% за двучленно домакинство; 3) 255% - за тричленно домакинство; 4) 378% за четиричленно домакинство и 5) по 25% допълнително за петия и всеки следващ член на домакинството.

Единица на подпомагане са индивиди и домакинства.

**СЛОВЕНИЯ**, наред с Чехия, Полша и Румъния, е друга държава, представител на източноевропейския модел на социално благосъстояние, която използва инструменти за измерване на жизненото равнище за нуждите на политиката за гарантиране на минимален доход. Политиката е базирана на т.нар. „**минимален доход**“, който е определен със Закона за социална сигурност и се осъвременява от 1 януари всяка година в крак с динамиката на ценовото равнище и издръжката на живота. За 2008 г. той е € 212.87.

Размерът на помощта се определя като разлика между минималния доход и актуалния доход на домакинството. За определяне на минималния доход за съответното домакинство се използва следната еквивалентна скала: 1) 100% - за лице, живеещо само и за първия член на домакинството; 2) 70% - за всеки пълнолетен член на домакинството; 3) 30% - за всяко дете до 18-годишна възраст и 4) 30% допълнително - за самотен родител.

Единица на подпомагане са индивиди и семейства.

**ШВЕЦИЯ** е държава, представител на скандинавския модел за социално благосъстояние. В основата на нейните схеми за минимален доход е т.нар. „**норма за социално подпомагане**“. Тя се регламентира от Парламента от 1998 г. насам и е закрепена в Закона за социалните услуги. Парламентът актуализира нормата за социално подпомагане всяка година. Определената по този начин норма може да бъде различна за различните общини (но не по-малка), което е тяхно решение. Нормата за социално подпомагане е под формата на потребителска кошница и включва разходи за храна, облекло и обувки, свободно време и култура, хигиена и някои разходи за отглеждане на дете. Тя се определя за възрастни и за деца (при децата има 8 възрастови групи - от 0 до 20 г.). През 2009 г. тя е € 285 за лице, живеещо само, и € 515 - за съжителстващи си лица.

Тъй като тази схема за минимален доход е конституирана на ниво „индивид“, а не на ниво „домакинство“, между отделните размери няма връзка, като нормите се изчисляват в зависимост от потребностите на отделните индивиди в самото домакинство. Освен това, в нормата не се включват разходите за жилище, енергия, транспорт и съобщения и т.н. Дали индивидите ще получат такава помощ зависи от преценката на общините. Поради това, размерът на помощта, която получават индивидите и домакинствата реално е по-висок.

Към нормата на социално подпомагане може да се добави плащане за покриване на общи домакински нужди, в зависимост от размера на домакинството: 1 лице - € 90; 2 лица - € 100; 3 лица - € 126; 4 лица - € 145; 5 лица - € 165; 6 лица - € 188; 7 лица - € 206.

Единица на подпомагане са индивиди и домакинства.

#### 4. Адекватност на минималните доходи в ЕС

Най-лесният начин за измерване на адекватността на схемите за минимални плащания, осигуряващи относителна сравнимост между държавите-членки, е съпоставката между размера на минималния доход и медианния еквивалентен доход за страната.

В рамките на ЕС няма държава, в която минималният доход за лице в трудоспособна възраст, живеещо само, дори да доближава прага на бедността. Единствените изключения са Холандия и Дания, където размерът на минималния доход е около 75% и 61% от прага на бедност. В същото време, най-ниското ниво на защита се гарантира в Латвия, България, Естония, Румъния и Италия. В тези държави съотношението между минималния доход и линията на бедност варира между 9 и 18%. На другия полюс са държави като Люксембург, Ирландия, Германия, Малта, Словакия, Белгия, Дания и Холандия, в които делът на минималния доход е 45 и повече на сто от медианния доход.

Опит за идентифицирана на някаква обща тенденция в този контекст е направен чрез прилагане на клъстерен метод. Установено бе, че в зависимост от общия риск от бедност за страната, мястото на схемата за минимален доход и цялостната ефективност на социалните трансфери за намаляване на бедността, държавите-членки могат условно да бъдат разделени в четири групи:

**Първа група:** държави с нисък риск от бедност, ниска адекватност на минималния доход, но висока ефективност на социалните трансфери за намаляване на бедността. В тази група попадат 6 държави (Чехия, Франция, Австрия, Словения, Финландия, Швеция);

**Втора група:** държави с нисък риск от бедност, висока адекватност на минималния доход и висока ефективност на системата за социални трансфери за намаляване на

бедността. В тази група попадат 2 държави (Холандия и Дания);

**Трета група:** държави с висок риск от бедност, ниска адекватност на минималния доход и ниска ефективност на социалните трансфери за намаляване на бедността. Тук са 8 държави (България, Естония, Италия, Кипър, Латвия, Литва, Португалия, Румъния);

**Четвърта група:** държави с риск от бедност около и под средния за ЕС, средно-висока адекватност на минималния доход и средно-висока адекватност на социалните трансфери. В тази група попадат 8 държави (Белгия, Германия, Ирландия, Люксембург, Малта, Полша, Словакия и Великобритания).

Резултатите от клъстерния анализ са нагледно представени в таблицата по-долу. Те по недвусмислен начин показват „четирите пътя“ за гарантиране на минималния доход в ЕС.

Таблица 6:

Резултати от клъстерен анализ\*

Клъстер №	Държави	Риск от бедност (%)	Съотношение МД/МЕД (%)	Ефективност на социалните трансфери (%)**
1	Чехия, Франция, Австрия, Словения, Финландия, Швеция	12	26	50
2	Дания, Холандия	11	68	52
3	България, Естония, Италия, Кипър, Латвия, Литва, Португалия, Румъния	20	18	22
4	Белгия, Германия, Ирландия, Люксембург, Малта, Полша, Словакия, Великобритания	15	43	41

\* Клъстерният анализ е на база данните за бедността за 2008 г. В клетките срещу отделните групи държави са представени средните стойности на индикатора за всеки клъстер;

\*\* Ефективност на социалните трансфери - съотношението между намалението на бедността след включване на социалните трансфери в домакинския доход (без пенсияте) и общия риск от бедност за страната преди включване на социалните трансфери (без пенсияте)

### 3. Прилагане на линията на бедност при определяне на минималните доходи в ЕС

1) Общо 25 от 27 държави-членки на ЕС, в т.ч. и България, са изградили и поддържат някаква схема за гарантиране на минимален доход.

Единствените изключения са Гърция и Унгария.

Ролята на схемите за минимален доход е различна. В преобладаващата част от държавите-членки, схемата за минимален доход има поддържаща роля и се задейства едва тогава, когато всички останали възможности за подкрепа са изчерпани (активни политики на пазара на труда, схеми за социална сигурност). В друга част от държавите схемата за минимален доход има водеща роля за задоволяване потребностите на хората с ниски доходи. В третата група държави отговорността за материалната подкрепа на хората с ниски доходи е делегирана на общините.

С малки изключения, всички държави-членки на ЕС използват някакъв индикатор за определяне размера на минималния доход и за достъп до схемата за гарантиране на минимален доход. България не е сред тях. Това могат да бъдат линии на бедност, индикатори за доходите и разходите, социални плащания. В другата група държави (България, Литва, Словакия, Естония, Латвия, Австрия, Белгия, Гърция и Ирландия), размерът на минималния доход и критериите за достъп до схемата се определят на база политически решения.

Използването на индикаторите за жизнено равнище е законово регламентирано. В някои държави (напр. Швеция), определянето на този индикатор се прави дори от парламента, а не от правителството.

Индикаторът за жизнено равнище се осъвременява ежегодно. Най-честите критерии са динамиката на ценовото равнище и на издръжката на живота.

Прилагането на индикатори за измерване на жизненото равнище за нуждите на схемата за минимален доход е придружено с използването на еквивалентни скали. Еквивалентните скали дават възможност за по-точно определяне на реалните нужди на лицата, нуждаещи се от подкрепа. В доминиращата част от случаите теглата на еквивалентните скали се определят на базата на научен подход, т.е. чрез изследвания на нуждите и реалните икономии в рамките на домакинството.

