

Първо заседание

Четвъртък, 20 март 1986 г.

(Открито в 15 часа)

Председател Станко Тодоров: Другарки и другари народни представители! В залата има необходимия брой народни представители и можем да започнем работа.

Откривам двадесетата сесия на Осмо Народно събрание.

За дневен ред предлагам на вашето внимание следните въпроси:

1. Проект за Кодекс на труда.
2. Декларация на Народното събрание във връзка с Международната година на мира.
3. Предложение за утвърждаване на указ за промени в състава на Министерския съвет.
4. Предложение за структурни и персонални промени в Министерския съвет.

Има ли други предложения по дневния ред? — Няма.

Моля народните представители, които са съгласни с предложения дневен ред, да гласуват.

Против? — Няма. Въздържали се? — Няма.

Дневният ред се приема.

Пристъпваме към обсъждането на първа точка от дневния ред:

Проект за Кодекс на труда

(Приложение № 1, I)

За доклад от името на вносителите давам думата на народния представител Петър Дюлгеров.

Петър Дюлгеров: Уважаеми народни представители! Държавният съвет на Народна република България и Централният съвет на Българските професионални съюзи предлагат на вашето внимание за оценка и одобрение проекта за нов Кодекс на труда. Огромно е значението и голяма е отговорността на този акт, защото на обсъждане се поставя трудовата конституция на България — законът, който засяга пряко и дълбоко жизнените интереси на всеки трудов човек в страната, на нашето общество.

Това е документ с ключово, основополагащо място в трудовото и в цялото социалистическо законодателство. В него е възплътена априлската философия на партията, осмислен е историческият опит на нашето социалистическо развитие, дадени са новаторски решения на съвременните и перспективните проблеми на развитието. Проектът за новия Кодекс на труда съдържа голяма политическа, преобразователна сила, която утвърждава новото и тласка напред обновителните процеси в обществото.

С разработването на този проект успешен завършък получава един продължителен процес на теоретични търсения и намиране на верни и рационални нормативни решения. Приложен беше подход, който позволи трудовите отношения, радикалните промени в тях да се видят като същностен елемент на съвременната партийна стратегия и като активен фактор за нейното осъществяване.

Решаваша роля за това изиграха разработените от др. Тодор Живков и утвърдени от пленума на Централния комитет на Българската комунистическа партия Основни положения на партийната концепция за новия Кодекс на труда. В тях проблемите на труда и трудовите отношения в условията на изграждане на развития социализъм получиха новаторска трактовка, с приносно значение в марксистко-ленинската наука. Социалистическата същност на труда и трудовите отношения в нашата сегашна действителност и в перспектива беше разработена всеобхватно, с теоретическа дълбочина и приложна конкретност. И не случайно партийната концепция беше посрещната с такъв голям интерес от цялата наша общественост, а така също и в чужбина.

Определено можем да кажем, че народното обсъждане на партийната концепция се превърна в истински общонационален разговор, в който взеха участие близо четири ми-

лиона души, т. е. почти цялото активно население на страната. Проведени бяха 65 287 събрания на трудовите колективи и на гражданите по местоживее, преминали при изключително висока активност. На събранията и чрез средствата за масова информация изразиха своето мнение над 300 хиляди души и бяха направени 180 715 предложения и препоръки.

В процеса на самото изработване на проекта за нов Кодекс на труда този подход на допитване продължи с консултации и обсъждания в трудови колективи, в обществени, държавни и стопански органи и организации, в различни кръгове на учени и специалисти. Проявено бе внимателно и сериозно отношение към изразените мнения и препоръки и съобразявайки се с тях, проектът бе неколккратно преработван.

Същевременно в хода на работата по проекта намериха отражение интензивно натрупваните нови разработки на партията, особено решенията на пленумите на Централния комитет на Българската комунистическа партия от февруари, миналата година, и януари, тази година.

Всичко това позволи да се ангажира колективният ум на партията и всички трудещи се, позволи изработването на новия Кодекс на труда да стане дело на целия народ.

Тази широка и продължителна работа бе осъществена под непосредственото ръководство на специално изградената партийно-правителствена комисия, оглавявана лично от др. Тодор Живков.

Другарки и другари! Вие разполагате с готовия проект на основния трудов закон и с мотивите, с които той се внася в Народното събрание. Ето защо в този доклад ще насоча вашето внимание към неговите основни характеристики.

Необходимостта от обновление на трудовото законодателство се чувства отдавна. Тя е обективна. Многократно допълван, приетият през 1951 г. Кодекс на труда ни служеше повече от три десетилетия. В това време настъпиха дълбоки промени в производството и неговата материална база, в социално-класовата структура на обществото, в системата на управление и стопанисване, в политическата надстройка. Промениха се коренно характерът и съдържанието на труда, издигна се професионалната подготовка и квалификация на трудещите се. Трудът се превърна от източник за препитание в главно поле за изява на творческите сили и заложи на човека, за реализация на неговите интереси и всеотдайни потребности.

И най-важното — през последните години, след Дванадесетия конгрес на партията, нашето общество се намира в преход към качествено ново състояние. Същността на този преход се определя от интензификацията върху основата на

научно-техническата революция, от новите икономически методи на стопанисване и управление, от реализацията на партийната постановка за собственика и стопанина, от развитието на социалистическата демокрация и самоуправлението. Всичко това преобразува дълбоко сферата на труда и трудовите отношения, изисква те да се устроят в съответствие с тези принципино нови начала.

Партията разработи цялостна стратегия за изграждане на зрелия социализъм у нас. Тя отговаря на закономерностите и новите потребности на нашето развитие и е в съзвучие с историческите решения на XXVII конгрес на Комunistическата партия на Съветския съюз. Главният въпрос следователно е да приемем такъв кодекс на труда, който да служи на тази дългосрочна стратегия на нашето развитие, като създава условия за пълноценно използване на най-големия наш капитал — трудът, инициативата, интелектът на цялата нация.

Имаме всички основания да твърдим, че предложеният на вашето внимание проект отговаря изцяло на това главно изискване. Какво ни дава основание за такова твърдение?

Кардиналната задача на нашето развитие сега и занапред ще бъде осъществяването на научно-техническата революция. Оттук идват големите промени в характера и условията на труда, в целия възпроизводствен процес и неговото управление, в подготовката, в качествата на човека и тяхната реализация. А те не могат да се превърнат в поведение и действие на хората, ако не придобият силата на закон и правна норма.

Тази нова проблематика пронизва целия проект на Кодекса на труда, заема водещо място в него. Системна уредва получават задълженията за осъществяване на научно-техническата политика на партията. Внедряването на научно-техническите и технологичните постижения се вменява като основно задължение на ръководителя на предприятието, на колективните органи за управление и на трудовите колективи. В ранг на първостепенна отговорност са въздигнати повишаването на образователното равнище и професионалната квалификация на работниците, предвиждат се стимули за това. Проектът дава солидна правна основа на новата организация на труда в науката и техническия прогрес и в частност на програмните колективи, на тяхното управление, права и задължения. Участниците в тях получават нов статут в трудовите отношения, дейността им се поставя на икономическа основа, като се създават условия за изява и на колективните, и на индивидуалните качества и интереси.

Можем да кажем, че проектът на Кодекса на труда дава приоритет и силна подкрепа на всеки човек и колектив, който твори и внедрява научно-техническите новости и постига ви-

соки резултати. Ако старият кодекс утвърждаваше принципите и формите на индустриалния труд, то новият утвърждава и развива принципите и характера на труда и трудовите отношения в условията на научно-техническата революция.

На сегашния етап от нашето развитие се осъществява процес на дълбоки промени в цялата система на обществените отношения. Това става на основата на постановката за собственика и стопанина и утвърждаване на нова икономическа връзка между човека и средствата за производство, между колектива и държавата, между хората в процеса на производството. В тези условия колективистичният характер на социалистическия труд получава същинската си изява, а колективните трудови отношения излизат на преден план, превръщат се в крайъгълен камък на управлението на труда и трудовите отношения. Сложната проблематика, която произтича от тази промяна, получава една съвременна разработка в проекта за Кодекс на труда.

В него се уреждат правата на първичния и основния колектив и взаимоотношенията, в които встъпват те по хоризонтална и вертикална линия в процеса на общественото производство. Дава се нов инструментариум за регулиране на тези отношения — диалог, стопански договор, колективен трудов договор, чрез които се вкарват в действие икономическите способности на управление. Практиката през последните години показва колко необходима е такава законова уредба, за да не се накърняват и пренебрегват своеволно както от висшестоящите органи, така и от самите трудови колективи тези нови по своя характер взаимоотношения, да не се руши тяхната икономическа основа. Тук трябва да отбележим един твърде показателен факт: още преди Основните положения на партийната концепция за нов Кодекс на труда да са станали правни норми, съществени елементи от нея започнаха да се прилагат в практиката. Това е доказателство за назрялата необходимост от такива промени и за правилността на новите принципи и форми за устройство на трудовите отношения.

Предложената в проекта уредба изпълва с реално съдържание новата социална роля на трудовия колектив като стопанин на социалистическата собственост, утвърждава неговите правомощия и отговорности, прави го пълновластен субект в трудовите отношения и активен фактор във функционирането на социално-политическата система на социализма.

Това е главното, такава е политическата сърцевина на новия Кодекс на труда.

Предложеният проект е ярък документ на социалистическия демократизъм и по-специално на демократизма в трудовите отношения. В него последователно е прокарана линията колективът и трудовият човек да имат решаващ глас в управлението на труда и отношенията в трудовия процес. Закрепва се качествено новият етап в социалистическата демокрация, който се характеризира с преход от предимно съвещателно участие на трудещите се в управлението към право за вземане на управленски решения по производствените, социалните и кадровите въпроси. Предлага се една завършена система от форми и механизми на пряката демокрация, прилагането на които превръща трудовия колектив в самоуправляваща се единица. Тази нова материя е уредена в самостоятелна глава, а отделни разпоредби се съдържат и в други части на проекта.

За пръв път трудовият колектив в лицето на общото събрание или на събранието на пълномощниците е въздигнат в орган на социалистическата организация, неговата воля става воля на самата организация. Той придобива правомощията да избира и освобождава своите изпълнителни органи и ръководители, да приема насрещния план и колективния трудов договор, да приема мероприятия за социалното развитие на колектива, за повишаване професионалната квалификация и за преквалификацията на работниците, за подобряване условията на труда и бита, за социалистическото съревнование, за материалното и духовното стимулиране. На висшия колективен орган се предоставят права да обсъжда и приема насоките за дейността и развитието на предприятието, да приема правилата за вътрешностопанската сметка, за работната заплата и други. Специално трябва да отбележим правото на общото събрание на първичния трудов колектив да регулира своя състав и да разпределя средствата за работна заплата и материално стимулиране съобразно личния принос на работниците.

Това е реална демокрация, развита в основната сфера—сферата на труда и производството, която въвлича трудещите се в управлението и ги прави силен фактор на социално-икономическия и политическия живот.

Към решителна промяна се отива в работата с ръководните кадри и специалисти. Узаконява се един наистина демократичен механизъм за подбор, оценка и издигане на ръководителите от бригадира до директора на комбината. Конкурсът и изборът стават основна форма на кадровата работа. Те откриват възможност за развитие и изява на най-способните, за оценка и контрол от страна на трудещите се и колектива, за създаване на здрава социална връзка и зависимост между колектива и неговия ръководител.

Развитието на демокрацията в труда и трудовите отношения се съчетава органически с принципа за единоначалието. Получавайки широка социална база за своята дейност чрез избора и колективните органи, ръководителят на предприятието като пълномощник на държавата разполага с широки права в управлението на работата на колектива, на трудовия процес и на използването на социалистическата собственост. Негово право е да организира, да поощрява, да санкционира и да търси отговорност.

Участието на трудещите се в управлението, другарки и другари, е остър проблем на съвременния свят, на идеологическата борба. Уредбата, която дава проектът за новия Кодекс на труда, е още едно силно и убедително доказателство за демократичната същност на социализма като власт на трудещите се, осъществявана от самите трудещи се.

Другарки и другари народни представители! В трудовите отношения и тяхното регулиране участвуват работникът, трудовият колектив, профсъюзите и предприятието. Те са носителите и реализаторите на правомощията в труда. На всички тях се отреждат нови, много по-големи права, но и силно пораснали отговорности. Последователно е проведен принципът за единство между правата и задълженията. Регламентират се правомощията и отговорностите на страните в трудовите отношения, които произтичат от хода на общественото развитие и разгръщането на социалистическата демокрация.

Централно място в предлагания кодекс заема социалистическата личност, трудовият човек. В неговото фундаментално право на труд, което получава разгръната трактовка, намират израз социалистическият хуманизъм и гаранциите за реализация и изява, за социална сигурност и справедливост. Дава се нормативно решение на новото разбиране за правото на труд, т. е. осигуряване на работа, която позволява да се разкрият и разгрънат творческите способности на работника, която му носи удовлетворение и създава възможност да използва най-пълноценно своите сили и заложиби в интерес на себе си и на обществото. Влизайки в трудови правоотношения, той има свободата да се уговаря за съдържанието и условията на труда и бита, за квалификацията и полагането на допълнителен труд. Работникът се въздига в ранг на равноправна страна при сключване на трудовия договор и в спазването на неговите условия, с право да прекратява трудовото правоотношение, когато не се спазват взаимните договорености и нормативните изисквания. За неговото здраве са предвидени категорични гаранции срещу извънредния труд и вредната трудова среда. Утвърждава се същевременно новото положение на работника като фактор

на управлението и самоуправлението с правото си да избира своите ръководители, да бъде избран в органите за самоуправление, да участва във вземането на решения за дейността и развитието на колектива и предприятието.

В органично единство с тези разширени права се поставят растящите задължения на работника за организиран и ефективен труд, за творческа работа и постоянно израстване в професията, за използване и обогатяване на социалистическата собственост. Засилва се личната отговорност за спазване на реда и дисциплината, за което е необходимо административните ръководства и профсъюзните органи да използват безкомпромисно своите правомощия срещу всяка проява на недисциплинираност, некачествена работа и пилеене на ресурсите.

Правата в труда, другарки и другари, са сърцевина на човешките права и свободи. Те са мерило за реалното място на човека в обществото и за отношението на обществото към него. Те са истински, изпълнени със съдържание, а не гола фраза, когато осигуряват на човека право и избор на труд, социална сигурност, възможност за израстване в професията и в обществото, действително участие в управлението. Ето това утвърждава предложеният Кодекс на труда, това прави хората свободни и равноправни.

Особеност в трудовата уредба, която се предлага, е, че индивидуалните трудови отношения преминават през колектива и се реализират чрез него. По целия цикъл на правоотношенията — от постъпването на работника до напускането — се произнася колективът. Най-важните моменти — приемането и освобождаването от работа, избор и възнаграждение, квалификация и преквалификация, социални придобивки, зависят от мнението и решенията на колектива. Така че чрез интересите се обвързват в органично единство личност и колектив, който става потребна среда за формиране и развитие на трудовия човек. По такъв начин проектът за новия кодекс осигурява колективна защита на човека и едновременно силен контрол върху него. Със средствата на правото се създава по-сигурна и по-хуманна социална атмосфера, в която той получава вярна и справедлива оценка на своите качества и принос в труда.

Социалистическият колективизъм се изпълва с принципно ново съдържание, придобива чрез интересите здрава материална основа.

В трудовите отношения широко и поновому са представени профсъюзите. Освен специалната глава, в която се съдържат общите и основните права на професионалните съюзи при осъществяването на обществения трудов процес, техните конкретни правомощия са вплетени в цялата уредба на индивидуалните и на колективните трудови отношения.

