

Предложения за реформи и политики, одобрени от УС на БСК

Пазар на труда, доходи, социална политика

- Анализ на мерките за **балансирано регионално развитие и провеждане на точно прицелена (таргетирана) и ефективна демографска политика.**
- Ефективни **насърчителни мерки за млади семейства** с висока заетост, образование и квалификация чрез балансирано социално подпомагане и услуги.
- Подобряване на механизмите за **прогнозиране** (в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план) **на потребности от определени професии, умения, компетенции**, вкл. в перспективни и ключови за икономиката отрасли, основана на ежегодна агрегирана публично достъпна информация за заетостта, медианната и средна работна заплата по общини, големи населени места, икономически дейности до 4^{ти} знак по КИД 2008 и длъжности по НКПД.
- Създаване на механизъм, гарантиращ съответствие между план-приема в професионалните гимназии и във висшите училища с потребностите на пазара на труда;
- Анализ на системата на ТЕЛК на база актуализираната и вече натрупана информация за последните години. Целта е да се оптимизира системата, така че реално нуждаещите се да получават по-качествена подкрепа и да бъдат идентифицирани лицата които злоупотребяват.
- Широкообхватни политики и мерки за трудова и социална интеграция на млади хора от уязвимите групи, ограничаване на недекларираната заетост на икономически неактивните, обезкуражени и продължително безработни лица без право на обезщетения, съсредоточени в икономически депресивни райони и общини, засягаща предимно млади работници, жени, учащи, ромската общност, търговията, услугите, строителството чрез промени и интегрирани мерки на социалното подпомагане и осигуряване, образованието и квалификацията.
- Законови промени за адекватен достъп до социално подпомагане и услуги, заетост в **социалната икономика**, които мотивират **хората с увреждания за ефективна трудова интеграция.**
- Пакет от мерки насърчаващи т. нар. "**активно стареене**", вкл. увеличаване броя на наети лица в пенсионна възраст за дефицитни позиции на пазара на труда.

Трудово законодателство, безопасност и здраве при работа

- **Определяне на минималната работна заплата (МРЗ) при** отчитане на всички международни договорености, поети от Р България, както и съответствието в тяхното прилагане. **Отмяна на възприетия подход в чл. 244 КТ за автоматизъм при определяне на МРЗ. Работодателските организации вече се обърнаха към службите на Европейската комисия и Международната организация на труда по този въпрос.**
- **Изменения в областта на трудовото законодателство**, свързани с решаване на редица проблеми на бизнеса, поставяни от години, свързани с работното време (обща забрана на извънредния труд, ненормираното изчисляване на работното време, натрупвания на различни видове отпуски), отговорност на работодателите в различни хипотези, когато различни обстоятелства са извън техния контрол, определяне размера на допълнителни плащания към работната заплата от Министерския съвет, необходимост от преглед на разпоредбите, регулиращи колективното трудово договаряне и колективните трудови спорове, както и на процедурата за представителност.

- Изменения в областта на законодателството, уреждащо **трудова миграция и трудова мобилност**. Недостигът на работна сила на българския пазар на труда налага обръщането на специално внимание на уредбата на вноса на работници от трети държави.

Изменения в Кодекса на труда

Заплащане на труда

1. Промяна в чл. 244, регламентиращ определянето на минималната работна заплата и видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, и на обезщетенията по трудовото правоотношение

Отпадане на Чл. 12. (1) от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, а именно за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите да се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор.

Аргументи: Разпоредбата дискриминира младите работници и служители, и става все по-анахронична с процеса на дигитализация, когато уменията на работещите са все по-свързани с други фактори, а не с натрупания професионален опит.

Работно време и отпуски

2. **Отпадане на натрупването на "отпуск върху отпуск"**

Аргументи: В Кодекса на труда съществуват няколко основания за ползване на платен отпуск от работниците и служителите, като всяко от тях е с различно предназначение. Основният платен годишен отпуск (чл. 155 от КТ) се предоставя на работника или служителя, заради участието му в трудовия процес, с цел почивка и възстановяване. Именно затова съществува и законова забрана за парично компенсирание на платения годишен отпуск, освен при прекратяване на трудовото правоотношение. Отпускът за бременност, раждане и осиновяване, отглеждане на дете до 2 години и др. са за сметка на осигурителни плащания, а ползваният отпуск се признава за трудов стаж. Ползването на допълнителни 40 дни основен платен годишен отпуск от майка, която е била вече две години в отпуск по майчинство, е за сметка, както на работодателя, така и на останалите работници и служители. Ето защо, когато е ползван отпуск за отглеждане на дете, не би следвало да се ползва и отпуск с цел психо-физическо възстановяване от трудовия процес, тъй като работничката практически не е участвала в него. Освен това, продължителният отпуск по майчинство деквалифицира значителна част от заетите и ги изключва от пазара на труда за дълго време, което не отговаря на целите на ЕС по отношение на постигане на баланс между личен живот и работа.