В абсолютно всички държави, където се използва индикатор за измерване на жизненото равнище, единица на подпомагане е домакинството, т.е. всички индивиди, обитаващи едно жилище и използващи един и същ бюджет.

Обвързването на линията на бедност или друг индикатор за измерване на жизненото равнище не е

нито гаранция, че схемата за минимален доход ще бъде адекватна, нито че самата процедура за обвързване няма да се корумпира поради субективни съображения. От съпоставката на размера на минималния доход с медианния доход е видно, че само в две държави (Холандия и Дания), размерът на минималния доход гарантира изход от бедност.

Държавите-членки на ЕС условно са избрали четири „пътя“ за гарантиране на минимален доход. Първият път е пътят на Холандия и Дания, където бедността е ниска, а социалните трансфери – толкова адекватни, че гарантират изход от бедността. По-голямата част от развита Европа върви по общ път с две разклонения – относително ниска бедност и висока ефективност на социалните трансфери при намаляване риска от бедност. В зависимост от мястото на схемата за гарантиране на минимален доход, тя може да има: 1) водеща или 2) поддържаща роля. И последният път е пътят на по-голямата част от Източна и Южна Европа – най-високата бедност в ЕС, но неадекватни и ниско ефективни социални трансфери.

10) Няма съмнение, че в ЕС и в международен план протича активна кампания за установяване на система от адекватни социални стандарти за минимален доход. „Натискът“ идва както от европейските институции, напр. Европейския парламент, така и от неправителствените организации от социалния сектор. Съветът на Европа отдавна лобира за установяване на по-високи социални стандарти чрез ревизираната Европейска социална харта и Европейския кодекс за социално осигуряване. Чрез инициативата си за социалнозащитен минимум, агенциите към Организацията на обединените нации прехвърлиха позабравената след Втората световна война кампания за стандарти за адекватност на минималните доходи и в международен план. В заключение, може би няма по-красноречиво послание от това на представителите на държавите-членки в Европейския парламент: „схемите за минимални доходи и контрибутивните схеми за заместване на дохода да осигуряват подкрепа за доходите поне в размер на 60% от медианния еквивалентен доход“

Исходни данни за обвързване на минималната работна заплата

/ МРЗ / с линията на бедност / ЛБ / и със средната работна заплата / СРЗ / - отчетни данни на НСИ за съответната година / в лева средно месечно /

Таблица 7

	2005	2006	2007	2008	2009
ЛБ	152	166	194	211	231
СРЗ	324	360	430	545	591

Долен ограничител / ДО / на коридора за договаряне – 1.15 ЛБ

Горен ограничител / ГО / на коридора за договаряне – 0.6 СРЗ

Използвани с 2 – годишен ЛАГ данни за ЛБ и СРЗ за плановата година

Таблица 8

	2007	2008	2009	2010	2011
ЛБ	152	166	194	211	231
ДО	175	91	223	243	266
СРЗ	324	360	430	545	591
ГО	194	216	258	327	355
МЛЗ	180	220	240	240	--

Фактически отчетени за съответната година данни

Таблица 9

	2007	2008	2009
ЛБ	194	211	231
ДО	223	243	266
СРЗ	430	545	591
ГО	258	327	355
МРЗ	180	220	240

### 3.2. Отраслови (браншови) колективни трудови договори

На това ниво се сключват ОКТД и то само за съответния бранш, отрасъл или икономическа дейност.

По принцип в тези договори се обхващат всички минимално договорени параметри за съответния отрасъл / бранш или икономическа дейност, които следва да са по – добри от залегналите в нормативната уредба диспозитивни норми.

Страни по тези договори са :

а/ Представителните организации на работниците и служителите на ниво бранш/отрасъл, които са поделения на национално представителните синдикални организации установени след преброяване;

б/ Представителните организации на работодателите в съответния бранш / отрасъл, които са поделения на национално представителните организации на работодателите установени чрез преброяване.

Инициативата за сключване на колективния трудов договор на отраслово/браншово равнище трябва да проявят синдикалните организации, които представят общ проект пред работодателските организации.

### 3.3. Общински колективни трудови договори

На това ниво могат да се сключват повече от един КТД.

По принцип те важат за предприятията, организациите и секторите финансирани от общинските бюджети.

Общински КТД може да обхваща :

- цялостна палитра от проблеми, критерии и показатели на трудовите и осигурителните отношения на това ниво;

- отраслова и секторна насоченост, като образование, здравеопазване, социална и друга дейност поотделно.

Страни по тези КТД са :

- местните органи на държавната власт, респективно – кмет, председател на общински комитет и оторизиран от тях екип за преговори;

- регионални структури на национално представените организации;

- регионалните структури на национално представените работодателски организации.

Особеното при тези преговори е трипартитният формат на преговарящите страни, като проекта за КТД се инициира от синдикатите.

### 3.4. КТД на ниво фирма (предприятие)

На това ниво може да бъде сключен само един колективен трудов договор.

Страни по този договор са :

- работодателят на съответната фирма;

- синдикатите във фирмата, независимо дали са национално представени, ако са успели да разработят общ проект или в случай, че има отделни проекти – синдикатът, чиито проект е избран от общото събрание на работниците във фирмата.

Правната уредба за сключване на КТД във фирмата се съдържа в чл. 51а от Кодекса на труда.

Следва изрично да е ясно, че страни по КТД могат да бъдат работодателят и синдикална организация или синдикални организации независимо от тяхната представителност, но закона изключва възможността някакво друго формирование да бъде страна, като инициативен комитет и други подобни.

В случай, че във фирмата има повече от един синдикат, но страна са само част от броя на синдикатите или що се касае до несиндикалните членове, за да ползват вече сключения КТД, следва да се предвиди процедура по присъединяване към него.



## II. Процедура по водене на преговори по сключване на колективни трудови договори или анекси към тях

### 1. Инициатор и стартиране на процедура

Инициатор за колективното трудово договаряне по принцип е синдикалната организация.

Няма обаче забрана в закона инициативата да произтече от работодателя. Обикновено тази процедура е правна възможност работодателят ползва в случаите, когато ще поиска редукия или отмяна на вече договорени нива и параметри. В този случай синдикатите могат да откажат преговори с работодателя и закона не предвижда санкции за това.

За да могат синдикалните организации да разработят проекта /проектите/ за КТД, се нуждаят от информация за финансово-икономическото състояние на фирмата и визията за нейното развитие поне за две години.

За синдикатите колективното трудово договаряне е **право**, а за работодателя е – **задължение**.

### 2. Сключване и вписване на колективния трудов договор

Колективният трудов договор се сключва в писмена форма и следва да бъде подписан от преговарящите страни – работодатели и синдикати.

За работодател подписва лично той или изрично упълномощено лице /управител, изпълнителен директор и др./.

За синдикалната/синдикалните организации подписва председателят на съответната структура, за което следва да бъде упълномощен от синдикалния съвет или от събраниято на синдикалните членове /пълномощници/.

Колективният трудов договор се изработва най – малко в три еднообразни екземпляра по един за всяка страна и един за вписване в Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” или нейно съответно поделение.

Вписванията на КТД се отразяват в специален регистър в поделението на ГИТ за района, в който е :

- седалището на работодателя – за фирмено ниво;
- общината – общинско ниво;
- седалището на национално представената /представените/ работодателски организации.

В случай, че има спор относно компетентността на съответното поделение на Инспекцията по труда, по него се произнася Министерът на труда и социалната политика, съгласно разпоредбите на чл. 53, ал. 3 от Кодекса на труда.

Вписването на всеки КТД се извършва чрез писмено заявление на всяка от страните по него до 1 месец от получаването му в Инспекцията по труда.

Тази процедура по вписването има охранително действие, тъй като при възникнал спор относно достоверността на текста може да се прави сверяване.

Към заявлението се прилага :

- КТД на хартиен носител с оригинални подписи;
- КТД на електронен носител.

Режимът на вписване в Инспекцията по труда е регистрационен. Това означава, че ГИТ няма право да се произнася по законността на клаузите в подписания КТД.