Фундаментално значение за трудовото законодателство в една социалистическа страна, каквато е нашата, има залегналото в проекта положение, че нормативните актове в областта на труда, социалното осигуряване и жизненото равнище не могат да се подготвят и приемат без участието на органите на професионалните съюзи. Обхватът на проблемите, по които те вземат самостоятелни решения, дават съгласие, мнения и препоръки, упражняват контрол и търсят отговорност, е силно разширен. Той включва управлението и нормотворчеството на всички равнища, условията на труда и разпределителните отношения, професионалното развитие и социално-битовото обслужване, оценката и растежа на кадрите и т. н. Закрепват се нормативно партийните постановки за профсъюзите като организатор на дейността на трудовите колективи и на техните органи за управление, а така също и като гарант за правата на работниците и на колективите. Обогалява се защитната функция на профсъюзите, като се засилва тяхната роля като представители и изразители на интересите на човека в колектива и на колектива пред по-горните равнища.

Тези разширени правомощия са пряко свързани с растящи задължения и отговорности на профсъюзите за въвеждане на трудещите се в управлението, за разгръщане на трудовата активност, за установяване на ред и дисциплина, за осигуряване на благоприятни и здравословни условия на труд и почивка, за принципна и безкомпромисна защита на обществото, колектива и личността, за решителен отпор на потребителството и справедливо възнаграждение според резултатите в труда и личния принос.

Проектът за нов кодекс на труда въплътява в юридически норми разработената от партията, от др. Тодор Живков концепция за мястото, ролята и задачите на профсъюзите в изграждането на зрялото социалистическо общество като обществен гарант за осъществяване на социалната и икономическата политика на страната.

В предложения проект на кодекса намират отражение промените, които настъпват в природата и статута на социалистическото предприятие. Сега то притежава много по-голяма стопанска самостоятелност и власт да решава без външна намеса основните въпроси на производството, трудовия процес и развитието на колектива. Това става чрез разширените правомощия на административното ръководство и на социалното съдържание на предприятието — трудовия колектив. Връзката между предприятието и работника укрепва и се разширява както по линия на резултатите в труда и възнаграждението, така и по линия на задоволяване социалните потребности със силите и средствата на колектива.

Право на предприятието, на неговото ръководство е да изисква от работника стриктно изпълнение на неговите трудови задължения, да внася ред, организираност и дисциплина, да стимулира и поощрява, да търси отговорност и да наказва, използвайки предоставените му от закона широки права. В неговите задължения на преден план излиза усъвършенствуването на организацията, съдържанието и условията на труда с внедряване на техническите и технологичните новости, създаването на условия за превръщане на колектива в стопанин и за развитие на трудовата демокрация и самоуправлението.

Такава е характеристиката на главното и новото в предложения проект за нов Кодекс на труда. Наред с това е необходимо да изтъкнем и други негови достойнства. Той отговаря на предявените изисквания да бъде стабилен и гъвкав, ясен и разбираем от всеки, да обхваща и урежда основните и трайни отношения в труда, без да се нуждае от многобройни подзаконовни актове.

Проектът за нов Кодекс на труда е един всеобхватен документ. Той се отнася за работниците и селскостопанските труженици, за членовете на производствени кооперации и служителите, за всички социални слоеве на населението, като издига еднакво мерило за всички трудещи се — мярката на труда и резултатите от него. В това намира израз принципът на социалистическото равенство и справедливост. Целите, ценностите и завоеванията на работническата класа стават достояние на всички трудови хора. В понятието „работник“, на което се придава универсално и събирателно значение в предложения кодекс, се съдържа голям символ. Това е символът на цялото наше трудово общество.

Другарки и другари народни представители! Документът, който днес обсъждаме, се нарежда сред най-важните и оригинални разработки на нашата партия през последните години.

Проектът за нов Кодекс на труда е добър пример как един политически документ с фундаментално теоретическо и практическо значение е превърнат в законова уредба, в работен механизъм. Отначало докрай той отговаря на буквата и духа на партийната концепция за трудовите отношения на съвременния етап. Ние се сдобиваме със силен инструмент за промяна и усъвършенстване на главната сфера на обществото — сферата на труда, инструмент за задоволяване потребностите на живота и социално-икономическото развитие.

Очевидно налице са всички основания да приемем с пълно одобрение новия Кодекс на труда. Но един документ, колкото и силен да е, няма да влезе в действие автоматично.

Той ще ни служи добре, ако го усвоим добре, ако осигурим условия за неговото последователно и цялостно прилагане. А това е отговорна работа.

Кодексът урежда една нова материя, която тепърва ще става широка социална практика. По този път ще има неразбиране, инерция на старото мислене и навици, сблъсъци със стереотипите на миналото. Не трябва да забравяме, че неговата реализация е всъщност реализация на партийната стратегия и колкото по-бързо и успешно навлезе той в практиката, толкова повече ще ускоряваме обновителните процеси в обществото. Новият кодекс не е справочник, а ръководство за действие, средство за ориентация в изменящата се трудова и социална действителност и оръжие за промяна и развитие.

Очаква ни един период на интензивна правноразработваща дейност на документите, свързани с практическото прилагане на новия Кодекс на труда. Главното е да не се отстъпва от вече завоюваното, да се осигурява еднопосочност със замисъла, основните постановки и конкретните текстове на кодекса.

Предложението на Държавния съвет на Народна република България и Централния съвет на Българските професионални съюзи е новият Кодекс на труда да влезе в действие от началото на 1987 г. В това време трябва да се направи много, за да стигне той до всеки човек и колектив. Всяка страна в трудовите отношения да осмисли и овладее своите права и задължения, да поеме отговорностите си в това крупно дело. В работата на държавните и стопанските органи и организации, на профсъюзите, Отечествения фронт и комсомола, на средствата за масова информация тази задача трябва да заеме съответното място. Следователно предстои ни да проведем една широкомащабна политическа и всеобхватна практическа работа за превръщане на новите методи на управление и стопанисване в разбиране и практика на милионите трудещи се, да създадем всички необходими условия за прилагането на новия Кодекс на труда.

Приканвам ви, другарки и другари народни представители, да одобрите със своя глас предложения проект за нов Кодекс на труда — трудовата конституция на социалистическа България! *(Ръкопляскания)*

Председател Станко Тодоров: За доклад от името на Законодателната комисия давам думата на председателя на комисията акад. Ярослав Радев.

Ярослав Радев: Уважаеми другарки и другари народни представители! Социалистическото общество е трудово общество. Това определя социалното, политическото и юридическото значение на проекта за Кодекс на труда, който според точното определение на др. Тодор Живков е „Конституция на труда“.

От влизането в сила на втората социалистическа Конституция в средата на 1971 г. досега са приети 181 закона, които в една или друга степен отразяват количествените и качествените изменения в етапа, когато се формира зрялото социалистическо общество. По своето съдържание и обхват на регулираните социални отношения проектът за Кодекс на труда превъзхожда всички приети закони. По същество предложеният Кодекс на труда е вторият основен закон на нашето общество, защото в него са отразени същността на социалистическата система, нейните принципи и цели, демократическите форми за непосредственото и представителното управление на трудовите отношения, правата и задълженията на трудовите хора. Накратко това е конституция на трудодия човек.

Изработването на проекта за Кодекс на труда, което започна в средата на март 1983 г., непосредствено след приключване на народното обсъждане, премина през два етапа. Първоначално беше изработен проект съобразно „Основните положения на партийната концепция за новия Кодекс на труда“ и направените 141 573 предложения по време на неговото народно обсъждане. След това проектът беше преработен и допълнен в съответните глави и раздели, за да се отразят новите постановки, приети на Февруарския пленум през 1985 г. и на Януарския пленум през 1986 г. на Централния комитет на Българската комунистическа партия.

Характерът на социалните отношения, уредени в проекта за Кодекс на труда, тяхното многообразие и сложност изискваха продължителна и напрегната работа за точното и ясно отразяване на принципите и конкретните решения, които се съдържаха в посочените партийни документи.

В изработването на проекта взеха участие широк кръг специалисти, главно юристи, икономисти, социолози, представители на професионалните съюзи, на други обществени организации, както и представители на Комитета по труда и социалното дело и Министерството на правосъдието. След това проектът беше подложен на второ ограничено обсъждане в общо 100 трудови колектива и от отделни групи работници.

Всъщност проектът за Кодекс на труда е дело на колективния ум на партията, резултат преди всичко на принципно новите постановки, обосновани от др. Тодор Живков за труда и трудовите отношения, дело на трудещите се, които непосредствено обсъдиха и направиха предложения за конкретното уреждане на трудовоправните отношения. Затова по своето съдържание и начин на изработване проектът е нова значителна проява на социалистическата демокрация.

Партийно-правителствената комисия за изработването на новия кодекс, която беше създадена под председателството на др. Тодор Живков по решение на Ноемврийския пленум на ЦК на партията от 1982 г., на 21 февруари 1986 г. разгледа и одобри проекта за Кодекс на труда. Като взе предвид неговото голямо обществено значение, Партийно-правителствената комисия реши той да бъде внесен в Народното събрание от председателя на Държавния съвет на НР България Тодор Живков и от Централния съвет на Българските професионални съюзи.

Законодателната комисия след внасянето на проекта обсъди Кодекса на труда на 10 заседания от 5 до 17 март 1986 г. с участието на представители на останалите постоянни комисии, на Съвета по законодателството, на министерства и други ведомства, на професионалните съюзи, на Националния съвет на Отечествения фронт, на Комитета за Движението на българските жени, на Димитровския комунистически младежки съюз, на народни представители, герои на социалистическия труд, заети непосредствено в производството, и на специалисти по трудово право.

Приетите на това широко обсъждане 90 предложения, които са раздадени писмено, не изменят принципите, върху които е изграден проектът, а само по-пълно и по-точно изразяват тяхното приложение. Повече от половината предложения имат редакционен характер или се отнасят до технически подобрения на текстове за тяхното по-прегледно и по-ясно формулиране.

Останалите предложения могат да се разделят в четири групи:

1. Права и задължения на работниците:

1. за развитието на трудовата демокрация се създават задължения за предприятията да осигуряват своевременно и реално упражняване правата на работниците (т. 29);

2. засилена е защитата при уволнение на бременни работнички (т. 63, 64);

3. когато ръководството е уволнило дисциплинарно работник, без да получи предварително писменото съгласие на профкомитета, дисциплинарното наказание се отменя (т. 48);

4. разширяват се изискванията относно преценката за качествата на кандидата при избор на длъжност, като освен квалификацията на работника се преценява доколко притежава и всички други качества, необходими за заемане на съответната конкурсна длъжност (т. 22);

5. премахнато е ограничителното изброяване на дейностите, в които може да се полага допълнителен труд (т. 25);

6. ограничената отговорност на работниците за причинени вреди на предприятието по небрежност или по повод на изпълнение на трудови задължения не се ограничава само до некачествената продукция, а се прибавя и извършването на лошокачествени услуги (т. 53);

7. специално е уредена отговорността на работниците, на които е възложено да събират, съхраняват, разходват или отчитат парични средства или материални ценности, и е кодифицирана имуществената отговорност на работниците (т. 54);

8. предвижда се задължение на работника за безупречно поведение в обществото извън изпълнението на трудовите задължения, както и възлагането със закон или указ на някои работници, заети в особено важни отрасли, и на други задължения извън установените в Кодекса на труда (т. 28);

9. като допълнително основание за дисциплинарно уволнение се посочват злоупотребата с доверието и уронване доброто име на предприятието, както и за разпространяване на поверителни сведения (т. 45);

10. в дисциплинарниите наказания допълнително се включи и понижаването на работника в квалификационна степен в предприятието (т. 44).

Тези изменения и допълнения се предлагат, за да се разширят правата и повишат задълженията на работниците при осъществяване на обществения труд. Предложенията се основават на принципа за единство и взаимна обусловеност на правата и задълженията на гражданите в социалистическото общество, който беше обстойно развит в партийната концепция и е изрично закрепен в чл. 7 от проекта за Кодекс на труда.

II. Втората група се отнася до взаимоотношенията между работниците и предприятието, между ръководителя и трудовия колектив и колективните органи за управление:

1. при освобождаването на ръководител на предприятие от общото събрание на основния трудов колектив задължително се взема мнението на по-горестоящия орган (т. 6);

2. при разногласие на ръководителя на предприятието с решението на общото събрание (бригадата) за приемане на

работа на нов работник той има право да отправи мотивирано искане за повторно разглеждане на въпроса от трудовия колектив (т. 16);

3. изискването за писмена заповед за временно отстраняване от работа на работник, който се явява в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения, се премахва, тъй като това в много случаи може да доведе до вредни последици, докато бъде издадена писмена заповед (т. 50);

4. предвидена е процедура за бързо решаване на споровете между бригадира и ръководителя на предприятието, от една страна, и общото събрание на първичния и основния трудов колектив, от друга, като е установен 7-дневен срок за решаване на възникналите спорове между тях (т. 4 и 8).

С тези изменения по-пълно се съчетават принципът на социалистическата демокрация в трудовите отношения с принципа на единоначалието. При това се изхожда от основното разбиране, развито в партийната концепция за нов Кодекс на труда, че ръководителят на предприятието не само се избира от основния трудов колектив и се ползува с неговото доверие и подкрепа, но същевременно е пълномощник в предприятието на държавата собственик и на нейните интереси. Този ръководител, когато действа в името на общонародните интереси, трябва да бъде защитен и със средствата на закона ерещу евентуални увлечения, когато се пренебрегват държавните и обществените интереси.

III. Третата група се отнася до подобряване и усъвършенствуване на законовите условия и изисквания за осъществяване на научно-техническата революция:

1. по-точно е определена решаващата роля на ръководителя на предприятието и на трудовите колективи за развитието на научно-техническия прогрес и на новаторската, изобретателската и рационализаторската дейност в предприятието (т. 7);

2. уточнени са отговорностите на професионалните съюзи за внедряването на научно-техническите постижения и тяхното съдействие за развитието на движението на новаторите, изобретателите и рационализаторите (т. 11);

3. между основните задължения на работника по-пълно е определено неговото задължение за внедряване на съвременните научно-технически и технологични постижения в дейността на предприятието (т. 27).

С тези изменения по-пълно са отразени изискванията на Февруарския пленум от 1985 г. и на Януарския пленум от 1986 г. на ЦК на БКП за научно-техническата политика и ак-

тивното участие в това историческо дело на ръководителите на предприятията, трудови колективи, отделните работници, научно-техническите съюзи и професионалните съюзи.

IV. Четвъртата група се отнася до усъвършенствуване на правния механизъм за разглеждане на трудовоправните спорове, като се въвежда по-прост и по-ефикасен ред за уреждане трудовите спорове между работника и ръководството на предприятието (т. 19, 23, 75, 76, 77).

V. В отделни случаи са определени конкретните правомощия на държавните органи по основни въпроси, които се отнасят до определяне на трудовите възнаграждения, приемане на единни отраслови правила за безопасни и здравословни условия на труда и др. Например в чл. 244, ал. 2 се определя, че Министерският съвет и Централното ръководство на Българските професионални съюзи определят основните трудови възнаграждения, наименованието на длъжностите, условията за тяхното заемане, квалификационните степени и реда за тяхното придобиване, както и други въпроси, свързани с оценката на професионалните качества на работника и резултатите от неговия труд (т. 58).

Уважаеми другарки и другари народни представители! Законодателната комисия и ръководствата на другите постоянни комисии ви предлагат да обсъдите проекта за **Кодекс** на труда и да гласувате за неговото приемане заедно с измененията и допълненията, изложени в предложенията.

