

Резолюция №5 За работното време

Промените в нормативната база в годините на прехода, свързани с работното време, доведоха до значителни пробойни в правата на работещите.

Показателни в това отношение бяха направените промени в нормативната база относно работното време в процеса на присъединяване към ЕС, които значително я влошиха.

Така например, през 2004 г. с промяна в чл. 142 от КТ отпаднаха:

- необходимостта сумираното изчисляване на работното време (**СИРВ**) да се прилага **само за непрекъснато обслужване или производство**;
- увеличи се максималната продължителност на работната седмица при СИРВ от 48 на 56 часа, вкл. и с нощен труд!

Посочените промени **не бяха свързани с изискванията на ЕС** – напротив, по отношение на работното време нашето законодателство отговаряше на стандартите, към които се стремеше ЕС с приемането на Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета (в сила от 01.01.2004 г.), която целеше след определен гратисен период да бъде въведен общ стандарт и да бъдат премахнати всички по-ниски от стандарта нормативи за работното време в страните-членки.

Всъщност, с цитираните промени от 2004 г., ние се отдалечихме най-много от всички държави в ЕС от изискванията на Директивата.

В Доклад от 2017 г. за изпълнението на Директива 2003/88/ЕО, Европейската комисия констатира нарушения с изпълнението ѝ в България:

- 56 работна седмица при СИРВ, при ограничение 48 часа заедно с извънредния труд;
- референтен период (продължителност на графика) при СИРВ 6 месеца, вместо определените 4 в Директивата.

Повсеместното въвеждане на нощен труд чрез работа на три смени и СИРВ (по график с почивни дни, най-често различни от събота и неделя), след отпадане на ограничението до **непрекъснато обслужване или производство** от КТ през 2004 г., се основава само на повишените печалби на работодателите и е в ущърб както на физическото и психическото здраве на работещите и на техните семейства, така и в допълнителна тежест на здравната система и общественото осигуряване.

Съществуващата „подвижност“ на почивните дни при работещите при СИРВ, и то без допълнително заплащане за работа в събота и неделя (обикновени работни дни за тях), освен дискриминационна спрямо другите, е и дълбоко асоциална в своята същност и руши семействата. По този начин се избягва заплащането на извънреден труд и то при работа в режим на повишено натоварване и износване, за които няма дори допълнително заплащане.

Неограничената власт на работодателя за отчитане на работното време, най-често в електронни системи, податливи на манипулиране, както и възможността за подмяна на текстове от вътрешните нормативни актове на предприятията – като напр. Правилата за вътрешния трудов ред (ПВТР) и Вътрешните правила за работната заплата (ВПРЗ) и др., са предпоставка за злоупотреби от тяхна страна в ущърб на работещите, свързани с:

- принуждаване за работа допълнително – без отчитане на извънреден труд;
- тежки последствия (стрес и износване) за работещите, отнасящи се до тяхното здраве;
- неизплащане на положения извънреден труд;
- смазване на достойнството на работещите в нарушение на чл. 26 от Европейската социална харта;
- невъзможност на работещия да защити правата си пред контролните органи и съда, поради липса на документална основа.

Предвид констатираните нарушения на Директива 2003/88/ЕО от България и изискването на т. 11 от нея да бъде отчитан **общият принцип за адаптиране на работата към работника**, КТ „Подкрепа“ продължава кампанията „**За достойни условия и заплащане на нощния труд**“ за въвеждане изискванията на Директива 2003/88/ЕО и Доклада на ЕК от 26.04.2017 г. при нощен труд и СИРВ:

- да се допуска **само при определени професии и дейности (при непрекъснато обслужване или производството)** по Директивата;
- работната седмица от **56** часа по КТ да бъде намалена на **48** по Директивата;
- работният график да бъде намален от **6** месеца по КТ на **4** по Директивата, а при нощен труд – на **3** по Директивата;
- да бъде въведено реално право на отказ на работника по Директивата;
- броят поредни нощни смени в седмицата да бъде намален от **5** по Наредба №15 от 1999 г. на **3** по Директивата;
- минималната междуседмична почивка без прекъсване да бъде увеличена от **24** часа по КТ на **35** по Директивата;
- повишаване изисквания за условия на труд и почивка по Наредба №15 от 1999 г.

Определяне на допълнителното заплащане за нощния труд като процент (%) от Минималната работна заплата или от Основната почасова работна заплата.

КТ „Подкрепа“ предприема неотложни действия за промяна на нормативната уредба:

1. Поддържане на статистика за работещите при СИРВ и за полагащите нощен труд от ИА „ГИТ“.
2. Въвеждане на регистрационен режим от ИА „ГИТ“ на ПВТР и ВПРЗ, подобно на КТД;
3. Равнопоставеност при отчитане на работното време между работодатели и работещи;
4. Въвеждане на допълнителни заплащания за работа на смени и за работа при СИРВ.