### 3. Промени в колективния трудов договор

Колективният трудов договор може да бъде променян на основание чл. 56, ал. 1 от Кодекса на труда. Освен това той може да бъде допълван по желание на една от страните при съгласие на двете страни. Това се осъществява чрез анекси /споразумения/, които след подписването им стават неразделна част от него.

Процедурата за анексиране на КТД е идентична с тази на сключването т.е. следва да има :

- покана за изменение и допълнение на КТД в писмена форма от страната, която желае това;
- определяне състава на преговарящите;
- преговори по исканото изменение и допълнение;
- съставяне на анекс в писмена форма в три еднообразни екземпляра - по един за страните и един за ГИТ;
- реда за вписване в ГИТ е същият, както при регистрацията на основния КТД. Към молбата за вписване освен екземпляра на хартиен носител следва да има такъв и на електронен носител.

Анексът /споразумението/ следва срока на основния КТД т.е. не може да бъде по-дълъг от срока на колективния трудов договор.

### 4. Лица, за които важи КТД

Този въпрос е уреден с чл. 57 от Кодекса на труда. Действието на КТД се отнася за :

- при отрасловите КТД за работниците и служителите, които членуват в национално представените синдикати, страни по него;
- за ниво предприятие, за членовете на синдикатите, страна по договора;
- за общинските договори : членовете на синдикатите, страна по договорите.

За ниво фирма /предприятие/ съществува правна възможност за индивидуално присъединяване на ра-

ботници и служители към съответното КТД, които не са членове на синдикатите, страна по договора по реда на чл. 57, ал. 2. За целта в действащия КТД, следва да има ред и начин описан подробно, който да не противоречи на закона. Индивидуалното присъединяване стартира с писмена молба от отделното лице при спазена процедура в действащия КТД.

Присъединяването влиза в действие от датата на писменото заявление.

### 5. Процедура за преговаряне и представяне на информация за изготвяне на КТД

С чл. 52 от Кодекса на труда са уредени задълженията на страните в рамките на процеса на договаряне.

В тази връзка работодателят е длъжен :

- да стартира договорите по КТД най-късно до един месец от поканата на синдикатите;
- да предостави на синдикатите информация за икономическото и финансово състояние на фирмата, за нейното развитие с оглед формиране на параметри на КТД по отношение на :
  - a/ заетост
  - б/ възможности за квалификация и преквалификация
  - в/ ниво на доходи от работна заплата
  - г/ възможност за подобряване условията на труд
  - д/ възможност за обогатяване на социалната програма.

Предоставянето на информацията е свързано с опазването на фирмените и търговски тайни на предприятието, което налага от страна на преговарящите поемане на ангажменти за тяхното опазване.

Задължението на работодателя за предоставяне на тази информация произтича и от разпоредбите на Наредбата за организация на работната заплата утвърдена от Министерството на труда и социалната политика /МТСП/ през 1998 г.

Срокът за предоставяне на информацията е петнадесет дневен и за негово начало се счита датата на поканата за стартиране на преговорите по КТД от страна на синдикатите.

От своя страна работодателят следва да получи от синдикатите числеността на техните членове, за да знае за колко работници и служители се сключва договорът. Това се отнася само за броя на членовете и в никакъв случай няма изискване за предоставяне на списък на синдикалните членове.

### 6. Общи характеристики на КТД

6.1. Колективният трудов договор се сключва най-много за две години, като може да бъде сключен и за една го-

дина, но не по-малко, съгласно чл. 55а, ал.2 от Кодекса на труда.

6.2. Преговорите по сключване на нов КТД следва да стартират най-късно 3 месеца преди изтичането на стария КТД, съгласно чл. 54, ал. 3 от Кодекса на труда.

6.3. След сключването на КТД, той действа независимо от това дали съответния работодател е прекъснал членството си в дадена работодателска организация или го е сменил с друга такава, съгласно чл. 55, ал. 1 от Кодекса на труда.

6.4. След сключването на КТД , работодателят е длъжен да информира всички работници и служители за него. Освен това е длъжен да уведоми за сключения отраслов КТД и общински, ако има такъв, както и пълните текстове на тези договори, съгласно чл. 58 от Кодекса на труда.

6.5. В случай на неизпълнение на КТД, страните по него и всеки работник и служител, за които той важи, имат право да подадат иск в съда за неизпълнение или обявяване за недействителни клаузи, които противоречат на закона, съгласно чл. 60 от Кодекса на труда.

6.6 Със съгласието на страните и поради сериозни обстоятелства, сключеният КТД може да продължи своето действие еднократно, но не повече от една година.

## III. Анализ на постигнатите договорености в КТД и връзката с информационната система

Дългогодишният опит в колективното трудово договаряне показва, че въпреки усилията за :

- синдикално обучение в областта на колективното трудово договаряне и нормативната уредба, която го регламентира,
- опитите за обмен на добри практики,
- усилията в изучаване на европейските и международни основополагащи документи по проблемите на колективното трудово договаряне,

необходимостта от създаването на комплексна информационна система е крайно наложителна.

Ето защо разработването трябва да се предхожда от методика, която да разясни алгоритъмът за анализите на постигнатите договорености в различните колективни трудови договори.

### 1. Цели и предназначение на методиката

Настоящата методика за анализ на постигнатите договорености в колективните трудови договори на база на тяхното съдържание, включваща и конкретни по-



казатели за измерване и оценка (наричана за краткост по нататък „методиката“), е разработена в резултат на ясно изразената необходимост от навременна и адекватна информация, даваща възможност за наблюдение и усъвършенстване на колективното трудово договаряне, разглеждано като най-ефективната и ефикасна процедура за уреждане на отношенията между работодатели и наеман персонал в България, с оглед на историческия ни опит и членството в Европейския съюз. Настоящата методика е инструмент за практическо приложение на Колективното трудово договаряне.

### 1.1. Цели

#### 1.1.1 Основна цел

Основната цел на методиката е подпомагане развитието на колективното трудово договаряне.

#### 1.1.2. Специфични цели

Специфичните цели на методиката са:

- идентифициране на показатели за измерване и оценка на колективното трудово договаряне като процес (водене на преговори) и продукт (колективни трудови договори и допълнителни споразумения към тях);
- визия за обхвата и проблематиката за КТД на различни нива;
- определяне на източниците на информация за показателите за измерване и оценка;
- възможности за анализи по нива на КТД, региони и параметри;
- усъвършенстване на законодателството въз основа на изводите от извършени анализи и оценки на процеса на колективно трудово договаряне и постигнатите договорености;
- ранно идентифициране на проблемни области, които могат да доведат до колективни трудови спорове и набеязване на мерки за тяхното избягване.

#### 1.2. Предназначение (ползватели) на методиката

Настоящата методика е предназначена да подпомогне създаването на информационна система за процеса на колективно трудово договаряне в България и постигнатите договорености. Тази информационна система безспорно е необходима с оглед наблюдението, анализа и оценката на процеса на колективно трудово договаряне, постигнатите договорености в колективните трудови договори и допълнителни споразумения към тях, както и за анализ на индустриалните отношения. Тази методика трябва да обезпечи възможности за сравнителни анализи по браншове, фирми, региони и на ниво ЕС.

Основните ползватели на методиката ще бъдат:

- Социалните партньори (синдикати, работодатели и държавни институции) на всички нива – централно, отраслово/браншово, регионално;
- ИА „Главна инспекция по труда“ (ГИТ);
- НИПА
- Независими изследователски организации, включително университети;
- Неправителствени организации;
- Институции на Европейския съюз;
- Международната организация на труда;
- Медии и други заинтересовани страни, включително граждани.

### 2. Показатели и източници на информация

#### 2.1. Показатели

Показателите за измерване и оценка са разделени на две групи: – показатели за процеса на колективно трудово договаряне и показатели за постигнатите договорености в колективните трудови договори и допълнителните споразумения към тях.