Благодаря. (Ръкопляскания)

(Текстът на предложенията — приложение № 1, II)

Председател Станко Тодоров: Другарки и другари народни представители, пристъпваме към разисквания по проекта за нов Кодекс на труда. Моля другарите народни представители, които желаят да се изкажат, да съобщят, за да бъдат записани.

От досега записалите се давам думата на народния представител Кирил Зарев.

Кирил Зарев: Другарки и другари народни представители! Държавният съвет на Народна република България и Централният съвет на професионалните съюзи са внесли за обсъждане и приемане от тази сесия на Народното събрание изключително важен документ — проект за нов Кодекс на труда.

Важността на Кодекса на труда се определя от това, че той урежда трудовите отношения в нашето общество, отношенията, които имат решаващо значение за изграждането на материално-техническата база, за динамичното развитие на

икономиката, за все по-пълното и комплексно задоволяване на материалните, духовните и социалните потребности на трудещите се. Следователно трудовите отношения проникват във всички области на обществения живот и засягат всички страни на нашето социално-икономическо развитие.

През годините след Априлския пленум под ръководството на Централния комитет на партията страната ни направи огромна крачка в своето социалистическо изграждане. За това говорят особено красноречиво следните факти. През 1985 г. основните фондове, т. е. главният елемент на материално-техническата база на обществото, се увеличиха 10 пъти в сравнение с 1956 г. Върху тази база обществената производителност на труда се повиши 8,4 пъти. Високият растеж на производителността на труда осигури увеличение на националния доход 8 пъти. Бързото нарастване на производството на материални блага позволи реалните доходи на трудещите се да се увеличат 4,4 пъти, а обществените фондове за потребление — 14 пъти.

Натрупването на голям производствен опит, прогресивните изменения в съдържанието на труда, изграждането на качествено нова материално-техническа база наложиха необходимостта от усъвършенстване на обществените отношения и от разработване на нов Кодекс на труда.

Творчески анализ на съвременните процеси и на новите явления в изграждането на развитото социалистическо общество направи др. Тодор Живков в трудовете си след Дванадесетия конгрес на партията. Те са политическата и теоретичната основа на новия Кодекс на труда. Голямо достойнство на предложения проект е, че той е разработен и в най-пълна степен съобразен с Програмата на Българската комунистическа партия, с решенията на Дванадесетия конгрес, на Националната партийна конференция за подобряване на качеството, на Декемврийската програма за издигане жизненото равнище на народа, с фундаменталните решения на Февруарския пленум от 1985 г. и на Януарския пленум от 1986 г. за научно-техническата политика на Народна република България.

Друго важно достойнство на проекта е, че той е дело на колективния ум на партията, на целия български народ, който непосредствено обсъди и одобри партийната концепция за нов Кодекс на труда. Следователно той се основава на линията на партията, която насочва страната ни към овладяването на съвременната научно-техническа революция, към технологично обновление на материално-техническата база, към създаването на най-благоприятен политически, икономически и идеологически климат за това. Той се основава също така и на огромния опит на народа в практическата му борба за изграждането на развитото социалистическо общество в новите условия.

Не по-малко съществено е и това, че проектът за нов Кодекс на труда е комплексен документ и има широк обхват на действие. Той урежда проблемите, отнасящи се до участието на всички категории трудещи се в общественно-полезния труд. В неговото съдържание са включени въпроси на трудовите отношения, които имат трайно въздействие и значение. Наред с традиционните въпроси на индивидуалните трудови отношения в проекта са застъпени и принципно нови черти на тези отношения, като колективните трудови отношения; трудовите отношения, пораждани от осъществяването на научно-техническата революция; социално-битовото обслужване на работниците в предприятието.

Трябва да се подчертае и тази положителна страна на проекта, че в него е кодифицирана материята на трудово-правните отношения, с което се постигат много важни цели. От една страна, това ще доведе до съществено намаляване на многобройните подзаконовни нормативни актове и значително ще улесни и гражданите, и съответните органи по регулирането на трудово-правните отношения. От друга страна, ще се постигне създаването на стабилна нормативна уредба.

Другарки и другари! Ние обсъждаме проекта за нов Кодекс на труда в навечерието на тринадесетия конгрес на Българската комунистическа партия. Публикуваният проект на Тезиси за социално-икономическото развитие на Народна република България през деветата петилетка и до 2000 година съдържателно характеризира грандиозните задачи, които страната ни ще решава в близката и в по-далечна перспектива. С чувство на висока гордост трябва да се подчертае, че се предвижда по-нататъшно динамично и стабилно развитие на икономиката на основата на най-мощното използване на водещите постижения на съвременната научно-техническа революция. Обществената производителност на труда до 2000 година трябва да нарасне 2 — 2,5 пъти. На тази основа да се постигне около 2 пъти увеличение на националния доход. Това ще позволи да се осъществява ускорено технологично обновление на производството и съществено повишаване на материалното благосъстояние и духовното равнище на народа.

В съответствие с изискванията на научно-техническата революция водещо стратегическо място в нашето развитие ще заемат електрониката и микроелектрониката, биотехнологиите и новите материали. Чрез предимствено развитие на машиностроенето и химическата промишленост ще се усъвършенствува отрасловата структура на народното стопанство. Всичко това ще позволи да осигурим постигането на нужната динамика на икономиката, преминаването ѝ изцяло на интензивен път на развитие на основата на ускорена кибернетизация.

Увереност в бъдещото развитие на страната ни дава и това, че стратегията на нашата партия е в пълно съзвучие със стратегията на Комунистическата партия на Съветския съюз, задълбочено обоснована на XXVII конгрес на политическия доклад на другаря Михаил Сергеевич Горбачов. Нашата политика за всестранно сътрудничество и сближаване със Съветския съюз както досега, така и в бъдеще ще дава своите богати плодове, ще ни бъде главна опора във всестрания възход на родината.

Проектът за нов Кодекс на труда, който ние сега обсъждаме, отговаря на обективната потребност за осигуряване широк простор за развитие на производителните сили в условията на научно-техническата революция, за решаване на големите задачи, които стоят пред страната.

Преди всичко трябва да се отбележи, че с кодекса се урежда участието на трудовите колективи и работниците в научно-техническата революция. С редица разпоредби като основно задължение на ръководителите и колективните органи за управление на предприятието се определя осъществяването на научно-техническия прогрес. Тези разпоредби ще играят изключителна роля, защото е известно, че овладяването на научно-техническия прогрес зависи в най-голяма степен от ръководните органи. Много съществена роля ще играят разпоредбите за участието на работниците, специалистите и научните кадри в програмните колективи за разрешаването на научно-техническите задачи и за повишаването на квалификацията на работниците и специалистите.

Изключителна важност за разгръщането на творческата инициатива на кадрите ще имат разпоредбите за трудовото възнаграждение. С тях се установява подвижност в неговия размер според резултатите от труда в предприятието, бригадата и личния принос на работника. Тези разпоредби ще допринасят за засилването на материалната заинтересуваност, за правилната оценка на приноса на всеки труженик, за преодоляване на противоречащата на социалистическия принцип за разпределение според количеството и качеството на труда уравниловка. Чрез тези разпоредби усилията на трудовите колективи, на работниците и специалистите ще се насочват към овладяването на научно-техническите постижения, към подобряване на качеството на продукцията и услугите, към завоюването на нови пазарни и технологични позиции на вътрешния и външния пазар.

Особено важно значение за развитието на страната ще имат разпоредбите, които определят правата и отговорностите на социалистическите самоуправляващи се организации, на трудовите колективи — стопани на социалистическата собственост и пълноценни участници в управлението на икономическите и социалните процеси.

Разгръщането на трудовата демокрация и правилното ѝ съчетаване с принципа на единоначалието ще спомагат за укрепване на дисциплината, за установяването на добър ред в работата и за издигане чувството за отговорност у ръководителите и трудещите се.

В заключение искам да отбележа, че новият Кодекс на труда като трудова конституция ще изиграе важна роля в реализирането на стратегията на Българската комунистическа партия в борбата ѝ за съединяването на предимствата на социализма със съвременната научно-техническа революция, за всестранный възход на нашата родина.

Парламентарната група на Българската комунистическа партия изцяло подкрепя проекта за нов Кодекс на труда и ще гласува за неговото приемане.

Благодаря за вниманието. *(Ръкопляскания)*

Председател Станко Тодоров: Давам думата на министъра на правосъдието Светла Даскалова.

Светла Даскалова: Уважаеми другарки и другари народни представители! Проектът за нов Кодекс на труда е значително постижение на социалистическата политическа и правна мисъл.

Той е съобразен с настъпните големи и дълбоки качествени изменения в социалната роля на труда и трудовите отношения в етапа на изграждането на развитото социалистическо общество в нашата страна.

Проектът за нов Кодекс на труда е единственият у нас нормативен акт, за чиято подготовка бяха изработени от др. Тодор Живков Основни положения на партийна концепция. В него цялостно са претворени в правни норми идеите и политическите принципи, залегнали в концепцията. Нещо повече, в проекта са отразени и най-новите партийни виждания и решения за ролята на труда и на трудовите колективи в етапа на научно-техническата революция, приети на Февруарския пленум на Централния комитет на Българската комунистическа партия през 1985 г. и на Януарския пленум през настоящата година. Тези обстоятелства именно са главното основание, поради което можем с увереност да твърдим, че в проекта са залегнали постановки, които издигат на съвременен равнище трудовите отношения и са в съответствие с нашето обществено и икономическо развитие.

Основните проблеми на трудовите отношения са така регулирани, че да могат да обслужват не само сегашната, но и бъдещата роля на трудовата сфера в обществения живот.

Проектът се характеризира с кодификационна пълнота. В него са уредени всички основни и с трайно значение въпроси на трудовите отношения с оглед да се избегне издаването на многобройни подзаконови нормативни актове.

Съществен принос в нашето законодателство е всеобхватността на проекта. Той изхожда от единно уреждане на трудовите отношения. Създава единен правен режим и правно положение на всички категории трудещи се — работници, служители и кооператори, независимо от основанието за тяхното възникване.

Най-характерна черта на проекта за нов Кодекс на труда е разширяването на социалистическата демокрация в трудовите отношения чрез издигане ролята на трудовия колектив като стопанин на социалистическата собственост и всестранно утвърждаване на самоуправлението му.

Принципно нови са постановките за ролята и задачите на трудовия колектив. Това определя и новата правна уредба на колективните трудовоправни отношения. За първи път у нас са уредени нормативно понятията собственик и стопанин на социалистическата собственост. Също така за първи път се урежда положението на първичния и основния трудов колектив като самостоятелни звена в процеса на труда. Предоставените широки права на трудовия колектив осигуряват неговото все по-пълно превръщане в самоуправляваща се единица. Това са, другарки и другари народни представители, много важни нови теоретически, политически и идеологически постановки.

Нови са и редица други разпоредби, на някои от тях позволете ми да се спра. За разлика от предвижданата досега в Кодекса на труда заповед за назначение, по силата на която възникваше индивидуалното трудово правоотношение, проектът предвижда сключване на отделен трудов договор в писмена форма с всеки работник, в който се отразява постигнатото споразумение между работника и предприятието. По този начин се постига равнопоставеност между страните по трудовото правоотношение. На тази база се урежда и трудовото правоотношение с младите специалисти и те ще подписват договор с предприятието. В материалното производство ръководителят на предприятието не може да сключи трудов договор за приемането на нов работник без съгласието на трудовия колектив. Широката демократичност се простира и до избора от общото събрание на трудовия колектив на ръководните кадри, съответно на бригадира и на директора.

Паралелно с широките права на работника и на трудовия колектив в проекта е запазен принципът на единоначалието. Ръководителят на предприятието представлява държавата собственик и упражнява всички права, които са му

предоставени от нея. Правната уредба обаче го заставя да ръководи предприятието на основата на взаимно сътрудничество с трудовия колектив и професионалните организации и заедно с тях съвместно да решава всички основни въпроси. Трябва да се изтъкне, че в проектокодекса са уредени сполучливо взаимоотношенията между трудовия колектив и неговия ръководител, определени са пределите на тяхната компетентност, което е важна гаранция и солидна база за взаимно сътрудничество при решаването на едни и същи цели и задачи.

В съответствие с разширяването на принципа на демократизма се въвежда задължителна периодична информация на трудовия колектив от ръководството по всички по-съществени проблеми, отнасящи се до производството и до правата на работниците и служителите, както и задължението на ръководителя да мотивира своите решения пред трудовия колектив.

Особено впечатление правят онези правни норми, в които са отразени партийните решения за провеждането на научно-техническата политика в нашата страна. Тези разпоредби могат да бъдат обособени в четири основни групи.

Първата включва онези правни норми, чрез които осъществяването на научно-техническата революция се вмения като основно задължение на ръководителя на предприятие, на колективните органи за управление на трудовия колектив при активно участие на професионалните съюзи.

Втората група се отнася до повишаване на образователното равнище и професионалната квалификация на работниците. Решаването на тези въпроси е въздигнато също така в основно задължение на предприятието и на отделния работник.

Третата група правни разпоредби създава законова основа за образуване на програмни колективи, урежда материалната заинтересуваност на предприятието и на работника от развитието и внедряването на научно-техническия прогрес и използването на нашия и чуждестранния челен опит в производството.

Четвъртата група се отнася до усъвършенствуването на технологичните процеси и до правото на допълнителен отпуск при решаването на научно-технически и технологични задачи.

Другарки и другари народни представители! Грижите на Българската комунистическа партия и правителството за майката и детето са намерили израз и в обсъждания проект. От социална гледна точка са предвидени редица придобивки за някои категории трудещи се, като бременните и майките с малки деца, непълнолетните и трудоустроените. Тази защита се отнася главно до създаването на подходящи условия за

работа на тези лица, забрана за полагане на нощен и извънреден труд и на работа при вредни или опасни условия, както и защитни норми при прекратяване на трудовия договор.

Конституционно установеното право на труд е проведено последователно в проекта. Създаден е специален ред, какъвто досега нямаше, за настаняване на работа на някои категории трудещи се, а именно на бременни жени и майки с деца до 6-годишна възраст, на съпругите на лицата, които отбиват редовната си военна служба, на работници с намалена трудоспособност, на младежи от 15- до 18-годишна възраст, които не учат, на младите специалисти и на освободените от местата за изтърпяване на наказанияето лишаване от свобода. Когато съществуват затруднения за тези лица сами да си намерят работа, ръководителите на бюрата по труда и социалните въпроси издават разпореждане, по силата на което те се настаняват задължително на подходяща работа. Отказът на предприятието за настаняване подлежи на съдебен контрол. По този начин се гарантира правото на труд и на тази социална категория трудещи се. Грижата на законодателя за работника се проявява и при регламентиране на условията на труда. Проектът за нов Кодекс на труда урежда всестранно задълженията на предприятието да осигури хигиенични и безопасни условия за работа. Нарушенията в тази насока са скрепени със завишени в сравнение с досегашния Кодекс на труда санкции. Заедно с това са предвидени повече права на работника при трудови злоупотреби. Предприятието ще заплаща обезщетение дори в случаите, когато трудовата злоупотрека е резултат на небрежност от страна на работника. Досега в тези случаи работникът нямаше право на обезщетение. Това подчертава социалистическия хуманизъм и е важна придобивка, каквато може да даде на работниците единствено социалистическата държава.