3. **Отпадане на забраната за полагане на извънреден труд** и института на сумираното изчисляване на работното време

Аргументи: Независимо от промените в Кодекса на труда от 2021 г., с които се увеличи допустимият брой часове извънреден труд, все още съществуват законовите ограничения, че той е допустим само в определен брой случаи. Намираме, че отпадането на общата забрана за полагане на извънреден труд (чл. 143, ал. 2 КТ) е в съответствие с Директива 2003/88 за работното време¹, както и с принципите и изискванията на Конвенция №1 на МОТ и преобладаващата практика в държавите-членки. Никъде в Европа не съществува генерална забрана за полагане на извънреден труд. Съществува обаче ясна регулация, каквато предлагаме да се приложи и в България. Всички норми, които създават пречки, без да създават условия за спазването им и без да отразяват реалностите на пазара на труда, водят до нарушения от страна на работодателите, без да повишават защитата на трудовите права на работещите. Нашите предложения не са насочени към безконтролно използване на извънреден труд, а към ясна и лесна за спазване регулация.

Извънредният труд трябва да е допустим и при сумираното изчисляване на работното време, при ясни ограничения за полагане на извънреден труд.

Отговорност на работодателя

4. **Имуществена отговорност на работодателя и работника/служителя**

¹ ДИРЕКТИВА 2003/88/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време

- Отпадане на института на бригадната отговорност, като неработеща вече норма;
- Предвиждане на по-кратък срок за явяване на работа на възстановен работник или служител, като се предвиди това да става с нарочен акт на работодателя, за да се избегнат неоснователни претенции за обезщетения при недопускане на работа.

Аргументи: Чрез предлаганите промени ще се преодолеят анахронизми на българското законодателство и ще се насърчи изграждането на по-добра трудова култура и спазване на трудовата дисциплина. По-детайлната уредба на имуществената отговорност ще допринесе за по-добрата защита на правата и на двете страни по трудовото отношение.

Прекратяване на трудовия договор и специална закрила

- Преглед на лицата и условията за ползвачи се със закрила при уволнение по реда на чл. 333 КТ.
- Определяне на императивен срок за получаване на отговор по искане на предварително разрешение, мнение или съгласие по чл. 333, от Инспекцията по труда, трудово-експертната лекарска комисия или синдикален орган за уволнение, и регламентиране на т. нар. „мълчаливо съгласие“ в случаите на непроизнасяне в определения срок.
- Разширяване на възможността за работодателя едностранно да прекрати трудовия договор по негова инициатива по чл. 331, ал. 1 на КТ, като се запази действащият размер на обезщетението от четири РЗ (ал. 2 на същия член) и се предвиди възможност за неговото увеличаване чрез КТД или индивидуален трудов договор, като предвидените обезщетения по чл.222, ал. 3 да бъдат изплащани само в случаите, когато прекратяването на ТД е по инициатива на работодателя.
- Прецизиране на текстовете, уреждащи правото на подбор при закриване на част от предприятието, при съкращаване на щата или намаляване на обема на работата по чл. 329, с цел отстраняване на натрупани противоречия в практиката при неговото използване.

Насърчаване на заетостта

- Промяна на нормативната уредба на агенциите за временна работа (АВР). БСК намира за необходимо **отпадане на ограничението за 30% дял на наети чрез АВР работници в общия брой наети от приемащото предприятие**, както и ограничението за вида на трудовия договор между предприятие, осигуряващо временна работа и наетия работник, и ограничението за изпълнение на дейност при условията **на първа и втора категория труд** (сегашни чл. 107р, чл. 326, ал.2, чл. 327, ал. 1, §1, т. 17 на КТ).
- Облекчаване на разрешителния режим за работа на лица от 15 до 18 г., работещи по договори за обучение в т.нар. **дуална система**, намаляване на прага за възраст за приемане на работа от 16 г. на 15 г. (чл. 301 КТ), в съответствие с Конвенция № 138 относно минималната възраст, 1973 г. на МОТ /ратифицирана/, намаляване на прага от 90% на 60% от минималната работна заплата, дължима за наети лица по трудов договор за обучение

Аргументи: Република България е сред малкото страни-членки на ЕС, въвели по-високи ограничения към агенциите за временна работа. С предложението ще се създаде възможност за по-голяма свобода и гъвкавост при използването на услугите на агенциите за временна работа, както и по-големи възможности за заетост на безработни лица.

- Удължаване на периода, за който могат да се сключват **еднодневни трудови договори по реда на чл. 114а КТ от 90 на 120 дни**.

Аргументи: Работодателите изпитват затруднения при намиране на работници за събиране на реколтата. Удължаването на периода ще им разшири възможностите им в тази посока.