#### 2.1.1. Показатели за вида на колективните договори (в организация, браншов или отраслов, на регионално ниво) и анексите към тях

Основните показатели са:

- Вид на документа:
  - колективен трудов договор;
  - допълнително споразумение (анекс) към колективни трудови договори;
- Ниво, на което е подписан документът (колективен трудов договор или анекс):
  - в отделна организация, фирма, предприятие;
  - в отрасъл;
  - в бранш;
  - регионален.
- Срок на действие на документа:
  - дата на влизане в действие;
  - дата на приключване на действието;
  - срок на действие – години.

#### 2.1.2. Страни по колективните трудови договори и съответните анекси

Основните показатели са:

- описание на работодателя, включително представител/и;
- описание на синдикатите, включително и съответния/те представител/и.

### 3. Процедура за водене на преговори по сключване на колективните трудови договори или анекси към тях

Основните показатели са:

- инициатор/и и дата на стартиране на процедурата;
- наличие на подписана процедура за водене на преговорите – да или не;
- представител/и на работодателя;
- представител/и на синдиката/синдикатите;
- предоставяне на предварителна информация, необходима за преговорите:
  - от работодателя;
  - от синдикатите;

#### 3.1. Етапи на колективното трудово договаряне

В условията на глобализацията се свят след 2000 г., в който протичат огромни промени от обективен и субективен характер и като се вземе предвид, че България вече е страна членка в ЕС, естествен пример за подражание в областта на колективното трудово договаряне са страните с развита индустриална демокрация. В този смисъл на практика се открояват четири организационно-технически етапа на колективно трудово договаряне:

- подготовка за сключване на КТД;
- преговори по предложения вариант за КТД;
- сключване на КТД;
- изпълнение на КТД и контрол по него.

Кодекса на труда не регламентира нарочна процедура за водене на преговори по КТД.

Успешният ход на този процес зависи от степента на ефикасност на отделните фази във всеки етап. Препоръчителното ситуиране на основните фази във всеки етап се свежда до следното:

#### А. Първи етап: подготовка за сключване на КТД

##### A1. Фаза № 1

Обособяване на страните по договора, тяхната легитимация и взаимно зачитане на легитимацията.

##### A2. Фаза № 2

Определяне на поименния състав на екипите за преговори:

а/ за синдикатите – поименния състав на синдикалната делегация се определя от събранието на съответния синдикат и независимо от броя на синдикатите, те участват на паритетна основа и са равнопоставени.

Екипа за преговаряне се формира от:

- синдикални лидери;
  - редови синдикални членове;
  - експерти и консултанти от териториалните и професионалните поделения и централата на синдиката при необходимост;
- Когато в синдикалния екип участват повече от една синдикална организация:
- се формира общ екип;
  - сключва се споразумение за начина на водене на преговорите и могат да се разпределят функциите /разделите/, по които участниците да участват в тях;
  - разписва се процедура по поведение в критични ситуации и форми за синдикален натиск;

Разпределението на функциите в екипа обхваща:

- ръководител – който моделира преговорите и притежава възможно най-обхватен потенциал по тематиката на преговорите и висока креативност при преговорите;
- експерт за контакти и говорител на екипа. Неговото основно задължение е да представя информация и прави коментар по проекта за договорености и съгласуване, в случаите на необходимост, с членовете на синдикатите, страни по преговорите.
- експертите по проблемните предмети на договаряне в КТД. Препоръчително е експертите освен познанията в основната област да бъдат креативни, иновативни и да имат опит за работа в екип.

От екипа като цяло се изисква:

- динамика, дозирана предизвикателност, умения в мозъчната атака и умения за взимане на бързи и оптимални решения.

б/ за работодателяте – поименния екип включва обикновено:

- специалист по човешките ресурси;
- икономически експерти;
- функционални специалисти в областта на условията на труд и други предметни области на КТД;
- ръководителя на екипа е или самият работодател или специално оторизиран мениджър с правомощия за взимане на решения.

Екипът на работодателя се определя с нарочна заповед, поименно и с делегирани правомощия.

##### A3. Фаза № 3

Информационно обезпечаване на колективното трудово договаряне

На основание чл. 52, ал. 1 от Кодекса на труда, работо-

дателят е длъжен да предостави за нуждите на колективното трудово договаряне информация за финансовото и икономическо състояние на фирмата /отрасъла, общината/ в т.ч.

- обем на продукцията /услуги/
- печалба /загуба/
- брутна добавена стойност / за отрасъла/
- взаимоотношения с бюджета
- взаимоотношения с банки, данъчни служби и др. институции /кредити, задължения/
- отчет за приходите и разходите
- последен баланс
- ниво на производителност на труда
- ниво на заетост /списъчен персонал/
- инвестиции
- средства за работна заплата
- средна работна заплата
- социални разходи
- визия за основни икономически показатели – заетост за следващите 2 години
- програма за заетост
- вътрешни правила за организация на работната заплата
- предложения за оценка и развитие на персонала в т.ч. план за квалификация и преквалификация
- програма за социално-битово обезпечаване на персонала
- програма за безопасни и здравословни условия при работа.

Искането за информация следва да предхожда периода за подготовка за КТД т.е. 2-3 месеца преди започването на преговорите.

#### А 4. Фаза № 4

**Разработване и приемане на проекта за колективен трудов договор**

##### 1. Изработване на проекта

Подбраният екип за преговорите от синдикатите изработва проекта за КТД.

Разработването на проекта включва:

- уточняване на обхвата на проекта за КТД от гледна точка на темите регламентиращи взаимовръзките между труда и капитала, състоянието на трудовите ресурси, доходите и осигурителните отношения в т.ч.:

#### Тема I. Страните, сключили КТД

1. Характеристики, разкриващи обхвата на КТД – икономическата дейност на работодателската организация/

работодателя, вида на предприятието/ организацията и сферата на приложение на КТД;

2. Информация за синдикалната страна, подписала КТД;
3. Информация за „техническите“ параметри на КТД – срок на действие, начин на актуализация, валидност и т.н.

#### Тема II. Заплащане на труда:

1. Размер на основното трудово възнаграждение
2. Размер на допълнителното трудово възнаграждение:
  - за професионален опит и трудов стаж;
  - за нощен труд;
  - за извънреден труд;
  - за време на разположение;
  - за дежурства - при престой и производствена необходимост;
  - при некачествена продукция;
  - през официални празници;
  - други видове допълнителни трудови възнаграждения.

#### Тема III. Отпуски

1. Основен платен годишен отпуск;
2. Удължен годишен отпуск;
3. Платен допълнителен годишен отпуск;
4. Отпуск за обучение;
5. Отпуск за синдикална дейност.

#### Тема IV. Работното време

1. Нормална продължителност на работното време в предприятието;
2. Условията и реда за въвеждане на удължено работно време;
3. Условията и реда за въвеждане на непълно работно време;
4. Условията и реда за въвеждане на ненормиран работен ден.

#### Тема V. Трудова заетост

1. Работодателят има ли задължения, при процеси на реструктуриране в предприятието, да поддържа/защита общия брой на работниците/служителите и тези задължения отнасят ли се за целия период на действие на КТД, за определен срок – напр. до 3 месеца, за цялата календарна година и в какво точно се изразява задължението на работодателя?
2. Работодателят има ли задължения, преди да предпри-

еме ефективни уволнения, да предложи други форми на гъвкава заетост?

3. КТД съдържа ли клаузи, които предвиждат прекратяване на трудовите правоотношения с предварително съгласие на синдикалната организация.

#### Тема VI. Обезщетения

1. Какъв е минималният размер /брой брутни трудови възнаграждения/, размер в съотношение с минималния размер за Република България, размер в съотношение с минималния размер в браншовите/отрасловите КТД;
2. Предмет на уреждане с КТД ли са обезщетения при криза;
3. Предмет на уреждане с КТД ли са обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение;
4. Предмет на уреждане с КТД ли са обезщетения при незаконно уволнение;
5. Предмет на уреждане с КТД ли са обезщетения при по-малко от 10 години трудов стаж при същия работодател и при 10 или повече години трудов стаж при същия работодател;
6. Предмет на уреждане с КТД ли са друг вид обезщетения и какви?