Другарки и другари народни представители! Социалистическото общество е трудово общество. Поради това в проектокодекса е проведен последователно принципът за единство на правата и задълженията и на заплащането според количеството и качеството на труда. Установена е пълна зависимост между трудовия принос на работника, трудовите му количествени и качествени показатели и, от друга страна, обема и съдържанието на трудовите права, и то не само при заплащането на труда, но и при определянето на други социални блага, като отпуски и разпределение на социалните фондове. Решително са усъвършенствувани правните норми, насочени към укрепването на трудовата дисциплина. За извършителите на провинения са установени различни по тежест дисциплинарни наказания.

В правния режим на трудовите спорове са внесени съществени подобрения, от които по-характерни са: основен ор-

тан за разглеждане на трудовите спорове ще бъде учредената във всяко предприятие, което има повече от 20 работници, комисия за трудови спорове. Комисията се избира за срок от 2 години от общото събрание на трудовия колектив от членове работници с най-малко 3-годишен трудов стаж в същото предприятие. Тя е специална юрисдикция. В комисията вече не могат да бъдат включвани лица, посочени от администрацията, както е сега, както не могат да бъдат избирани и ръководители и длъжностни лица. Осигурена е пълна независимост на комисията и е забранена всякаква намеса в нейната работа. Засилена е освен това правораздавателната компетентция на съдебните органи. Пред съдилищата могат да се обжалват решенията на комисията по трудовите спорове. А редица други спорове с по-специфичен характер се разглеждат направо от съда. Дадено е право на работника по свой избор да предявява исконете за защита срещу незаконно уволнение пред районния съд или пред комисията. При сезиране на районния съд като първа инстанция се осигурява двуинстанционна съдебна защита при трудовите спорове.

Другарки и другари! Проектът за Кодекс на труда съдържа най-новите и най-прогресивните идеи в областта на трудовите правоотношения. Това определя неговото изключително значение за ускорено строителство на развития социализъм у нас. Това определя и неговото огромно значение в международен аспект. Нашата страна може да се гордее със своя нов социалистически Кодекс на труда, който решава на съвременен ниво проблемите в областта на труда. Най-важното е, че новият кодекс е пример за творческо прилагане на генералната априлска линия на партията в трудовите правоотношения, напълно в съзвучие с потребностите на общественото развитие. В него са вплътени в юридическа форма новаторските идеи на др. Тодор Живков за отношението към работническата класа, към социалистическия трудов човек — грижата към съдбата на всички трудещи се. Затова с увереност можем да твърдим, че Народното събрание ще приеме един нормативен акт с историческо значение.

Нашата страна има сили и възможности да осъществи в живота новите изисквания, съдържащи се в проекта. Това ще даде мощен тласък за все по-пълното задоволяване на материалните, социалните и духовните потребности на нашия трудов народ и за многостранно развитие на личността.

От името на парламентарната група на Българския земеделски народен съюз изразявам пълна подкрепа на предложения проект за Кодекс на труда и заявявам, че ще гласуваме за неговото приемане заедно с допълненията на Законодателната комисия.

Благодаря. (Ръкопляскания)

Председател Станко Тодоров: Давам думата на народния представител Георги Начев.

Георги Начев: Другарки и другари народни представители! Искам най-напред да изкажа пълно одобрение и удовлетворение от предложения проект за нов Кодекс на труда. Комунистите и трудещите се от Шуменски окръг посрещат с голям интерес и признание този изключително важен документ.

Политическата и теоретичната основа на проекта са преди всичко творческите разработки на Централния комитет на Българската комунистическа партия и лично на генералния секретар другаря Тодор Живков. Проектът се основава на творческия анализ на съвременните процеси и новите явления в изграждането на развитото социалистическо общество, обосновани в Основните положения на партийната концепция за нов Кодекс на труда. Той е напълно в духа на априлската генерална линия на Българската комунистическа партия. Разработен е в съответствие с Програмата на партията за изграждане на развитото социалистическо общество. Кодексът на труда е съобразен с решенията на Дванадесетия конгрес, Националната партийна конференция, Февруарския пленум от 1985 г. и Януарския пленум от 1986 г. на Централния комитет на Българската комунистическа партия, които са ново обогатяване на ленинската априлска линия на партията и по своята дълбочина и аргументираност имат историческо значение за развитието на нашето общество. Имаме всички основания да заявим, че идеите на проектокодекса са част от огромното следконгресно теоретично творчество на другаря Тодор Живков.

Под ръководството на окръжната партийна организация в Шумен комунистите и трудовите хора от окръга взеха активно участие във всенародното обсъждане на партийната концепция за нов Кодекс на труда, което се състоя от месец декември 1982 г. до края на месец февруари 1983 г. В хода на обсъждането бяха направени хиляди предложения и препоръки, които се отнасят непосредствено до труда и трудовоправните отношения. Ние отделихме голямо внимание на обобщаването на тези предложения и виждаме, че много от тях са намерили място в предложения проект. Ето защо с пълно основание можем да кажем, че проектът е дело на колективния ум на партията, на целия български народ, който непосредствено обсъди и одобри партийната концепция за нов Кодекс на труда.

Основното в предложения проектокодекс е, че той отразява достигнатия етап в социално-икономическото развитие на страната по пътя към зрялото социалистическо общество. В него е намерил място многостранният опит на нашата пар-

тия и държава в ръководството на социално-икономическите процеси. Същевременно той напълно отговаря на нагледните потребности на нашето обществено-икономическо развитие в етапа на зрелия социализъм, на историческите цели на партията и държавата, на новите изисквания да се превърне научно-техническата революция в основа, в същина на борбата за изграждане на развито социалистическо общество и по-нататъшното придвижване към подстъпите на комунизма. В него са възвлътени жизнените интереси на работническата класа. Затова новият Кодекс на труда среща пълно одобрение от всички трудещи се и от нашата социалистическа интелигенция.

Проектът е резултат на творческия марксистко-ленински анализ на съвременните процеси и на новите явления в областта на труда и трудовите отношения. В него се утвърждава нарастващата роля на труда като основен обществено-икономически фактор в етапа на изграждането на развитото социалистическо общество в Народна република България. Отразени са дълбоките изменения в съдържанието на труда, които произтичат от осъществяващата се научно-техническа революция. Изхожда се от постановката, че трудът все повече се превръща в дейност с определена и постоянно нарастваща професионална квалификация, с висока организация и интензивност, дисциплина и творчество.

Приемането на предложения проект ще има огромно политическо значение като трудова конституция и инструмент за осъществяване на решенията на Януарския и Февруарския пленум на Централния комитет, а също и на решенията, които ще вземе предстоящият тринадесети конгрес на партията.

Като основна идея в проекта на новия Кодекс на труда е прокарано предвиденото в Конституцията на Народна република България единство на правото на труд и задължението за полагане на общественополезен труд. Тези конституционни повели и единството между тях намират пряк израз в трудовоправните отношения, материята за които сега е напълно кодифицирана. Осъществяването на правата и изпълнението на задълженията по трудовите отношения са скрепени с много солидни политически, материални и юридически гаранции. Това дава възможност за повишаване преди всичко на степента на интензивност на труда, за по-пълното използване на работното време, за повишаване производителността на труда. Създават се условия за по-широко разгръщане на творческите сили и възможности на хората.

Предложеният проект за нов Кодекс на труда е в пълно съответствие с извършващото се преустройство и усъвършенстване на управлението на икономиката. Както изтъкна др. Тодор Живков на Януарския пленум на Централния ко-

митет на партията—моторът за осъществяване на техническия прогрес и технологичното превъоръжаване са самоуправляващите се стопански организации. Превръщането на стопанските предприятия и научните звена в действително самоуправляващи се организации изисква не само икономически, производствени, но и юридически гаранции. С новия Кодекс на труда сега такива гаранции напълно се осигуряват. Трудовите отношения, изградени върху основата и функционирането на самоуправляващите се стопански единици, са предпоставка за повишаване на интереса от внедряването на научно-технически прогрес, за увеличаване на доходите на трудовите колективи в зависимост от внедряването на прогресивни технологии и нови продукти. Закрепени юридически в новия Кодекс на труда в условията на самоуправляващите се организации, трудовите отношения са обективна предпоставка за по-голямо творчество в труда, за още по-широко разгръщане инициативите на трудещите се.

Ново е съдържанието на трудовата дисциплина. Тя се определя като точно, качествено и ефективно изпълнение на задълженията на работника по трудовото правоотношение. Спазването на трудовата дисциплина е основен израз на трудовата и обществената активност на работниците. Тя е главно условие за осъществяване на производствената и социалната дейност на социалистическите организации. При нейното поддържане се прилага принципът на единоначалието при широко участие на трудовия колектив, на професионалните съюзи и на другите обществени организации. Това дава солидни гаранции за справедливост при определянето на вида и размера на дисциплинарни наказания, за предупредително въздействие на останалите работници.

С новите постановки за трудовата дисциплина кодексът ще бъде силно средство в борбата със слабостите и пропуските, които съществуват сега при използването на работното време. Става дума за загубите, породени от нерационално използване на работното време поради лоша трудова дисциплина, безпричинни самоотлъчки от работа, вътрешносменни и целодневни престои, отсъствия поради така наречените „обществени мероприятия“, лоша организация на производството и т. н. Става дума още за негативните тенденции при използването на трудовите ресурси и за текучеството на работната сила.

С приемането на новия Кодекс на труда борбата ни с тези слабости, свързани с използване на работното време и повишаване интензификацията на труда, има възможност да стане още по-ефективна. В тази връзка от голямо значение е нормите на Кодекса на труда да се превърнат във вътрешна необходимост и мотив за поведение на всички трудещи се.

Отразена е постановката на партията за трудовия колектив като основно социално съдържание на предприятието, стопанин на социалистическата собственост, активен участник в обществения трудов процес на самоуправляващите се организации. Отделено е нужното място на постановката на партията за обществено-държавното и държавно-общественото начало в труда и в управлението на труда.

Проектът дава възможност на практика да се осъществява икономическата демокрация и по-нататъшно развитие на трудовия колектив съобразно принципа за пряката и представителната демокрация, а също и да се повишава ролята на трудовия колектив като стопанин на социалистическата собственост.

Особено място е отделено в проекта на разширяването на демокрацията в управлението. Трудовата демокрация обаче трябва да се разглежда не изолирано сама за себе си, а само в съчетание с принципа за единоначалието. В проекта е уредено положението на ръководителя на предприятието като пълномощник на държавата собственик при организирането на трудовия процес и ефективното използване на социалистическата собственост.

На ръководителя на предприятието са предоставени всички права и задължения за правилното организиране на производствения процес, за изпълнението на плана, за производството на висококачествена продукция. За изпълнението на тези задачи са му предоставени и трудовите ресурси — работниците, от които ръководителят има право да изисква срочно, качествено и ефективно изпълнение на трудовите им задължения.

Ще бъде целесъобразно в проекта за нов Кодекс на труда да намери място и търсенето на отговорност от ръководител, който, изпълнявайки предоставените му права, забравя основното си задължение да организира работата в предприятието си така, щото да осигури своевременно производство на висококачествена продукция и реализиране на съответната печалба за предприятието, за членовете на колектива, за да бъдат доволни от резултатите на своя труд.

Отговорността на ръководителите на предприятията трябва да бъде лична. Тя не може да се отъждествява и покрива с отговорността на предприятието или колектива. Ето защо ще бъде целесъобразно, според мен, в глава X, където се говори за имуществената отговорност на предприятието и работника, да се допълни и за имуществената отговорност на ръководителите на предприятията.

Ние си даваме ясна сметка и за големите задачи, които стоят пред нас за пълното утвърждаване на новия Кодекс на труда, който ще приемем като истинска трудова конституция. Предстои ни огромна политическа работа за изучава-

нето на кодекса, за спазването на всички положения, които се съдържат в него, от трудовите колективи, за да стане мощен инструмент за осъществяване предназначенията на партията.

В проекта са включени много нови проблеми от изключително важно значение, по които трябва да работим системно и упорито, за да се проведат на практика, така както са замислени, да има положителни резултати от тях. Това са въпросите за трудовите колективи и техните права, конкурсното и изборното начало на ръководителите, ролята на трудовия колектив за самоуправление на социалистическата организация, правата и задълженията на трудовия колектив като стопанин на социалистическата собственост, колективните трудови договори и други, свързани с професионалната квалификация, преквалификацията на работниците и т. н.

Осъществяването на правата и изпълнението на задълженията по трудовите отношения е преди всичко въпрос на една осъзната необходимост от всеки работоспособен гражданин на нашето общество. Това изисква да се разгърне широка разяснителна работа от всички обществени организации, да се работи упорито за спазване на законността, за да осъзнае всеки трудещ се, че може да ползува права, само след като е изпълнил своите задължения. Само ясното осъзнаване на единството на правата и задълженията от всеки гражданин на нашето общество, превърнато в негова вътрешна потребност, ще доведе до висока и съзнателна дисциплина, което е основен залог за нови успехи.

В проекта са включени нови възможности за развитие на социалистическата демокрация, за издигане ролята на трудовите колективи и за разгръщане на творчеството и инициативността на трудещите се. За него е характерна по-голяма демократизация на трудовите отношения, което налага още по-големи грижи за повишаване юридическата грамотност на ръководителите и работниците.

Ето защо ние напълно подкрепяме записаното в заключителните разпоредби новият Кодекс на труда да влезе в сила от 1. I. 1987 г. Това ще позволи своевременно да се създаде организация за предварителна работа за запознаване с неговото съдържание.

Процесът за изучаването на кодекса трябва да продължава и да се разширява. Целесъобразно е неговото изучаване в определен обем да се извършва и в средните професионални училища, техникумите, учебно-производствените комплекси и във висшите учебни заведения. Това ще осигури на младия работник и специалист основни познания за неговите права и задължения, за тези на трудовия колектив и на предприятието още преди сключването на трудовия договор.

Безспорен е фактът, че в условията на социализма у нас се утвърди и функционира успешно и ефективно стройна система за комунистическо възпитание на трудещите се и младежта. В резултат на това равнището на съзнателност в труда непрекъснато се повишава. Обективният показател за това са делата и високите постижения в социално-икономическата област, примерите на всеотдаен трудов героизъм и изявените комунистически нравствени добродетели.

Но наред с това ние с неудовлетворение отбелязваме, че резултатите ни не отговарят на високите изисквания. Една от основните причини за това е, че нашата възпитателна работа често пъти има общ и декларативен характер, откъсната е от задачите на трудовия колектив, а в отделни случаи поради наличието на някои остарели постановки в стария Кодекс на труда не се постигаше единодействие между различните фактори.

Новият Кодекс на труда, неговите точни формулировки на изискванията към отделния човек на трудовия колектив, определенията за качеството на труда и конкретните задължения на всекиго откриват възможност за единство в действията на всички фактори за трудовото възпитание на населението и особено на младежта. В това се заключава голямата роля и значение на Кодекса на труда за конкретната възпитателна работа.

Сега нашата идеологическа дейност, различните ни форми и методи на възпитателна работа могат много по-широко да използват Кодекса на труда за формиране на елементите на комунистическото възпитание и неговото материализиране в живота и труда. Създава се по-добра възможност за повишаване на съзнателността, дисциплинираността и организираността съобразно съвременните изисквания.

Приемането на новия Кодекс на труда изисква революционни изменения в мисленето и действието на трудовите колективи, на професионалните съюзи, на стопанските ръководства. Така например участието на бригадата в сключването на трудовия договор предполага не само правна култура, но и висока политическа зрелост, повишаване на отговорността и на чувството за съпричастност в работата на колектива, на търсене преди всичко на лична отговорност, а след това от другите. Затова нараства ролята на възпитателната работа на всички обществени организации за по-бързото прилагане изискванията на новия Кодекс на труда.