Национална представителност

- Усъвършенстване на правилата за **легитимиране на национално представителните организации** на работници и служители, и на работодатели, като **процедурата да се провежда на всеки седем години, вместо на всеки четири**.

Колективно договаряне

- Финализиране на дискусиата по **тристранно договаряне на МРЗ**, на база на първоначални преговори между **национално-представените работодателски и синдикални организации**.

- Регламентиране на възможност за неприлагане на отделни клаузи или на целия отраслов/браншов КТД от отделни предприятия или синдикални организации, подали едностранно заявление към страните по БКТД, както е практиката в редица ДЧ на ЕС, поради честото наличие на разнородно членство в няколко браншови работодателски сдружения от различни икономически дейности, и съществени различия в условията на труд и трудови възнаграждения.
- Във връзка с неуреденото съдържание на понятията „бранш“ и „отрасъл“, използвани широко при регламентиране на изискванията за сключване и изпълнение на КТД, вкл. и при водене на преговори по МРЗ, предлагаме „въвеждане в ДР на КТ на две нови тт. 23 и 24 в КТ, даващи определения за „отрасъл“ и „бранш“, с ясни указания за приложимия знак по кода от Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), с цел ясна регламентация на изискванията за сключване и изпълнение на КТД, вкл. при водене на преговори по МРЗ, както следва:
 - „22. „Отрасъл“ е част от Класификацията на икономическите дейности (КИД-2008), утвърдена от НСИ, която включва един или няколко раздели, идентифицирани с двузначен цифров код.
 - 23. „Бранш“ е част КИД-2008, която включва една или повече икономически дейности от един или повече раздели, идентифицирани с тризначен и/или четиризначен цифров код.“

Социално осигуряване

1. **Анализ на състоянието на осигурителната система** и, на тази основа, да се предложат краткосрочни, средносрочни и дългосрочни решения, обхващащи и трите стълба на пенсионната система.
2. Анализ на динамиката на субсидиите към ДОО и, на тази основа, да се определя размерът на допълнителните средства, необходими за дофинансиране на ДОО от Държавния бюджет. Необходими са решения за сегашните и бъдещи политики за дофинансиране на ДОО, за възможностите за оптимизиране на разхода на предоставените средства в системата.
3. Провеждане на политики за ограничаване и премахване на всички плащания, които не са свързани с осигурителния принос.
4. Реформата в пенсионно-осигурителната система да бъде неразделна част от предстоящите промени в управлението, организацията и финансирането на цялата осигурителна система. Недопустимо е промените в осигурителната система да се използват за политически цели:
 - Политиките по актуализиране на размера на пенсиите трябва да са свързани с неотклонното спазване на основния принцип на солидарната пенсионна система: пенсията трябва да се определя според приноса на лицето към пенсионната система.
 - Бъдещите решения за реформиране на пенсионната система да са насочени към преодоляване на съществуващото положение за сближаване на размера на пенсиите на хора с различен индивидуален принос към социално-осигурителната система. Този подход се отразява негативно върху осигуряващите се, като ги демотивира да се осигуряват на реалните си доходи.
 - Да не се допуска безконтролното, непрекъснато увеличаване на размера на минималната пенсия, в нарушение на правилата и принципите на социалното осигуряване. По този начин, по административен път, а не при спазване на определени принципи, минималната пенсия се увеличава несъразмерно и без отчитане на приноса на лицето към системата, спрямо останалите пенсии.
 - Промени в медицинската експертиза на работоспособността и уврежданията и приемане на Международната класификация на функционалността, уврежданията и човешкото здраве /ICF/ на СЗО с цел пресичане на злоупотребите с инвалидните пенсии, краткосрочните обезщетения за временна нетрудоспособност, придобиване на права за социални помощи и услуги, и скъсяване на средния ефективен трудов живот при изостряща се демографска и миграционна криза;
 - Отстраняване на противоречията между изискванията за категоризация на труда, регламентираните в КСО, свързани с условията на труда, характера на извършваната работа и действащата подзаконова нормативна уредба (Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране, приета с ПМС № 235/20.10.1998 г.);

- Пряко обвързване на осигурителния принос с размера на получаваните пенсии, вкл. насърчаване на лица с натрупан изискуем осигурителен стаж и недостигаща възраст за пенсиониране да заемат работни места при нови работодатели, макар и с по-ниско възнаграждение спрямо получаваните на предишни работни места, без да бъде намаляван размерът на пенсията, изчислен към момента на придобиване на изискуемия минимален осигурителен стаж;
- Промени в режима на изплащане на обезщетенията за първите три дни от временната нетрудоспособност за ограничаване на злоупотребите с обезщетенията за временна нетрудоспособност;
- Отпадане на т. нар. минимални осигурителни прагове по икономически дейности и длъжности (не се прилагат в нито една ДЧ на ЕС).