#### Тема VII. Социалният диалог/ партньорство и взаимоотношения между страните

1. КТД съдържа ли клаузи, които предвиждат прекратяване на трудовите правоотношения на член на синдикалното ръководство?
2. В КТД има регламентирана специална процедура за изпълнение задълженията на работодателя за информиране и консултиране?
3. КТД регламентира ли процедура за осъществяване на социален диалог?
4. Какво е конкретното наименование на органа, който участва в процедурата и какъв е неговият състав?
5. Кои са основните функции, права, задължения на този орган – консултативни, информативни, участва при вземане на решения, други?
6. В КТД предвидени ли са облекчения за представителите на работниците/служителите, които участват в органите, чрез които се осъществява социален диалог, напр. право на намалена продължителност на работното време, право на допълнителен отпуск?
7. С какви права за осъществяване на вътрешна и международна синдикална дейност разполагат син-

дикалните организации по силата на КТД - събиране на членски внос от работодателя, предоставяне на помещения, предоставяне на техника, предоставяне на услуги, синдикална субсидия?

8. Какви права имат членовете на синдикалната организация по силата на КТД ?

#### Тема VIII. Здравето и безопасността при работа

1. Какви са задълженията на работодателя относно осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд съгласно КТД - изготвя ежегодни отчети за предприятието в тази област мерки, консултира и информира представителите на работниците/служителите по безопасност и здраве, организира обучения, предоставя информация за проверки извършвани от контролните органи, разработва мерки за подобряване на работната среда и периодични замервания на параметрите на работна среда?
2. Какви мерки предприема работодателят във връзка с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд съгласно КТД - осигурява профилактични медицински прегледи, предоставя безплатно специално работно/униформено облекло и лични предпазни средства, осигурява безплатни медикаменти за оказване на първа помощ на работното място, осигурява безплатна предпазна храна, осигурява тонизиращи напитки на работещите нощна смяна и противоотрова по предписание на Службата по трудова медицина?

#### Тема IX. Социално-битово обслужване

1. Каква е системата за разпределение на средствата от социално-битов характер, регламентирана в КТД - ползване на ваучери или други форми на предоставяне на храна, бази за дълготраен/краткотраен отдих, транспортно обслужване, работно и униформено облекло, други?

#### Тема X. Социално и здравно осигуряване – застраховане

1. Какви осигурителни/здравно-осигурителни права предоставя КТД на работниците/служителите?

#### Тема XI. Пазара на труда – обучение, професионална квалификация и преквалификация.

1. КТД предвижда ли задължение за работодателя да организира форми на обучение - какви видове и форми на обучение, диференцирани ли са по длъжности, по функции, по структури?

2. КТД предвижда ли задължение за работодателя да организира форми на професионална квалификация – какви видове форми на професионална квалификация се организират, диференцирани ли са по длъжности, по функции, по структури, предоставят ли се стипендии за повишаване на образованието и квалификацията?
3. КТД регламентира ли форми за задържане на персонала?
4. Предвидени ли са в КТД специални процедури за кариерно развитие на работниците/служителите след преминаване на обучение или преквалификация и какви?

## ХII. Защита от дискриминация на работното място

### ХIII. Корпоративна социална отговорност

- Проучване на икономическото състояние на отрасъла, общината, фирмата с цел уточняване на възможните искания по основните параметри;
- съпоставяне на исканията на синдикалните членове с финансово-икономическото състояние на фирмата на максималния вариант на исканията;
- съставяне на стратегия в колективното трудово договаряне, като:
  - а/ клаузи, които са абсолютно необходими и по които може да има отстъпление;
  - б/ клаузи, които в зависимост от ситуацията, могат да претърпят промени и до къде може да се отстъпва;
  - в/ клаузи, които са обречени и в случай на необходимост могат да бъдат жертвувани.

#### 2. Приемане на проекта за КТД

- Изработеният проект се предлага за обсъждане, като:
- ако е самостоятелен, се обсъжда на събрание на синдиката /секцията/, който го предлага;
  - ако е общ с друг или други синдикати, се приема на обща среща на тези синдикати;
  - на проектите, ако са повече от един, се разглежда от общото събрание на работниците и служителите и се гласува. Спечелилият проект се предлага на работодателя и с него преговарят авторите на този проект.

#### А 5. Фаза 5

- Откриване процедура по сключване на КТД
- Одобреният проект в предходната фаза се предлага от съответните синдикати за преговори чрез стартиране на процедура за водене на преговори, както следва:
- ръководството на съответния /съответните/

синдикат/и отправя покана в писмен вид до работодателя /организацията на работодателя/ за стартиране на процедура за преговори и сключване на КТД.

В поканата има предложения за дата, час /или период от време/ за провеждане на първото заседание. С поканата се предоставя проектът на КТД и списък на участниците в преговорите от синдикална страна:

- синдикатът предлага сключване на споразумение по процедурата за водене на преговорите в т.ч.:

- а/ обхвата на проблемите за договаряне;
- б/ примерна честота, продължителност на преговорите и примерна продължителност на едно заседание;
- в/ правила за поведение на участниците;
- г/ права и задължения на страните в преговорите;
- д/ ред и начин за обмен на информация;
- е/ ред и начин за ползване на външни експерти;
- ж/ ред и начин за информиране за хода на преговорите;
- з/ способ на потвърждаване на постигнатите договорености;
- и/ ред и начин за прекъсване и възобновяване на преговорите;
- к/ техника на водене на преговорите – протоколи, място, техническо и материално обезпечаване на преговорния процес.

### Б. Втори етап – водене на колективни преговори

#### Б1. Фаза № 7

Осъществяване на преговорния процес в реално време и среда

В рамките на този процес са възможни три категории:

- проблемите се обсъждат в диалог в режим чрез креативност, конструктивност, взаимни отстъпки и компромиси;
- преговорите не се придвижват напред и са в застой, в този случай:
  - а/ прескача се спорния момент и/или продължават по други въпрос.

Може да се излъчи специална група, която да търси решение или да се игнорира проблема стига той да попада в клаузите по които може да се отстъпва.

б/ преговорите прекъсват и се подписва протокол за несъгласие.

В случай, че проблемът касае важна и неотменима клауза, може да се упражни натиск чрез откриване на процедура по ЗУКТС или да се изрази готовност за протестни действия.

- водят се и трудни преговори с променлив успех и то в условия на процедура по ЗУКТС. В този случай подходът може да бъде:

- а/ противоборство и търсене на победа на всяка цена;
- б/ креативност и зачитане на интересите и на двете страни чрез взаимна изгода.

Българският и международен опит сочи, че са успешни преговорите водени на принципна основа, в хода на които участниците им като изхождат от обективни критерии, търсят взаимна 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 съответните отстъпки!

#### Как да „разчитаме“ умението да:

##### Правим отстъпки!

Започване на преговори с по-високи критерии - така ще има достатъчно място за отстъпки;

Стремеж към замяна

- за всяка отстъпка да получаваме придобивка;

Правене на отстъпки:

- не много на брой, не твърде често, ако може - отлагане във времето.

Не отстъпвай пръв по значими теми, започнете с по-маловажните;

Ако споразумяването още не е приключило, не се притеснявай да се откажеш от направената вече отстъпка! Избери за това подходящ момент.

##### Слушаме активно!

Не считайте, че предварително знаете това, което ще ви каже другата страна;

Не прекъсвайте-нека отсрещната страна формулира своята позиция;

Искайте уточнения или по-добри обяснения;

Избягвайте да поучавате;

Проявявайте търпение;

Проявявайте добротелност;

Не се разсейвайте, гледайте говорещия в очите!

#### Б2. Фаза № 8

Своевременно информиране и създаване на обратна връзка за взимани решения в хода на преговорите

Членовете на преговарящия екип следва регулярно да информират членовете на синдиката/синдикатите/

за хода на преговорите, достигнатите договорености и трудностите в този процес. Посредством:

- преки срещи и събрания;
- информационни бюлетени;
- други формални и неформални канали за връзка и дискусия в т.ч. он-лайн форум по проблемите.

Тази връзка с хората, за които се отнася КТД, осигурява сигурен бегграунд за креативност и възможност за побърз успех при преговорите.