В духа на партийните решения за ускорено внедряване на научно-техническите постижения в проекта са регламентирани въпросите за повишаване квалификацията и преквалификацията на трудещите се. Възлагат се големи задължения на предприятието, а също и на работника. Тяхното осъществяване изисква наличието на редица материални пред-

поставки, а също и конкретни организаторски и възпитателни въздействия на ръководителите на стопанските организации. Мисля, че е от значение уреждането на личната отговорност на ръководителите за професионалното израстване на трудещите се. Предлагам това да намери съответно място в кодекса или в нормативните документи за неговото прилагане.

В заключение искам още веднъж да подчертая, че проектът за нов Кодекс на труда, който днес обсъждаме, ще бъде ново мощно оръжие за по-нататъшно осъществяване предначертанията на нашата партия и особено на конкретните задачи, които ще постави предстоящият тринадесети конгрес на Българската комунистическа партия, поради което ще гласувам с пълно убеждение за неговото утвърждаване от Народното събрание.

Благодаря за вниманието. (*Ръкопляскания*)

Председател Станко Тодоров: Давам думата за изказване на народния представител Цена Стаматова.

Цена Стаматова: Уважаеми другарки и другари народни представители! С вълнение заставам на тази трибуна, носейки отговорността, че представям близо петте хиляди работници и специалисти от Стопанския комбинат за домакински електроуреди във Варна. Нещо повече, ще си позволя да говоря от името на моите избиратели и на хилядите труженици от Варненски окръг.

Комбинатът, създаден в началото на осмата петилетка, на базата на завод „Елпром“ — Варна, завод с близо четиридесетгодишна история, е основен производител на домакинските електроуреди в страната. Неговото развитие се осъществява с трайни и стабилни темпове. Ръстът на стоквата продукция за осмата петилетка е близо 2 пъти. С толкова нарасна производството на електрическите готварски печки и бойлери, а на автоматичните перални — с 2,5 пъти. На път сме да преодолеем дефицитността на основните домакински електроуреди. За петилетката постигнахме обновление на продукцията 34 на сто. Предоставихме на потребителите нови и усъвършенствувани изделия, като автоматична пералня „Перла — 05“, фамилия маслени радиатори, фамилия готварски печки и бойлери, печки за твърдо гориво, газови уреди и други. Всичко това ние оценяваме само като едно добро начало, но в светлината на новите изисквания ни предстои да извършим още много.

Работя в базовия завод „Елпром“ на комбината вече 17 години. Пред очите ми той израства, а заедно с него и трудовите хора. Поставеният на обсъждане на настоящата сесия на Народното събрание въпрос ни вълнува отдавна.

Ние виждаме в проекта за нов Кодкес на труда документ, който съответствува на основните положения на партийната концепция, на високите и отговорни задачи, които времето изисква от нас.

Голямото му достойнство е, че той е и резултат на широкото участие на трудещите се в подготовката. На проведените 2165 събрания в трудовите колективи на окръга се направиха над 14 000 конкретни предложения. С удовлетворение отчитаме, че голяма част от тях са взети под внимание от работните комисии и са включени в проекта. За нас особено ценни са постановките, в които със силата на закон се утвърждава ролята на колектива като стопанин на социалистическата собственост.

Практическа реализация на партийната постановка за собственика и стопанина е и инициативата, зародила се в бригадата на Добра Помакова в завод „Елпром“, за увеличаване гаранционния срок на изделията, прераснала в национална. Само колектив зрял, с работнически традиции, ясно осъзнал своето място в изпълнението на високите цели, може да реши да постави знак за работническа гаранция на качеството и да удвои гаранционния срок на изделията, които произвежда. Сега когато минаха повече от две години от началото на инициативата, цялата продукция на завод „Елпром“ е с удвоен гаранционен срок. Поет е риск, продиктуван от увереността в собствените сили.

Чрез провеждащата се реконструкция и модернизация ръководството на комбината изпълнява задачата за развитие на материално-техническата база. Това възпитава чувство на отговорност за стопанисване, на грижа за подобряване условията на труд, за механизация и автоматизация на производствените процеси. Добиваме самочувствието на стопанин на собственост — съвременна, модерна, на високо техническо ниво. На машините и съоръженията стои надписът „Заводът е наш — стопани сме ние“. Развитието на инициативата на работниците от Комбината за дизелови двигатели „Васил Коларов“ във Варна — „Профсъюзната организация, обществен гарант за социалистическото стопанисване“, която също стана национална както нашата за увеличен гаранционен срок на изделията, спомогнаха за развитието и усъвършенствуването на икономическата заинтересованост и на демократизма в управлението. Предложенията при изграждане на насрещния план, подобряване работата на колективните органи на управление и технико-икономическите съвети, участието в курсове за повишаване квалификацията и образованието издигнаха на по-високо равнище мястото на трудовия човек.

Новият кодекс разтваря широко врати за последователното разширяване на ролята на колектива като стопанин,

правото да регулира използването, опазването и умножаването на социалистическата собственост. Смятам, че това е особено важно за нас, трудовите хора.

В условията на разгръщащата се научно-техническа революция и по-нататъшното демократизиране на управлението на профсъюзите се предоставят по-големи права и отговорности. Създават се условия за осъществяване на тяхната защитна функция, за подобряване условията на труд и отдых.

Другарки и другари! Искам да поставя на вашето внимание някои въпроси, които ме вълнуват като член на трудовия колектив на завод „Елпром“, като работник, непосредствено зает в материалното производство.

На първо място става дума за текучеството. Не може да не ме вълнува това, че ежегодно напускат нашия колектив близо 600 души, което е около 30 на сто, и на тяхно място постъпват толкова нови работници. Не по-добро е и положението в окръга, където движението е над 25 на сто, а в някои предприятия и повече. Това води до дестабилизиране на трудовите колективи, разстройване нормалния ритъм на производството, до огромни загуби на ефективен фонд работно време. Стимулите и санкциите по действащите досега нормативни документи не донасят необходимия резултат. Подкрепям заложените нови текстове за стимулиране на работници и специалисти за непрекъсната работа в едно и също предприятие, което предлагам да става прогресивно и диференцирано по отрасли. Мисля обаче, че трябва да се предвидят по-строги икономически санкции спрямо кадрите, които без основание преминават от предприятие в предприятие, и тези, които не създават условия за тяхното задържане. Да се издигнат ролята, значението и статутът на трудовата книжка.

И още нещо. Докато в предложениия за обсъждане кодекс постъпването на работа е много добре обвързано със становището на трудовия колектив, при освобождаването е принета неговата роля. Този, който е приел работника, той трябва да има и становище при освобождаването. Напуснал работник или специалист по неуважителни причини в новото предприятие трябва да постъпва с най-ниската степен на квалификация при съответстващото ѝ трудово възнаграждение. Да се загубват правата за непрекъснат и продължителен трудов стаж в едно и също предприятие за определен период от време.

Тясно свързан с въпроса за текучеството и стабилизирането на работната сила е и въпросът за образованието и квалификацията.

На Февруарския пленум на Централния комитет на Българската комунистическа партия бе посочено: „Ние не можем да осъществяваме научно-техническа революция, ако не раз-

полагаме със специалисти с висша квалификация, ако не повишаваме професионалната подготовка на изпълнителските кадри“. В завод „Елпром“ 16 на сто от работниците са с ниска квалификация, докато с основно и по-ниско образование са 52 на сто. Въпреки че сме под средното ниво за окръга, това не ни успокоява.

Ето защо изказвам удовлетворение от това, че в проекта за Кодекс на труда на тези въпроси се отделя необходимото внимание. Правилна е постановката задачата за повишаване квалификацията и образованието да се поставят с еднаква сила като задължителна за предприятието и работника. Особено големи грижи се полагат за младите специалисти до 30-годишна възраст. Навреме се поставя за решение и така наболелият въпрос за растеж на място.

Мисля обаче, че една част от въпросите за осигуряване на кадри с необходимата квалификация и образование не са във възможностите само на промишленото предприятие. Ето защо предлагам да се установи за страната единна номенклатура на професиите, която задължително да се ползува както от учебните заведения, така и от стопанските организации. За основа да се възприемат широкопрофилните професии. Многозвенната подчиненост на професионалните учебни заведения на различните ведомства пречи за тяхната специализация и изграждане на материалната им база. С други думи, нужна е целенасоченост в подготовката на кадрите и в работата за повишаване на тяхната квалификация.

Смятам, че е правилно да се изгради нова, единна система за управление на процесите по повишаване квалификацията и преквалификацията на кадрите както в отраслов, така и в териториален аспект. Трябва да се осигури единство при изработването на плановете за квалификацията и по-добра техническа и практическа подготовка. Проверката на придобитите знания и умения за средна и висша степен на квалификация за изпълнителските кадри да се извършва от държавно-обществена изпитна комисия. Този експеримент в нашия окръг даде положителни резултати за повишаване качеството на професионалната подготовка. Само така с високи критерии и изисквания можем да отговорим на задачите, поставени от Февруарския и Януарския пленум на Централния комитет на Българската комунистическа партия, да постигнем предначертанията, посочени в тезисите.

Следващият въпрос, който искам да поставя, се отнася до изграждането и работата на малките и средните промишлени предприятия в селищата — селскостопански райони, където водещ отрасъл е селското стопанство.

В много от тези селища има излишна работна ръка в така наречените „мъртви“ сезони за селското стопанство, а във върховите летни и есенни работната ръка не достига.

Линията, която провежда окръжното партийно и държавно ръководство, е в тези райони и селища за задържане на работната ръка да се изграждат промишлени предприятия, интегрирани и кооперирани с аграрно-промишлените комплекси, за да се получава преливане на работна ръка от промишлеността в селското стопанство и обратно.

Но нормативно този въпрос не е решен, срещат се много трудности за освобождаването на тези работници от промишлените предприятия и цехове, за да преминат на работа в помощ на селското стопанство през усилените сезони.

Затова предлагам в новия Кодекс на труда да се намери решение на този въпрос. Още при подписването на индивидуалния трудов договор на работниците, постъпващи на работа в тези предприятия, да се предвиди, че през определен период (9 — 10 месеца) те ще работят като промишлени работници, а през останалия (2 — 3 месеца) — в селското стопанство като селскостопански работници. Годишният план на тези предприятия трябва да се разпределя и изпълнява само за периода, през който работниците работят в тях, а не целогодишно. За тази цел е правилно ръководството на промишлените предприятия и аграрно-промишлените комплекси да влизат в договорни отношения.

Същите принципи на работа трябва да се прилагат при необходимост и по отношение на работниците от предприятията на местната промишленост и от районните потребителни кооперации в селскостопанските райони.

В заключение искам да кажа, че ние ясно съзнаваме, че ни предстои значителна работа по изучаването и създаването на условия за прилагането на новия Кодекс на труда. Гаранция за успеха е, че ние, трудовите хора, стоиме в основата на неговото създаване. Изразявам увереността на трудещите се от Врачански окръг, че с новия Кодекс на труда ще се създадат реални предпоставки за изпълнение на високите цели, които нашата партия и народът си поставиха.

Благодаря за вниманието. *(Ръкопляскания)*

Председател Станко Тодоров: Има думата народният представител Ангел Кидиков.

Ангел Кидиков: Другарки и другари народни представители! На настоящата сесия обсъждаме един изключително важен документ — проекта за трудова конституция на България, който урежда въпросите за труда като основен обществено-икономически фактор за изграждането на развито социалистическо общество.

Обсъждането на този въпрос се провежда в навечерието на две големи събития с историческо значение за развитието на нашата страна — 30 години от Априлския пленум

на Централния комитет на Българската комунистическа партия и тринадесетият партийен конгрес, на които комунистите и целият наш народ посвещават вдъхновен труд и най-светли надежди.

През тези дни всички ние сме под впечатлението на представения на всенародно обсъждане проект за тезиси на тринадесетия конгрес на Българската комунистическа партия за социалистическия възход на България през деветата петилетка и до 2000 година.

Новите изисквания на научно-техническия прогрес във всички сфери на нашия общественоекономически живот, нарастващата роля на трудовия колектив като стопанин на социалистическата собственост пораждат нови трудови отношения, които налагат своевременно решаване.

Работниците от нашия комбинат за цветни метали „Димитър Благоев“ и целият Пловдивски окръг участваха активно в обсъждането на партийната концепция, разработена от генералния секретар на Централния комитет на Българската комунистическа партия и председател на Държавния съвет Тодор Живков, утвърдена на пленума на Централния комитет през м. ноември 1982 г., и направиха ценни предложения по трудови проблеми.

Сега с вълнение и радост очакваме приемането на новия Кодекс на труда и по-скорошното му прилагане в живота.

Като работник в материалното производство искам да изразя голямото си задоволство от постановките, залегнали в проекта за нов Кодекс на труда, които подкрепям напълно.

В проекта е подчертано правото на труд на всеки работник съобразно неговата професия, специалност, квалификация и е подкрепено със съответни гаранции.

Въздигнато е в задължение както на предприятието, така и на самия работник повишаването на професионалната подготовка съобразно изискванията на производствената дейност и внедряването на научно-техническите и технологичните постижения.

Разширена е трудовата демокрация и самоуправлението на социалистическите организации, на колективните органи на управление и на отделния работник.

Проектът предвижда еднакви задължения за работника и предприятието при сключване на трудовия договор. Сега вече той ще се подписва не само от ръководителя на предприятието, но и от самия работник.

Справедливо е първичният трудов колектив да участва ежемесечно при определяне на трудовото възнаграждение съобразно постигнатите резултати и личния принос на всеки работник.

Другарки и другари народни представители! Разрешете ми да взема по-конкретно отношение по някои текстове на проекта и предложа съответни изменения и допълнения.

В глава втора са определени правата и задълженията на основния и първичния трудов колектив и на неговите органи — общото събрание или събранието на пълномощниците, стопанския и бригадният съвет. Предвидена е изборност от основния трудов колектив на ръководителя на предприятието и от първичния — на бригадира и неговите заместници.

Не е изяснено обаче по чие искане може да се свиква бригадният съвет. Предложението ми е това да става както при свикване на общото събрание — по инициатива на бригадира, на профкомитета и по искане на 1/4 от работниците в бригадата.

Член 23 от проекта урежда реда за разрешаване на разногласията между бригадира, бригадният съвет или общото събрание по изпълнението на държавните и акордните задачи и задължителните нареждания на компетентните държавни органи или на административното ръководство на предприятието.

С оглед интересите на производството поддържам и подкрепям предвидения в предложението 7-дневен срок за разрешаване на разногласията.

Поддържам демократичното начало назначаването на работници в материалното производство по чл. 64 да става след вземане съгласието на бригадата, респективно на бригадният съвет. Но, струва ми се, че много трудно на практика ще може да се събере цялата бригада, особено когато численият ѝ състав е голям и работи на няколко смени. Това може да забави приемането на работника на работа, въпреки че е предвиден 7-дневен срок.

Примерно нашата бригада е от 142-ма работници, които работят на три смени, и да се събира за всяко приемане на работник ще бъде много трудно. Мисля, че по-голямо приложение в този случай ще може да намери ал. 7 на чл. 64, а именно съгласието да се дава от бригадният съвет.

Предлагам това да се прилага за по-големи бригади и при сменна работа.

Приемам напълно уредбата на чл. 70 от проекта срокът за изпитание при приемане на работа да бъде до 3 месеца. С ускореното развитие на техническия прогрес, с нарастващата електронизация и автоматизация на производството досега действащият 15- или 30-дневен срок е недостатъчен за проверка на трудовите и деловите качества на работника. Предвиденият 3-месечен срок е реален за проверка на тези качества.

От голямо значение за организацията на трудовия процес и ефективното използване на социалистическата собственост в предприятието е трудовата дисциплина. На ръководителя е предоставено право да изисква от работниците произвеждане на качествена продукция и да налага дисциплинарни наказания за нарушение на трудовата дисциплина.

Подкрепям напълно посочените в проекта основания за налагане на дисциплинарни наказания, особено предвиденото уволнение за съществено отклонение от изискуемото се качество. Считаю, че това е една ефективна мярка спрямо недобросъвестните работници.

При налагане на дисциплинарни наказания — преминаване на по-ниско платена работа и уволнение, е предвидено и участието на профкомитета. В тези случаи той дава не само мнение както досега, а писмено съгласие. Нещо повече — преди да даде своето съгласие, профкомитетът може да свика общото събрание на първичния трудов колектив за обсъждане на нарушението. Това е особено демократична форма при налагане на най-тежките дисциплинарни наказания.

Напълно подкрепям и постановката на чл. 199 от проекта за временно отстраняване от работа на работник, чието състояние не му позволява да изпълнява трудовите си задължения. В това състояние той не е необходим на бригадата и с нищо не може да допринесе за изпълнение на плана ѝ. Наложително е в този случай той да бъде отстранен, докато възстанови годността си да изпълнява своите трудови задължения. Правилно е предвидено също така за времето на отстраняване да не получава трудово възнаграждение.

В проекта се предвиждат материални стимули за работниците, които изпълняват една и съща длъжност в предприятието, повишават професионалната си квалификация, развиват и внедряват научно-техническите и технологичните постижения. Това безспорно ще допринесе за подобряване качеството на продукцията.

В чл. 283 от проекта е предвидено правото на работниците да откажат изпълнение на работа, когато възникне опасност за живота или здравето им. Работата може да продължи само след разрешение на профкомитета. Смятам, че в случая следва да се вземе и съгласието на органа по охраната на труда в предприятието. Затова предлагам този текст да се допълни — след разрешението на профкомитета да се впише и „органа по охраната на труда в предприятието“.

В чл. 326 от проекта е предвиден 30-дневен срок за предизвестие при прекратяване на трудовия договор от работника, но е предоставена възможност за страните при сключва-

не на договора да уговарят и по-дълъг срок — до 3 месеца. По мое мнение на настоящия етап на развитие 30-дневният срок на предизвестие е достатъчен. Предлагам удълженият срок да отпадне.

Другарки и другари народни представители! Важна особеност на нашата социалистическа действителност е непрекъснато нарастващото внимание към човека, защото от неговото развитие, от неговата пълноценна изява и всестранныя реализация зависи изграждането на развитото социалистическо общество.

Проектът за трудова конституция на България е ярък израз на големите грижи на нашата партия за осъществяване правата и задълженията на трудещите се, за създаване на всички необходими условия за производителен, привлекателен и ефективен труд.

Ние, трудовите хора от Пловдивски окръг, сме твърдо убедени, че приемането на новия Кодекс на труда ще бъде важен етап за по-нататъшното обществено-икономическо развитие на нашата скъпа родина — Народна република България.

Благодаря за вниманието! (*Ръкопляскания*)

Председател Станко Тодоров: Обявявам 30 минути почивка.

(*След почивката*)

Председателствуващ Дража Вълчева: Другарки и другари народни представители! Продължават нашите разисквания по проекта за Кодекс на труда.

Давам думата на народния представител Павлина Дечева.

Павлина Дечева: Другарки и другари народни представители! Няма по-голям дар за нашия народ в навечерието на тринадесетия партиен конгрес от документа, който предстои да приемем на днешната сесия на Народното събрание. В новия Кодекс на труда намира израз единството на смелите партийни предназначения в конституционните повели на държавната власт. Той е пример за последователната и целенасочена априлска линия в нашето възходящо развитие, в основата на което е грижата за човека труженик.

Проектът за нов Кодекс на труда не само е пронизан, но и гарантира демокрацията и социалната справедливост на основата на принципа, че както се трудим, така ще живеем, че мястото, социалният престиж на личността в социалистическото общество зависят преди всичко от нейния труд, от качеството на този труд, че работната заплата ще бъде не

само основен източник на доходи, но и мерило за трудовия принос на човека. Заедно с това прилагането на общественостъдържавното начало, изборът и конкурсът гарантират реално участие на трудовия човек в управлението. Постановките в проекта на кодекса отразяват ролята на труда и отношенията в трудовия колектив и неговото хармонично развитие. Убедена съм, че новият кодекс е много ценен за младите хора, защото един от основните изводи, който се налага, е грижата за младия човек — за неговата подготовка и реализация, за възпроизводството на нацията и закрилата на майчинството, в крайна сметка за формирането на многоотранно развита социалистическа личност.

За нас, Димитровския комсомол, новата трудова конституция има непосредствено значение за трудовото възпитание на цялото младо поколение. Самият документ предполага по-нататъшно развитие на трудовите отношения по интензивен път. Той внушава, че трудът днес се полага в условията и за целите на технологичното развитие, при високи темпове на обновяване на продукцията, техниката, технологията и организацията на производството. Особено ни впечатлява, че са предвидени стимули за лицата с личен принос при внедряване на постиженията на научно-техническия прогрес.

В новия проект е отчетена новата обществена позиция на комсомола в политическата система. Тя е намерила конкретен юридически израз в предоставените на младежкия съюз права и отговорности, които той осъществява съвместно с трудовите колективи, държавните органи и другите обществени организации — участие в самоуправлението на трудовия колектив, в утвърждаване и провеждане на конкурсното и изборното начало, в решаване на всички въпроси, свързани с труда на непълнолетните, в организиране на социално-битовото обслужване на работниците. С други думи за нас това е нов подтик в по-нататъшната ни работа за изпълнение на поръките от писмото на др. Тодор Живков до Централния комитет на Димитровския комунистически младежки съюз в условията на разгръщащата се научно-техническа революция.

И това е естествено. Както се подчертава в редица партийни документи, младежта е тази, която трябва да продължи единството и приемствеността между революционните традиции на нашата партия и новите задачи, свързани със строителството на развитото социалистическо общество. Не е възможно всичко това новаторско, голямо, всеобхватно, което изискват Февруарският и Януарският пленум на Централния комитет на Българската комунистическа партия от 1985 и 1986 г., което сега обсъждаме с тезисите в нашите първични партийни организации, да се твори и въвежда без участието на младите хора.

В проекта виждаме правно регламентиране на многобройните идеи и предложения на българската младеж, направени по време на обсъждането на партийната концепция за нов Кодекс на труда и предоставени на партийно-държавната комисия за разработване на кодекса.

Другари! Като труженичка на младежка възраст с особено задоволство приемам условията за изготвяне план за професионална квалификация на работниците. Доверие, което се гласува на комсомолските комитети да участвуват в утвърждаването му, е още едно признание за нарасналата възможност и умение на младежта да участвува при решаване на важни въпроси от производствен характер. В проекта се предвижда задължението на предприятието да осигурява висококвалифицирани кадри във всички отрасли на нашата икономика. И още нещо — правилно е, че това изискване е поставено в съответствие с внедряването на научно-техническите и технологичните постижения.

Смятам, че с въвеждането на квалификационна книжка се увеличават възможностите за по-пряко и непосредствено включване и участие на необходимите специалисти без излишно протакане и задържане в производствените процеси в решаването на сложни технически и технологични задачи. Заедно с това искам да поставя следния проблем. Назряла е необходимостта от създаването на нормативна основа за регулиране взаимозависимостта между образованието и квалификацията. Ще подкрепя мнението си с пример от моята практика.

Тютюнев комбинат „Васил Топалски“ в Плевен е едно от малкото предприятия в страната, където се стимулират материално работниците, които повишават образованието си чрез вечерно или заочно обучение без откъсване от производството. Стимулират се и бригадните ръководства, които създават подходящи условия техните работници да постигнат определен успех в това направление. При това искам да ви уверя, че стимулите съвсем не са малки — от 20 до 40 лв. месечно в зависимост от показания успех.

Какво обаче се получава? От година на година броят на работниците, които продължават образованието си, намалява. Стигна се дотам, че сега не може да се сформира и една самостоятелна паралелка към предприятието. И това — въпреки последователните и настойчиви усилия на всички ръководства да разясняват необходимостта от по-високо образование. Самият факт, че работници без образование или със средно образование притежават еднакъв разряд и получават еднакво възнаграждение, кара хората да не си създават допълнителни проблеми. Друг е въпросът кой и как оценява количеството и качеството на вложенията от едните и другите труд. Затова, убедена съм, че както е записано в мо-

тивите на проекта за нов кодекс, Министерският съвет ще въведе справедливи квалификационни степени за работниците и специалистите според тяхната професионална квалификация и образователно равнище.

Друго, което ми направи впечатление, е, че при организиране на социалистическото съревнование, при предлагане за награждаване и при определяне на първенците в проекта не са предвидени права и задължения за комсомолските комитети и организации.

А в нашия комбинат, където работя вече близо 10 години, заедно с профсъюзите съорганизатор на съревнованието е комсомолската организация. Тя по установена вече традиция предлага отличили се млади работници за награждаване. Това са реални права на комсомола, утвърдени в практиката не само в нашето предприятие, но и в цялата страна.

Мисля, че ще бъде правилно, ако в чл. 40 и 184 от проекта бъдат записани тези права и на Димитровския комсомол.

И за да бъде верен балансът между правата и отговорностите, мисля, че е редно комсомолският комитет да предлага и за дисциплинарни наказания провинили се млади работници (чл. 41, ал. 2 от проекта).

В заключение като майка искам да изразя удовлетворението си от голямото внимание, което се отделя на всички наши труженички и майки. Голяма част от записаното в раздел I на глава осма за ползуване на отпуските по майчинство вече на практика е достояние на българката. В новия кодекс прави впечатление и грижата за поддържане и повишаване на нейната квалификация.

Уверена съм, че новите трудовоправни норми защитават и облекчават в голяма степен майката и ще имат значителна стимулираща роля за решаване на социално-демографските проблеми в нашата страна.

Другарки и другари! Гласувайки безрезервно за новия Кодекс на труда, аз вдигам ръка:

за спокойния, всеотдаен и правнозащитен труд на всеки работник;

за надеждите, стремежите и професионално защитените амбиции на младите работници и специалисти;

за предоставената възможност на младите майки да отглеждат спокойно своите деца при гарантирано работно място и възможност за професионално израстване;

за мирното трудово бъдеще на цялата ни социалистическа родина.

Благодаря за вниманието! (Ръкопляскания)

Председателстваващ Дража Вълчева: Предоставям думата за изказване на народния представител Иван Пръмов.

Иван Пръмов: Уважаеми другарки и другари народни представители! Проектът за нов Кодекс на труда, изготвен на принципите и началата на партийната концепция, е изключително важен документ за развитието на нашето общество. С пълно право всички го характеризираме като нова трудова конституция на Народна република България.

Кодексът на труда е възплъщение на жизнените интереси на всички категории трудещи се. Главната характерна черта на новия кодекс, на идеите и принципите, залегнали в него, е ленинската априлска линия на партията, линия на динамично обществено развитие, на разгръщане инициативата и творчеството на трудовия колектив и на личността, на високо взаимно доверие между партия и народ, линия на непрекъснато издигане на жизненото равнище на трудещите се.

В новия Кодекс на труда ние виждаме големия политически опит и мъдрост на Българската комунистическа партия, завоеванията на нашата работническа класа, на нашия социалистически строй, особено след историческия Априлски пленум на Централния комитет от 1956 г.

В него съвсем ясно са подчертани новите виждания и разработки на др. Тодор Живков за ролята на държавата като собственик и на трудовия колектив като стопанин на социалистическата собственост, която важи с пълна сила и за кооперативната собственост като неразделна част на единната социалистическа собственост на Народна република България.

В предложения Кодекс на труда пределно ясно са посочени големите възможности и права на трудовия колектив за внедряване на техническата революция, на трудовия правов ред и дисциплина, за разгръщане инициативността на всеки труженник и на колектива като цяло.

По своята мащабност и актуалност новият Кодекс на труда има огромно социално, икономическо и възпитателно значение, защото разработените в него проблеми засягат съдбата и бъдещето на всички граждани, дава се отговор на жизнено важни осоициални въпроси, набеязват се конкретни подходи и пътища за тяхното решаване.

Изработен въз основа на всенародно обсъждане, Кодексът на труда е израз на колективната мисъл, идеи и опит на милиони хора в регулиране на трудовите отношения.

Много важна черта на новия трудов кодекс е неговата всеобхватност — той регулира трудовите правоотношения на всички трудещи се, в това число и на заетите в кооперативните организации. И това е напълно логично, защото новият подход и новият икономически механизъм се прилагат

напълно и за членовете на кооперативните организации. Те участвуват на равни начала в строителството на зрялото социалистическо общество.

С новия Кодекс на труда се решават редица въпроси по подготовката, устройването на работа и повишаване квалификацията на кадрите. С него се създават условия за коренно преустройство на цялостната дейност на кадровото осигуряване и на кооперативните организации и предприятия в съответствие с изискванията за бързо внедряване на съвременните постижения на научно-техническия прогрес в кооперативната практика.

На първо място ще се полагат специални грижи от държавата и от социалистическите организации за устройване на работа на младите специалисти и квалифицираните работници съобразно придобитото от тях образование и специалност.

На второ място, създава се възможност за привеждане подготовката на кадрите на договорна основа, като предприятието се задължава да осигури на обучаващия се стипендия и след завършването му да го приеме на работа по придобитата професионална квалификация, както и да му осигури други условия, свързани с обучението и постъпването на работа в предприятието.

На трето място, въвежда се в дълг на социалистическите организации да осигуряват условия за постоянно поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците, а, от друга страна, работникът е длъжен да участва във формите на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация.

На четвърто място, вмениява се в дълг на социалистическите организации да осигуряват работа на работника съобразно повишената професионална квалификация.

И на пето място, предприятията се задължават да създават постоянен състав от висококвалифицирани работници, които са необходими за перспективното развитие на производствената дейност върху основата на внедряването на съвременните научно-технически и технологични постижения.

Едно изключително ценно предимство на новия Кодекс на труда е, че в глава дванадесета за трудовото възнаграждение е отразено ясното разграничаване на правата и задълженията на Министерския съвет и Централния съвет на професионалните съюзи, от една страна, и на трудовите колективи, от друга, по уреждане на проблемите по определяне на възнаграждението и установяване на правилни съотношения. Основната постановка, че за равен труд се следва

равна заплата, е въздигната като правна форма, на базата на която трябва да се уреждат всички въпроси на трудовите възнаграждения.

Особено важно положение, развито в новия Кодекс на труда, е значителното разширяване на правата на трудовите колективи по отношение на трудовото възнаграждение. На трудовите колективи се предоставя правото да решават въпросите за формите и системите на заплащане на труда, които ще се прилагат, начинът на формиране на възнаграждението според личния принос, стимулите, които ще се прилагат, и т. н. Колективите също така ще определят начина на приложение на акордния принцип за организация и заплащане на труда според особеностите в дейността на стопанските организации и предприятия.

Новият Кодекс на труда правно регламентира при определени условия възможността да се увеличава основното възнаграждение, правото за растеж на място, разширяването на възможностите за обществена изява и стимулиране.

Цялата материя по трудовото възнаграждение регламентира конкретното заплащане на труда при редица обстоятелства: редовна и бракувана продукция, при външно и вътрешно съвместителство, при прилагане на нощен и извънреден труд и т. н.