Важното е да се достигне равнопоставеност в преговорния процес, което води до взаимно уважение и възможност за разбирателство, чиято главна цел е сключването на КТД.

### В. Трети етап – сключване на КТД

Това е изключително отговорен етап, които в кратко време всъщност финализира преговорите и осъществява основната цел – наличие на колективен трудов договор.

#### В1. Фаза № 9

##### Подписване на колективен трудов договор

Финалният вариант на КТД се подписва от:

1. Работодател /представителите на организациите на работодателяте/.
2. Синдикатите – представителите /представителите/ на синдикалните структури страна по договора.

#### В2. Фаза № 10

Съгласно чл. 58 от Кодекса на труда, работодателят е длъжен да държи на разположение на работниците и служителите текста /копие/ на сключения КТД.

Право на синдикатите е също да огласят сключения КТД и да осигурят на синдикалните членове достъп до него и така всички ще знаят за правата си по отделните раздели и ще могат да сигнализират своевременно за евентуални нарушения.

#### В3. Фаза № 11

##### Регистрация на сключения КТД в Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“

Страните вписват колективния трудов договор в специален регистър на инспекцията по труда. За целта следва да представят екземпляр с оригинални подписи, както и електронно копие за регистрация по ред и начин определен от Министъра на труда и социалната политика.

Тъй като към момента няма поднормативен акт, регламентиращ този ред и начин, в рамките на настоящия ще бъде предложен вариант на Наредбата на Министъра на труда и социалната политика, който ще бъде съотносим с информационната система разработвана по Дейност 1 към проекта на КТ „Подкрепа“ – „Подкрепа за достоен труд“.



**Г. Четвърти етап – изпълнение и контрол на КТД**

Този етап е с времетраене на срока на КТД и предполага превантивен, междинен и окончателен контрол на изпълнението на постигнатите договорености.

**Г1. Фаза № 12**

Колективният трудов договор влиза в сила от датата на подписването, освен ако в него не е указано нещо друго.

Регистрацията на КТД е важен акт, но тя не влияе върху действието му, защото тя трябва да се състои до един месец от сключването на договора.

След това стартира същинското изпълнение на КТД, което изисква адекватно и стриктно спазване на договорените клаузи и параметри от страните по КТД.

В процеса на изпълнението на КТД всяка от страните има право на контрол.

Целесъобразно е от страна на синдикатите, да се излъчи нарочна работна група за контрол по изпълнение на КТД. Освен това тази работна група следва да обработва всички постъпили сигнали за нарушение по договореностите и да установява истинността им.

Периодически контролната работна група докладва на синдикалното ръководство за нарушенията и то може да вземе решение за стартиране на съдебна процедура в случай, че те са драстични и нарушават същността и интересите на работниците и служителите.

**Г2. Фаза № 13**

Промени в КТД преди срока на неговото изтичане могат да се договарят чрез анекси, само със съгласието на страните, подписали договора.

Промените могат да възникнат при:

- промяна на законодателната уредба касаеща отделните клаузи;
- промяна на финансово-икономическото състояние;
- бедствия и непреодолими пречки за изпълнение на КТД;
- други причини.

За целта по предложение на една от страните се събират преговорните екипи, за да обсъдят постъпилите предложения в писмен вид. Сроковете за стартиране на допълнителните преговори и процедурата е същата, както при нови преговори.

Тази процедура може да бъде разписана и в действащия КТД и да се възложи на вече действащия съвет за социално сътрудничество.

**Г3. Фаза № 14**

Работата по изпълнението на действащия КТД може да включва и:

- окончателна оценка за достиженията в колективното трудово договаряне;
- сравнителни анализи в рамките на:
  - а/ бранша
  - б/ региона
  - в/ по отделни теми или група теми
  - г/ извеждане на добри практики на национално ниво или в рамките на ЕС
  - д/ обмен на информация и усъвършенстване на колективното трудово договаряне по нива и специализирана тематика
  - е/ подготовка за нов КТД.

## IV. Структура и раздели на колективния трудов договор за предприятия

### 1. Преамбюл. Общи положения 1.1. Правна рамка

Уводната част на КТД включва:

- разясняването на мотивите за наличие на такъв договор;
- страните по договора и правното им основание да сключат такъв договор;
- от преамбюла всъщност проличава визията за социален диалог и отношението на страните към него;
- в общите положения се излагат целите на КТД и мотивите за неговото сключване;
- в уводната част може да се маркира и обхвана на КТД.

### 1.2. Примерни текстове

Ето някои примерни текстове:

Титулна част на договора

#### КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Днес ..... 20 ..... 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 председателя на организацията)

наричана в договора „ОРГАНИЗАЦИЯТА“ се сключи настоящият 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 взеха 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 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, който те сключват с оглед изложените принципи и за да уредят по взаимно изгоден начин въпросите на трудовите, 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 настоящия етап е възможно и изпълнимо.

**Чл.3.** (1) Договорът има действие и се прилага спря-

мо 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. Право на синдикатите и наемните работници на информация и консултация и колективният трудов договор.

Правото на информация в различните си разновидности и съдържащите се в него права е прогласено в чл. 52, ал. 1 т.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 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 законно 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 транслятори 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 служителите 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 (чл.130, 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 своевременно, 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 работода-

теля 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 също не и с тяхно съгласие.

#### Страните могат да договорят следното:

„Работодателят се задължава да предоставя своевременно, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансовото си състояние, което е от значение за трудовите 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 заявленията за достъп до информация и което ще администрира процедурата;
3. практично е да се въведе отделен регистър, в който да бъдат заведени 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 въз-

произвеждането 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 информация 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 договорят 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 своевременно 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 й; 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 консултацията 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 уволнения. 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 до 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 единствено 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 разпространява 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. Кодексът на труда предвижда Работодателят приобретател по чл.123 или новият работодател по чл. 123а е длъжен да предостави информацията по ал.1 съвременно, 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 е 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 представителите на синдикалните организации относно тези мерки.**

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

- редът за свикване на заседанието: как ще се отправят поканите за него, в какъв срок преди заседанието трябва да бъдат поканени представителите на РС и да им бъдат предоставени материали, съществени за провеждане на консултациите;
- на колко заседания ще се проведат консултациите;
- реда за провеждане на заседанията и т.н.

Текстът, който може да бъде включен в КТД по отношение информиране и консултиране в случаите на промяна на работодателя при условията 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.“

### 3. Трудова заетост, обучение, квалификация преквалификация

Приемането на България в Европейския съюз промени националния 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, обучението, квалификацията и преквалификацията, което трябва да намери отражение в съдържанието на колективния трудов договор.

В КТД трябва да се използват новите благоприятни възможности, 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.

#### 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 двустранна комисия 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 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.

#### 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 чл. 71 ал. 2 и 3 на ЗНЗ се дава „при условие, че общият 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, работодателят 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).

#### 3.3. Политики и мерки за професионалната квалификация на работниците във фирмата.

КТД трябва да предвиди клаузи за повишаване на квали-



фикацията на работниците обвързани 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.

Договорът 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:

- Работодател, който осигурява поддръжане 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.
- За работниците и служителите, за които се изменят изискванията към професионалната им квалификация поради конкретни промени в производството работодателът 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.
- 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.
- Годишният 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.

#### 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 ежегодни 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.

#### 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:

- 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.
- 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 (неработоспособни) членове на семейството, правото на пенсиониране.

#### 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 уволнение, които не произтичат от пряка вина на работниците и служителите и могат да придобият масов характер спря-

мо 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 насърчване 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 насърчване 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/ бранша или при промени в технологията. Работодателят трябва да се задължи да осигурява непрекъснато повишаване на уменията и компетентността на работниците.

Двустранната комисия обобщава фирмените матери-

али 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.

#### 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 за 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 да се договарят.

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

##### 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.

##### 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 предвидяване на друго в колективния трудов договор, могат да бъдат следните:

- 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;
- Удължаване на работното време се въвежда след съгласуване със синдикалната(ите) организация(и) - страна по договора;
  - Удължаване на работното време е допустимо при наличието на производствени причини от обективен характер, конкретизирани от работодателя за всеки отделен случай.

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

#### 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 извършва 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 КТ да се уговори, че дължимите обезщетения при уволнение се изчисляват от brutното трудово възнаграждение за пълно работно време.

#### 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 КТ не е предвидено друго, може да установява ненормиран работен ден, съгласно чл. 139, ал. 2 от КТ.

#### 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 КТ 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.

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 договаряни в зависимост от критерии, приети от страните.

Допустимо е по-големият 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 служителът 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 на 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 трудовете си задължения след изтичане на редовното работно време в работни дни. Тези критерии са свързани с компенсаторния характер на този отпуск.

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

- при встъпване в брак - 2 работни дни;
- при кръводаряване - за деня на прегледа и кръводаряването, както и един ден след него;
- 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.

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.

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 КТ или в споразумения 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.

Според член 168, ал. 1 КТ, ако е уговорено в КТ, 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.

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.

### 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 КТ 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 необходимата 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 на 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 предприятието. 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 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.

### 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 подбор и движението на трудовия ресурс.

В раздела „Заетост, обучение и квалификация“ е много важно да намерят място договорености свързани отго-

ворностите 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 периоди на провеждане на обучения, така и техния обхват като проблематика и групи професии и работни места.

### 5.2. В раздел „Работно време, почивки и отпуски“

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 законите 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;
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 за омекотяване на социалното напрежение.

### 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 създадох 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.

### 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 подсигурирането на финансов ресурс и ред за профилактичните медицински прегледи.

Контролът и взаимното информиране по акуратното изпълнение 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.

## 6. Трудови възнаграждения и производителност на труда

### 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 облиги 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 1991 г.). 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 и 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 НСОРЗ 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 браншови или отраслови КТД, които представят постигнатите минимални параметри или възприетите правила - резултат от общата воля на партньорите. Приемаме браншовия или отраслови КТД за нормативен източник тъй като неговите клаузи са дължителни, ако друго не е уговорено, за работодатели и синдикални организации, обвързани с членство или принадлежност към страните по договора. Когато се анализира 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 КТ „Подкрепа“ 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 бюлетини, целеви писмени материали или в рамките на специални браншови срещи се предоставят на всички членуващи синдикални организации отчетни или прогнозни данни, обективни аргументи и общ или отраслов характер, препоръки за минимални параметри. Обикновено такава 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 конкурентоспособността на предприятието се подхранва 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 последните, в числа, от данъчните и осигурителни облекчения за предприятието, доколкото икономистите по тази линия са надежден източник за увеличаване на заплатите. Ориентир за това дали обективно е оценен и овъзмезден трудът предоставя анализ на показатели (за последните години), характеризирани 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 се онагледят влиянието на задължителните удържки (лични осигурителни вноски и данък върху доходите) върху фактически получаваната нетна заплата. Подходящите сравнения са периодът 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 процентът на нарастване на нетните заплати (без удържките) 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.

### 6.1.2. Минимална заплата за предприятието

Практика е в КТД да се договоря по-висок размер от минималната 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:

- договорените минимални осигурителни доходи за 2010г. и 2011 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

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.

### 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, оценените 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 - сложността на труда, отговорността 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 НСОПЗ. Замисълът е да се предпази от въвеждане с КТД на такива бонуси, които заменят или отнемат част от основната заплата. Право и задължение на синдикала е да отстоява значението и ролята на основното възнаграждение да овъзмездява работника или служителя за възложените и изпълняваните 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 брутното възнаграждение.

Нарастването на основните работни заплати е сред най-важните клаузи на КТД. Заложените равнища и/или темпове на нарастване на основните заплати в отраслови или браншови 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 конюнктура на пазара (в случая на национално равнище), промени в данъчното и осигурително облагане (национално законодателство).

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, числени доказателства.

Обичайно е предложенията на синдикалната организация по заплатите да се разработват в песимистичен и в оптимистичен вариант. 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.

#### 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 средно месечните 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 брутната 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 положението 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, заложен в чл.15, ал.2 на НСОПЗ - възнаграждението да се плаща заедно с основната за-

плата 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 ежесечно 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 НСОПЗ не въвежда конкретен минимум) и конкретният период (години) придобит трудов стаж в предприятието за изменение на индивидуалното доплащане (НСОПЗ сочи само период не по-малък от една година).

Според НСОПЗ, 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 ново назначаваните 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 ново назначаваните 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 действалите 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.

**\* договаряне на специфични за предприятието допълнителни трудови възнаграждения.** Право на специфични доплащания съществуваше и преди, а НСОПЗ 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 развоят 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 компенсиране, 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.

#### 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 жизненни и трудови ситуации. Колкото и да е трудно да се отстъпят завоювани права по отношение на обезщетенията, основната задача на синдикалата 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 възнаграждението, и за обезщетенията.

### 7. Осигурителни отношения. Социално-битово и културно обслужване. Социално подпомагане

Социалната проблематика, в т.ч. социалното осигуряване, социално-битовото и културно обслужване на работниците и служителите и социалното подпомагане на 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 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 съществени 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.

#### 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. здравното/. Причината за това е, че законодателството регулира правата и задълженията в тази област с повелителни разпоредби. Нещо повече, налице са норми, наказващи 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./ 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 ползването 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 омази 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 служителът, 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 неговият работодател изискваните се осигурителни вноски, върху какво възнаграждение се начисляват те, подават ли се едновременно с това и необходимите придружаващи вноските 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 едновременно 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 и 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 осъществява 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.

Договореностите, касаещи възможни форми на синдикален контрол, свързан с осигурителните права на работещите, като че ли е най-ползено 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 КСО/;

Лишаването от обезщетение за неработоспособност е възможно в точно определени случаи, изчерпателно посочени в закона. Няма, обаче, законов текст, който да ограничава или да предвижда точен механизъм как например работодателят, който вече не изплаща обезщетението може да прилага или да иницира прилагането на посочената законова норма. Поради това е в интерес на работниците и служителите, но и на самия работодател /обективно на преценката, елиминиране на конфликти/ в КТД да се предвиди принципен механизъм /технология/ за начина на прилагане чл. 46 КЗО, 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 представя 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 служителю от органите на Националния осигурителен институт то установените факти е редно да се оформят в съответен протокол, който работодателят изпраща на съответното поделение на института за да

се осъществи лишаването от плащане. А когато поначало 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 също 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 подоходната политика на предприятието.

## 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, здрав-пунктове, 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 подигуряват като правило от работодателя, 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 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 противоборства с тази теза е възможно по два начина. Първо като се изложи посоченият по-горе систематичен подход на тълкуване на нормите, в т.ч. разсъждавайки над думата „начинът“, тъй като тя по-скоро изисква определено 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 предложенията от него направления на разходите, или да получи пълномощаване 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 и работодателите. Съобразяването с това обстоятелство облекчава договарянето по въпроса и дава възможност за постигане на взаимноизгодни решения.

### 7.3. Договаряне на социалното подпомагане

Договарянето на формите на социално подпомагане в предприятията най-често е част от договарянето на социално-битово 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, или да получи пълномощаване да решава този въпрос в рамките на преговорите по КТД.

### 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 синдикалите и работодателите в предприятията или да са част от рамкови споразумения или други документи, третиращи индустриалните отношения, с които работодателят е са обвързани.

Такива рамкови споразумения могат да бъдат кодекси 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 се въведе практиката за рамкови споразумения с големи стопански структури в България /холдинги и други/, в които се третира основни аспекти на трудовите и синдикални права и могат да намират място и условията за синдикална дейност. Макар че тази дейност по една или друга причина е малко позатихнала, нищо не пречи тя да бъде възобновена, като основни инициатори станат членове на синдикати - поотделно или като съвместни инициативи, за големи структури които обхващат няколко отрасли.

Освен това рамковите споразумения, по които са страните 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 работодателят не е са обвързани с други рамкови документи и споразумения.

### 8.1. Във връзка с упражняването на функциите на синдикалите 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;
- 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./.
- Прецизиране на условията за осъществяване функциите на синдикалните организации чрез конкретни записи за правото на достъп до всички работни места и помещения;
- 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

## 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, необхванати 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 възнаграждението 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“.