С проекта за нов Кодекс на труда се урежда вече и трудовоправното положение на работниците от производствените кооперации, което е голяма тяхна социална придобивка.

Сега действащият Кодекс на труда не се прилагаше изцяло за кооператорите, членове на трудово-производителните кооперации. С Указа за осигуряване членовете на ТПК бяха посочени онези текстове от досегашния Кодекс на труда, които се прилагат и за ТПК. В продължение на редица години указът бе изменян и допълван многократно, поради което малцина можеха да кажат кои разпоредби от Кодекса на труда се прилагат за работниците в ТПК. Това водеше до неясноти и до много спорове. С новия Кодекс на труда членовете кооператори от ТПК се изравняват по права и задължения с останалите работници и служители, като специфичните правоотношения са уредени с отделни текстове, касаещи възникването, изменението и прекратяването на трудовите правоотношения.

Досега в ТПК не се заплащаха престойте. Не се заплащаше обезщетение и при освобождаване от членство поради намаляване обема на работа, съкращаване на щатове и т. н. Сега тези кооперации са удрени и икономически укрепнали и съвсем правилно това различие, което съществуваше в ущърб на членовете на кооперациите, е премахнато.

Досега в производствените кооперации нямаше помирителни комисии. Възникналите трудови спорове между членовете кооператори и кооперацията се решаваха от районния съд по реда на чл. 62 и други текстове от Закона за кооперативните организации. С новия Кодекс на труда и в производствените кооперации се предвижда изграждането на комисии за уреждане на трудовите спорове. Това е съществена придобивка, която дава възможност за по-добра защита на правата на работещите членове на кооперациите.

С новия Кодекс на труда се създава нормативно задължение за председателя на производствените кооперации при приемането на нов член на кооперацията писмено да му определят мястото и характера на работата, която да отговаря на неговата квалификация. Това внася яснота и сигурност в трудовите правоотношения, които възникват от силата на членството и не могат да се изменят без съгласието на члена кооператор.

В чл. 343, ал. 1 е предвидено производствената кооперация да може да прекрати трудовото правоотношение в случаите, предвидени в чл. 328, ал. 1, 2, 4, 5, 6 и 10. Считаме, че следва да се включи и случаят по чл. 328, ал. 1, т. 3, който предвижда прекратяване при спиране на работата за повече от 30 дни. Тази възможност е предвидена и в Устава на трудово-производителните кооперации — чл. 25, ал. 4 и 5.

По чл. 343 се прекратява трудовото правоотношение, но работникът остава член на кооперацията до решаването на общото ѝ събрание, което обикновено се провежда един път годишно. От членството в кооперацията произтича задължението за члена кооператор да влага труда си в кооперацията. На практика при прекратяване на трудовото правоотношение членът кооператор започва да работи на друго място. За уреждане на тези случаи предлагаме чл. 343 да се допълни с нова алинея със следния текст: „При прекратяване на трудовото правоотношение с член кооператор на основанията, посочени в Кодекса на труда, ако той влезе в трудови правоотношения с друга организация, членството му автоматически се прекратява.“ А не да се чака общото годишно събрание, което, както казах, е един път в годината.

С проекта правилно е предвидено намаление на максималния размер на извънредния труд, който може да се полага от отделния работник, от 150 на 120 часа за една календарна година. Това ще създаде стимул в предприятията да създадат по-ефективна организация на труда и по-пълно използване на работното време за изпълнение на възложените им задачи в законоустановеното работно време.

С чл. 46, буква „е“ от сега действащия Кодекс на труда се разрешава полагането на извънреден труд при усилена сезонна и срочна работа, която се налага да се извършва от кооперативните организации при изкупуването на селскостопанските произведения и тяхната подготовка за износ. Предлагаме този текст да се запази и в новия Кодекс на труда. Сега това отпада.

В своето встъпително слово пред Националната партийна конференция по качеството през м. март 1984 г. др. Тодор Живков изложи едно ново виждане за трудовия колектив: „Главният извод, изводът на изводите от провеждането на нашата крупна реформа и от постановката за държавата като собственик и за колектива като стопанин на социалистическата собственост е решително да издигаме ролята на трудовия колектив във всички сфери на нашия живот“. Това е съвършено правилен извод. Трябва да се отбележи обаче, че в досегашната практика работата за превръщане на трудовия колектив в стопанин на социалистическата собственост среща извънредно големи трудности. Все още на колективите не се предоставят някои права, които най-много им прилягат като стопанин. Срещат се ръководители, в т. ч. и в кооперативната система, които, възползвайки се от липса на нормативна уредба, пренебрегват тези постановки. С новия Кодекс на труда тези постановки добиват юридическа сила. Изменя се качествено новата роля на трудовия колектив. Предвиждат се необходимите предпоставки той да се превърне в самоуправляваща се социална единица, да решава по демократичен път всички въпроси на насрещното планиране, организацията на производството, разпределение на благата според реалния принос на всеки, така както бе посочено и в решенията на Януарския пленум на Централния комитет на партията тази година.

Сега независимо от решенията на Януарския пленум все още съществуват такива предприятия, чиито ръководства и трудови колективи се договарят с други предприятия, с други ръководства. Но техните договаряния се отменят административно от висшестоящите органи във вреда и на двете предприятия. Ето това е, което трябва да се премахне и за което Кодексът на труда ще помогне извънредно много.

Въпросите за човека, за социалистическата личност са намерили също централно място в Кодекса на труда. Защитени са по най-достъпен начин интересите на трудовия човек и неговата реализация, създадени са възможности за неговата квалификация, за подходящи и съвременни трудови и битови условия на работниците, за оценка на техния труд.

Българските кооператори, както и всички трудещи се, посрещат новия Кодекс на труда с голямо удовлетворение и радост. С високата си трудова активност за изпълнение

задачите по плана за 1986 г. в чест на тринадесетия конгрес на партията, с делата си те ще докажат, че са достойни творци за напредъка и благополучието на нашата социалистическа родина.

Напълно одобрявам предложения проект за нов Кодекс на труда и ще гласувам за приемането му от Народното събрание.

Благодаря. (*Ръкопляскания*)

Председателстващ Дража Вълчева: Давам думата за изказване на народния представител Иван Тодоров.

Иван Тодоров: Другарки и другари народни представители! Представен ни е за обсъждане и приемане един действително важен документ — Кодексът на труда, или както вече го наричат, „трудова конституция“. По този кодекс се работи от доста време, обсъждани бяха много варианти и мога да кажа, че в този си вид, както е предложен, кодексът е добре съставен цялостно и отговаря на изискванията. В основата му са залегнали всички мисли и идеи, разработени в Основните положения на партийната концепция за нов Кодекс на труда, по които стана истинско всенародно обсъждане. Лично аз виждам този кодекс като една платформа на взаимоотношенията между организации, колективи и отделния човек най-малкото до двехилядната година.

Коя е особено силната страна в новия Кодекс на труда?

Според мен това е, че в центъра е поставен трудовият колектив — трудовият колектив като стопанин, и държавата като собственик. Тази постановка трябва да се изпълни с истинско съдържание, но за да стане това, зависи не само от профсъюзните ръководства. Не по-маловажно е и участието на стопанските и административните ръководства при прилагането му. Не е правилно да се мисли и да се подхвърля, както правят някои и считат, че щом вече имаме нов Кодекс на труда, профсъюзите нямамо с какво да се оправдават.

Смятам, че ще бъде целесъобразно Народното събрание да задължи всички министерства, стопански организации, държавните стопански объединения, комбинати и обществени организации на свои колегиуми и на стопански съвети да разгледат какви задачи произтичат за тях и в тяхната практическа дейност по прилагането на новия Кодекс на труда, да се изяснят не само правата, но главно и изключително задълженията, които се предвиждат в него. Това следва да бъде сторено от колективните органи на управленията, където над 50 на сто от техните членове са работници. Всеки един от членовете на колегиумите, съветите и комитетите да стане действително активен организа-

тор за изпълнението на задълженията, които произтичат от Кодекса на труда. Трябва да се разбере, че новият Кодекс на труда не е книжка за огромяване или документ, предназначен само за юриконсултите, адвокатите, или че е документ само за онези, които търсят преди всичко правата си, а документ, чиято главна задача е да урежда взаимоотношенията между работници и ръководители, между стопанските организации и държавата на основата на социалистическия начин на живот. Така че да не се намерят „изобретателни“ хора, които да търсят да открият слабите места в кодекса, за да могат хитро да ги използват в свой интерес.

Аз няма да се спирам на отделните параграфи — те са добре написани. Но това не стига. Важното е да се изпълнява всичко, както е записано. Хубавото в новия кодекс е това, че се дава право на ръководствата и на обществените организации съвместно да тълкуват и да решават редица възникнали въпроси. В този ред на мисли искам да поставя въпроса за дисциплината.

В действащия кодекс нямаше постановка, че административното ръководство може да уволни нехаен или доказано некадърен работник или служител. Трябваше да го търпят, към такива хора се проявяваше вреден хуманизъм за сметка на колектива, на държавата и на нашия възход. По този въпрос наскоро във вестник „Труд“ бяха отпечатани редица мнения, с които съм напълно съгласен.

Вярно е, че в кодекса член 29, буква „и“ дава възможност по предложение на профкомитета такива хора да се освобождават. Подобни предложения са правени от профсъюзни органи, но истината е и тази, че се намират някои административни ръководители, които без достатъчно основания искат да се освободят от някои хора, които считат за неудобни, без да имат основания да ги освободят. Затова, когато профкомитетът прави такива предложения, за съжаление тези случаи не са малко, ние много внимателно се отнасяме. Особено в случаите, когато няма никакво наказание, отведнъж работникът е станал неудобен, няма и необходимите доказателства за някакви провинения, започват дълги процедури за обосноваване на предложението на профкомитета.

Искам да ви разкажа случая с Цветко Алексиев от „Пешострой и изолации“ в Девня. През 1974 г. в най-горещия пусков срок от изграждането и въвеждането на големите мощности в Девня Цветко Алексиев се обяви против административното, партийното и профсъюзното ръководство и заяви, че това там не е работа, че е концлагер, че ръководителите измъчват хората и други клевети от този род. Това внесе смущение в колектива, а профсъюзното ръководство

излезе с предложение да бъде уволнен по член 29, буква „и“ от Кодекса на труда. Заповедта беше изпълнена. Тя беше обжалвана, но Министерството на строежите и централният комитет на профсъюза я утвърдиха. Сложихме си подписите — др. Гр. Стойчков като министър на строителството и аз като председател. Но вече повече от 10 години Цветко Алексиев води борба за отменяне на тази заповед и занимава кого ли не. Не знам дали има институт, който да не е занимавал. В началото решихме да проявим човечност и да направим компромис: да подаде молба да го освободим по взаимно съгласие. Той категорично отказа и заяви, че иска пълно отменяне на наказанието като неправилно, а след това щял да съди един след друг държавни, партийни и профсъюзни ръководители, предприятието и т. н. И това още продължава. Той пише до партийни и профсъюзни конгреси, до други обществени организации, до редакции, на които ние трябва да отговаряме и да обясняваме все едно и също. За съжаление някои другари от Девния знаят всичко и едва ли не обвиняват нас, че сме коравосърдечни, жестоки и особено профсъюзите, че знаят каква е истината. Вярно е, че някои от ръководителите на „Пещострой“ са наказани, но Цв. Алексиев си приписва заслугата — видиш ли, това е по неговото мнение и че той е единственият борец за правдата.

В профсъюза на строителите, в нашите профсъюзи също съществува необходимата бюрокрация. Ние не сме застраховани в това отношение от грешки, но се стараем да решаваме въпросите в интерес преди всичко на колективите. Ние например смятаме, че нашата намеса при обектния бит, по охраната на труда на работниците не е достатъчна, че все още не сме заставили нашите строители да носят каски на главите си, защото според тях зиме държали студено, а лятно време горещо. Вината, изглежда, че е в нашите глави.

Искам да поставя един въпрос, който на пръв поглед няма нищо общо с Кодекса на труда, но работниците го поставят, и то винаги с голяма острота — това е за работното облекло. Правихме изложби, одобрявахме модели, особено за жените, да не са с тези рубашки — грозни, некрасиви, всичко направихме, обаче резултат няма. Обещания има, разработки има, но работно облекло за строителните работници няма. Толкова ли сме безпомощни? Какви обяснения да даваме на хората? Когато отиде човек на Белмекен—Сестримо, на обект „Чаира“ работниците от тунелите ни посрещат с това, че ботушите са нетрайни и пропускат вода и обвиняват профсъюзните ръководства, че не се грижат за тях и не са на мястото си.

За извънредния труд. Никой не си прави илюзии, че можем да минем без извънреден труд. Това го знаят и работниците, знаят го и ръководителите в нашия отрасъл, въобще в страната, във върховите моменти недостиг на работна ръка има и не може да се мине без извънреден труд. Когато има пуск, бедствия или аварии, те сами идват, не чакат разрешения, както беше случаят наскоро с разпадането на енергийната система вследствие залежаването и чуленето на електрическите стълбове. Тогава енергетици, монтажници, строители в студ и вятър като паяци висят по стълбовете, за да решат въпроса. И го решиха с чест. Това е героизъм. И никой от хората не е поставил въпрос за извънредния труд.

Но не може и не бива да се злоупотребява с него още повече, че в новия кодекс ограничението е не 150 часа, както беше досега, а 120 часа годишно. Това задължава и стопанските, и обществените организации да подобряват организацията на работата, да доставят механизация, а към извънредния труд да се прибегва само в краен случай.

Извънредният труд изморява и изтощава най-вече най-добрите наши работници, най-редовните, които съзнателно се отнасят към задълженията си. Но често пъти става така, че в събота и неделя работят, а в понеделник бездействуват, защото не е създадена нормална организация за работата. Такъв труд, който е скъп, нанася немалка икономическа вреда — фондът „Работна заплата“ е един и същ и самите работници са заинтересувани той да се използва разумно. Ние ще пропилием фонда, а мероприятията, които трябва да се провеждат за колективите, и фондовете, които трябва да се отчисляват, ги няма. Не е нормално ръководител от висшестоящата инстанция, който провежда оперативка или съвещание на обектите, непременно да предписва да се работи на удължен работен ден или в събота и неделя, защото това води и до други нарушения. Извънреден труд трябва да се разрешава от съответната окръжна инспекция по охраната на труда, но със съгласието на колектива. Не е нормално също в петък да пристигне телекс: да се работи в събота и неделя, без да е направена необходимата предварителна подготовка.

Искам да засегна още един въпрос. Ние всички сме свидетели на голямото оживление, обхванало нашия народ преди предстоящия тринадесети конгрес на партията. Каква огромна подготвителна работа се извърши в последно време — Февруарският пленум, докладните записки на др. Тодор Живков, Януарският пленум, приемането на новия кодекс на труда. Абсолютно сигурно е, че в тоя дух ще бъдат и решенията на конгреса. Другарите от по-старите поколения и от различните поколения могат да засвидетелствуват, че такава подготовка на конгрес не е имало и задачите, които се поставят пред нас, също са вдъхновяващи.

Във връзка с това искам да направя едно сравнение. На Петия конгрес на Българската комунистическа партия Георги Димитров постави задачата за 15 — 20 години да направим онова, което другите страни и народи са постигнали при други условия за столетия. От изостанала държава ние станаме напреднала индустриално-аграрна страна. Този завет на Георги Димитров нашата работническа класа и целият народ осъществиха под ръководството на партията, но никога и никой не бива да забравя, че ние имахме един исторически априлски пленум от 1956 г., който даде необикновен силен тласък в нашето всестранно развитие. Всички сме убедени, че предстоящият тринадесети конгрес ще бъде отбелязан в летописа като исторически и ще бъде исторически, защото поставя изискването до 2000 година, т. е. само за 15 години, да станем действително страна на техническия прогрес.