## 9. 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 трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора, при условия и по ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го забикалят, или да накърняват добрите нрави“;

### 9.1. 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 вноската за присъединяване. Този метод на присъединяване бе широко използван до края на 1992 г., пък и след това. Уговорянето 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/те 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 брутно 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 депозит) 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.

### 9.2. Ред за присъединяване

Ред означава процедура, последователност в действията и т.н. Става дума преди всичко за процедурните действия. Досега 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. След тази алтернативна възможност в КТД може да бъде уговорен следният 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 присъединения 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 следният 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 заявлението за присъединяване, независимо кога то е получено от една или от другата страна. Действие спрямо присъединения 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 спира действието на КТД за присъединения 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)“.

## 10. 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 *discrimination*, което означава правене на разлика. В българския 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 потискане 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 предпочитане 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.

#### 10.1. 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 обаче 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 **неравносвойно** положение 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 дискриминация. Например единият работник/служител, жена, получава трудово възнаграждение равно на 650 лв. за една работа, при 8 часов рабо-

тен 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 същностни характеристики на дискриминацията. Ще отбележим, че според нас няма разлика между изразите „...по-неблагоприятно третиране.“ (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 разпоредба, 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 разпоредба;

- 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. разпоредба, критерий или практика?

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

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

б/ привидно неутрална е разпоредбата 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 със съществуване 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, възприети начини на тълкуване и прилагане на закона, привидно непредполагачи, 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 неравносвойно положение работниците и служителите, изпълняващи една и съща трудова длъжност, относно тяхното трудово възнаграждение и оценката на трудовото им изпълнение. чл.22 - ЗЗ Дискр. 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 при съединилите 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 служители, 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

### 11. 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:

### 11.1. 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 за 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 договариха 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.

## V. Анализ на процеса на договаряне и постигнатите договорености

### 1. Методи и етапи на анализа

Анализът на процеса на колективно трудово договаряне и на постигнатите договорености се извършва въз основа на показателите за измерване и оценка, като се използват следните основни методи:

- **оценка на съответствието** – процесът на колективно договаряне и постигнатите договорености се оценяват от гледна точка на тяхното съответствие с нормативните изисквания и текстове на колективни трудови договори (и анекси), подписани на по-високо ниво;
- **сравнение с добри практики (бенчмарк)** – процесът на колективно трудово договаряне и постигнатите договорености се сравняват с описани добри практики от страната и от държави – членки на Европейския съюз;
- **статистически методи** за анализ на тенденции (редове) – например, корелационен или регресионен анализ;
- **оценка на риска от конфликти и спорове** – идентифициране, оценка и мерки за избягване на рисковете от конфликти и спорове в процеса на колективно договаряне и при изпълнение на постигнатите договорености;
- **експертна оценка** – процесът на колективно трудово договаряне и постигнатите договорености се оценяват от експертен екип.

### Основните етапи на анализа са:

- предварителна подготовка, която включва:
  - дефиниране на целите и очакваните резултати от анализа;
  - определяне на обхвата и методите за анализа;
  - определяне на екипа, който ще извърши анализа;
  - определяне на времеви график и необходимите ресурси;
- провеждане на анализа, който включва:
  - събиране и обработка на необходимата информация;
  - прилагане на избраните методи за анализ;
  - обобщаване на резултатите от използваните методи за анализ;
- формулиране на основни изводи и оценки
- формулиране на препоръки, включително конкретни мерки

## 2. Анализ на процеса на договаряне

### 2.1. Анализ на съответствието с нормативните изисквания и текстове на колективни трудови договори, подписани на по-високо ниво

Основният метод за анализ е оценката на съответствието, като методът може да се приложи по предварително разработена процедура и най-вече въз основа на предварително изготвени листове за оценка на съответствието.

Основната цел на анализа е да се установи наличието или липсата на нарушения на нормативните изисквания. В случай на установени нарушения следва да се сезират страните и съответните органи, най-вече ГИТ.

### 2.2. Особеностите на процедурата

Водещите методи за анализ на особеностите на процедурата са сравнението с добри практики (бенчмарк) и експертната оценка.

Основната цел на анализа е да се установи доколко спазваната процедура е създала предпоставки за нормално протичане на преговорите и постигане на съгласие (споразумение) между страните.

### 2.3. Анализ на постигнатите договорености по отделните компоненти на колективните трудови договори или анекси към тях

При този анализ могат да се използват методите за анализ на съответствието, сравнение с добри практики, статистически методи и експертна оценка.

Целите на този анализ са формулирането на изводи и оценки по отношение на:

- съответствието на договореностите с нормативните изисквания – при констатиране на нарушения следва да се сезират страните и контролните органи – ГИТ;
- доколко постигнатите договорености се отличават от добри практики и/или от постигнатите договорености в сходни организации, отрасли, браншови и региони;
- какви са тенденциите и перспективите по отношение постигнатите договорености и факторите, които са ги обусловили.

### 4. Идентифициране на проблемни области с потенциален риск от последващ колективен трудов спор

Идентифицирането и оценката на проблемни области с потенциален риск от последващ колективен трудов спор основно се извършва по метода за оценка на риска, който съчетава и елементи на експертна оценка. Основните моменти в този метод са:

- идентифициране на рисковете чрез експертна оценка на процеса на колективно трудово договаряне и по-

стигнатите договорености;

- оценка на риска (вероятност и последствия) по предварително избрана скала за оценка – например, тристепенна скала, при която рисковете се оценяват като „висок“, „среден“ и „нисък“;
- формулиране на препоръки, включително конкретни мерки за избягване на рисковете, адресирани към съответните участници в процеса и други заинтересовани страни – ГИТ, НИПА, организации на социалните партньори на по-високо ниво и т.н.

#### 4.1. Рискове, свързани с воденето на колективни преговори

Основните рискове, свързани с воденето на колективните трудови преговори, могат да се обобщят в следните направления:

- нарушения на нормативните изисквания, които могат да обезсилят постигнатите договорености;
- неясна и несъгласувана процедура за водене на преговорите;
- позициите (исканията) и поведението на участниците в преговорите.

#### 4.2. Рискове, свързани с неизпълнение на постигнатите договорености и последствията от това, в това число евентуални колективни трудови спорове и възможностите им за разрешаване

Основните рискове, свързани с неизпълнение на постигнатите договорености и възникване на колективни трудови спорове, могат да се обособят в следните направления:

- наличието на договорености, които не съответстват на финансовото състояние и конкурентните (пазарните) позиции на организацията (отрасъла, бранша, региона);
- наличието на договорености, които могат да затруднят нормалното протичане на работните процеси и/или да предизвикат допълнителни разходи, които ще затруднят и отслабят конкурентните позиции на организацията, отрасъла, бранша, региона;
- липсваща или неясна процедура за социално партньорство и разглеждане на спорове;
- липсваща или неясна процедура за изменение на постигнатите договорености в колективните трудови договори и анекси при промяна в условията, включително конкурентната среда за организацията, отрасъла, бранша, региона.

Всеки от посочените рискове следва да се оцени от гледна точка на неговата значимост и евентуални последствия.

За всеки от идентифицираните рискове от колективни трудови спорове следва да се определят възможностите за тяхното бързо решаване, включително конкретни мерки от страните и заинтересовани институции, най-вече организации на социалните партньори на по-високо ниво и НИПА.

#### Заклучение

Настоящата методика за анализ въз основа на данните от информационната система ще даде възможност за практическо приложение на:

- разширяване обхвата на колективното трудово договаряне;
- стриктно спазване на нормативната уредба на трудовите и осигурителните отношения;
- разширяване възможността за повишаване на жизненото равнище на работниците и служителите, за които е сключен колективният трудов договор;
- създаване на индустриални отношения в дух на социално партньорство.

Тази методика е помагало на структурите на КТ „Подкрепа“ за ефективен социален диалог и сключване на качествени колективни трудови договори, както и генериране на анализи по параметрите на колективните трудови договори.

Изготвил  
/ М. Зайкова /