Да се равняваме с най-напредналите страни. Двадесет и първият век да го достигнем с кралимарковски крачки. Ето такава е задачата и ние имаме сили и възможности, защото сме създали база, имаме опит и това ни задължава и призовава не някой друг, а нашата родна партия.

Но само с приказки няма да стане. Трябва да се работи. Център за оценка на работата ни трябва да бъдат заводът, цехът, строителната площадка, институтът. Само с речи, само с приказки няма да направим нищо, не можем да решим проблемите на техническия прогрес. Също много важно е разработките на научните работници и на специалистите бързо да се приемат преди всичко от нашата работническа класа, която ще ги внедрява. Тук е възелът. И особено обществените деятели трябва да разберем това. Не че досега не е имало и не са решавани някои въпроси на техническия прогрес, но сега става дума за нещо голямо, грандиозно, каквото не е имало.

На мен ми се струва, че има доста хора и кадри, които преувеличават съществуващите трудности. Нима малко бяха трудностите, когато започнахме индустриализацията на България с кирки, с лопати, с жива тяга, без механизация, с големи ръце и гърди, с малко специалисти. Когато строяхме Димитровград, често на бригадирите и работниците за десерт давахме варено просо, което ако не го изядеш, докато е топло, после трябва да го сечеш с тесла. Това сигурно си спомнят другарите Пенчо Кубадински, Милко Балев и другите дейци от онова време. Работехме по египетски, на мускули, но никой не се оплакваше, никой не хленчеше, никой не търсеше обективни причини. Нямахме опит и знания — компенсирахме с ентузиазъм, защото знаехме, че полагаме основите на социалистическа България. Не всичко старо е остаряло. Има добродетели, които ръжда не хващат, като

трудолюбието, другарството, принципността. Сега опит и знания имаме. Трябва да ги впрегнем в решаването на новите задачи — изграждането на развито социалистическо общество. В тази връзка виждам и мястото на новия Кодекс на труда, който сега ще приемем, който неминуемо ще даде своето отражение, защото всичко в него се прави в името на негово величество човека, който изгражда новия живот.

Искам да споделя още една последна мисъл.

Спомням си, че когато се утвърждавах в живота решенията на Априлския пленум, имаше истински сблъсъци на къде и как да вървим, действуваха сили и дейци, които се опитваха да провалят тези решения. Други изчакваха, слушаха се. Точно в този момент др. Тодор Живков издигна лозунга да се засилва демократизмът в нашето развитие, че напред трябва да се върви с разум, а не със сурови мерки и разпри. Това е още едно доказателство за вярата, която има той, Централният комитет на партията, в народните маси като творци, които осъществяват в живота новите идеи. Това е още едно доказателство за мъдростта на нашата партия. Животът потвърди недвусмислено този лозунг и това виждане, тия неща никой няма право да ги забравя.

Това е голям успех за нашето развитие. На мен ми се струва, че има и хора, които цитират точно изказванията на др. Тодор Живков, те са майстори на това. Всички знаем, че той добре и винаги навреме набелязва проблемите. Но какво казваме ние и най-важното какво правим ние, за да осъществим на дело това, което е казано.

За мен тези хора са безпомощни. Те са опасни затова, защото си служат с големи думи. Но от това обстановката няма да се измени. Дошло е време, другарки и другари, ясно и на висок глас да се каже, че на нас, на този етап не са ни необходими пойни птички, които пеят и гледат нагоре, а орди, които летят високо и гледат надалеко.

Ето това са мислите, които ме вълнуват и споделям тук в Народното събрание, когато се приема новият Кодекс на труда.

Благодаря за вниманието! *(Ръкопляскания)*

Председателстващ Дража Вълчева: Има думата народният представител Пенка Нунева.

Пенка Нунева: Уважаеми другарки и другари! Днес изпълняваме една много важна и отговорна мисия — обсъждане проекта за нов Кодекс на труда, който ще регламентира трудовоправните взаимоотношения в нашето социалистическо общество.

По същество кодексът ще приведе цялото ни трудово законодателство в съответствие с партийната политика в условията на изграждане на развито социалистическо общество.

Всеки човек недвусмислено оценява, че този документ е пропит с най-дълбоко уважение и вяра в човека, в трудовия колектив и цялото ни общество.

Новаторската идея за участие на трудещите се в законодателния процес като подход не само обогатява по съдържание социалистическата демокрация у нас. Тя е и нова, допълнителна гаранция за законност в областта на трудовите отношения.

Обществеността от Старозагорски окръг, в т. ч. избирателите ми от Чирпански район, с голямо удовлетворение приеха партийната концепция за нов Кодекс на труда и активно участва във всенародното ѝ обсъждане. В хода на обсъждането бяха направени над 7200 препоръки и предложения. Най-много от тях са тези, отнасящи се до правата и задълженията на трудовия човек, до тяхното правилно и справедливо съчетание.

Силно впечатление в предложения кодекс правят онези моменти, които показват качествено ново развитие на трудовата демокрация. Това има още по-голямо значение сега, когато настъпиха дълбоки качествени промени в съдържанието на труда, в етапа на изграждане на развитото социалистическо общество и в условията на ускорено внедряване постиженията на научно-техническата революция, за по-нататъшно издигане творческата активност на всички трудови хора.

Правилно се разширяват правата на първичния и основен трудов колектив и на неговите органи. Създадената нормативна възможност първичният трудов колектив да има решаваща дума при приемането на нови работници, да определя сам своята численост, да се освобождава от ненужния брой работници, както и от работници, чиято професионална подготовка, дисциплина и ефективност в работата не са достатъчни. Създава реална възможност на преките участници в производствения процес активно да се включват в управлението на своята дейност, да се реализират на практика функциите за собственика и стопанина, а трудовият колектив да се формира като самоуправляваща се единица. Това неминуемо ще окаже положително въздействие върху труда на колектива и върху качеството на произвежданата продукция. Ще даде възможност за пълна реализация на всеки труженик не само като работна сила, но и като цялостна личност.

В проекта са предвидени немалко постановки, които целят практическото реализиране на принципно правилната

постановка, че в нашето общество никои не може да има повече права, отколкото задължения и, обратно.

В условията на нашия окръг, на който са поставени задачи с национално значение — да развива електроника, роботика, хидравлика и енергетика, т. е. да играе активна роля за технологичното и техническото превъоръжаване на икономиката на цялата страна, се понасят немалко загуби от недобра трудова дисциплина. Ежегодно не се произвеждат милиони левове продукция, губи се безвъзвратно трудът на стотици работници. Не са редки случаите на закъснения, самоотлъчки и тежест, а обществената производителност на труда нараства по-бавно от реалните възможности на изградената материално-техническа база. Новите постановки в кодекса създават гаранции за висока трудова дисциплина.

Другият проблем, който в проекта има качествено ново звучение и значение, е за решителното издигане на образователното и квалификационното равнище на изпълнителските кадри. В съответствие с решенията на Януарския и Февруарския пленум на Централния комитет на партията в проекта се отделя полагащо се внимание и място за задълженията както на предприятията, така и на работниците за поддържане на квалификацията на нивото на най-съвременните технологични и технически достижения. Тази постановка е издигната в основно задължение на предприятието, на колективния орган и отделния работник. С това ще се осигури значително по-голяма възможност за активно влияние върху качеството на работната сила.

Анализите на този проблем в нашия окръг досега показват, че квалификационното и образователното равнище на кадрите все повече се превръща в сериозен ограничител в движението напред. Близо 64 на сто от работниците са без средно образование, а при норматив около 50 на сто от преките изпълнителски кадри да са с висша квалификация те са значително по-малко. Проблемът е как този огромен резерв да бъде включен във формите за повишаване на квалификация. Досега затрудненията идваха преди всичко от липсата на достатъчни морални и материални стимули, особено за завършилите успешно своето обучение. За това предлагам в документите, които ще излязат във връзка с прилагането на кодекса, да се предвидят достатъчно стимули, които да осигурят бързо повишаване на образователното и квалификационното равнище на кадрите.

Приветствуваме постановките в кодекса на труда, чрез които с нова сила се поставя задачата за жената да се осигури най-благоприятно съчетание на нейната трудова и майчинска функция. Използването на женската работна ръка има и своите особености, които се определят и от ролята ѝ като създател на материални и духовни ценности, и от задълже-

нията ѝ на майка. Трябва всеки ръководител да осъзнае, че майчинството и грижата за децата е грижа за поколенията и е свързана с възпроизводството на нацията. Тези въпроси имат огромно политическо, социално, дългосрочно икономическо и патриотично значение. Затова заслужава признателност и въвеждането на 48-часовата седмична почивка, която ще осигури пълноценен отход на трудещите се през двата почивни дни.

Като се осигурява правото на задължителни разпореждания на председателите на съветите по труда и социалното дело, се гарантира още по-пълно конституционното право на труд на всички граждани на Народна република България.

Създадената възможност за полагане на допълнителен труд за произвеждане на селскостопанска продукция в личното стопанство чрез сключване на трудов договор с частно лице предизвиква някои въпросителни, но сме убедени, че впоследствие с подзаконовите документи те ще се изяснят и ще бъдат в интерес на обществото.

Правото да участва целият трудов народ в обсъждането и решаването на всички тези проблеми още един път доказва, че в нашата страна са създадени условия на всеки — от работника до ръководителя, да каже своята дума за съдбата на своя ден.

Подкрепям направеното предложение за нов Кодекс на труда и ще гласувам за него.

Благодаря за вниманието. *(Ръкопляскания)*

Председателствуващ Дража Вълчева: Предоставям думата за изказване на народния представител Здравко Митовски.

Здравко Митовски: Уважаеми другарки и другари народни представители! След всичко това, красноречиво и правдиво казано досега, аз бих искал да видя онова, което се крие зад 416-те члена на този необикновен законодателен акт; зад всичко, което ще се регламентира с нашето най-отговорно съзнание на основата на социалистическия ни порядък и историческия ни опит.

Иска ми се да видя по-дълбокото и по-далечното, на което той залага основите. Защото Народното събрание разглежда не само един най-модерен Кодекс на труда, а по обективна преценка — кодекс на човека!

На вниманието ни е един проект, който осигурява не само правилна регламентация на трудовите отношения и справедлива защита на тружениците. На вниманието ни е кодекс с идейно творчески заряд, насочен в бъдещето! Той залага корените на онова, което ще избуи в утрешния ден.

Струва ми се, че е съвършено ясна перспективата, която очертава новият човек, дълбоко осъзнал своята мисия, с всичките си права и отговорности на господар в страната си.

След великия ден за България — социалното ни освобождение — в шемета на изключителните събития, на екрана на най-новата ни история се отрази друго паметно събитие. Триумф на народните борби бе създаването на възжеланата за българския народ заветна мечта на Левски — народната република.

После в резултат на грандиозния скок в бъдещето, с бурното развитие на производителните сили в течение на четири десетилетия, особено след разкрепостяването на духовната ни мощ през април 1956 г., общественото развитие ни извежда сега напълно естествено към ново историческо дело — създаването на тази друга конституция — качествено нов Кодекс на труда.

Закономерното обществено-историческо развитие стовари на плещите на нашето поколение бремето, но и честта то да бъде творец на новата историческа система в нашата страна.

Казвам „закономерно развитие“. Но ние много добре знаем, че то не идва само. Него го творят хора. Творят го трудещите се.

Това ни напомня за условията, които имат решаващо значение за неговия успех.

Едното е способността на ръководещите да виждат напред, през завесата на ежедневието. То е безсъмнено налице!

Другото е отговорно, самоотвержено отношение към изпълнение на своите задължения от всички трудещи се. То е също до голяма степен налице, но при условията на новия Кодекс на труда занаяпред ще го имаме във все по-голяма пълнота.

Трябва да кажем, че във от всичко положително, което се каза за проекта, който разглеждаме, той определя и новата социално-творческа роля на труда, перспективата за увеличаване на общественото богатство и мощта на родната ни.

И тъй като при социалистически условия трудът е източник на общественото богатство и сила, у нас повече от всякога е нужно най-рационално, до пределна степен ефективно използване на целокупния ни национален трудов потенциал.

Коренът на дълбоко заложената в проектокодекса основна идея можем да намерим у Маркс, който сочи движещата при капитализма сила — печалбата.

„При 50 на сто печалба, казва Маркс, капиталът е готов да си счупи главата; при 100 на сто — пренебрегва всички човешки закони, при 300 на сто — няма такова престъпление, при което да не се хвърля на риск, дори пред страх от бесилото.“

Човекът е нищо за него!

У нас нещата са сложени на съвършено друга плоскост. В проекта за новия Кодекс на труда се гарантира в най-голяма пълнота именно човекът! Гарантират се неговите права, инициативност и възможности за творческа изява.

Това очертава по най-категоричен начин решаващата роля на обществения труд в социалното развитие. Високооценен, съзнателен и с всички предпоставки да бъде вдъхновен, трудът ни неизбежно следва да стане изразител на творческата същност на българина; да бъде негово единствено средство за самоутвърждаване.

Именно такъв труд и неговото възможно най-добро качество, с най-висока дисциплина и производителност, при най-икономично разходване на ресурси ще става все повече наше нравствено битие.

Създават се условията за пълно осъществяване на непознатото за капиталистическия свят отъждествяване на личния интерес с интереса на националната общност.

С особена удовлетвореност можем да констатираме, че още с всеобхватната социално-политическа платформа за нов Кодекс на труда, с концепцията за него беше дадено направление за това, което ни наложи сега времето.

Преди пет години др. Тодор Живков посочи, че преимущество на социалистическия начин на живот е в единството на общонародните, колективните и личните интереси.

И като оказва необходимостта от изработване на нов Кодекс на труда, кой обоснова и единството между права и задължения.

Колко правдива е тази теза, ни подсказва следният исторически факт. На знамето на Базелската секция на Първия интернационал е било написано: „Няма задължения без права, както няма и права без задължения!“

А това е, мисля аз, висш израз на социалистическия хуманизъм. Защото социалистическият хуманизъм не изчерпва съдържанието си с нормите на социалистическия морал. Той включва колективизма, включва и изискването да се отдават всички сили в борбата за осъществяването на новата социална система, т. е. към времето, когато за пръв път човекът ще може да се проявява градивно, свободно, в съответствие с обективните закони на общественото развитие.

При това положение всички заинтересувани — настоящи и бъдещи труженици — дължим да направим съвсем логично и

съответно заключение: правата предполагат и задължения, доверieto — надлежно задължава!

Задължава ни за усилия да правим най-добрия, най-пълния, най-качествения си принос в осъществяването на своя трудов и патриотичен дълг.

Задължава ни за стремеж да разкриваме всички материални и трудови резерви. Тук трябва да виждаме и абсолютната, неподлежаща на никакви разисквания и субективни оценки дисциплина на труда.

Задължава ни преди всичко да се преборим със самите себе си, с рутината и старите си схващания.

Щом това е вече постижение на толкова достойни наши труженици, може и вече трябва да се очаква, че то ще става достояние на все по-голям брой от останалите.

Това е въпрос, между другото, и на съзнание за дълг пред родината.

Мисля, че ще бъдем единодушни, ако изразим увереност, че целокупният български трудов народ, както винаги досега — и в борбата, и в строителството — ще изпълнява и в бъдеще с най-високо съзнание своя върховен дълг, произхождащ от новия Кодекс на труда.

С други думи казано — че ще бъдем верни на себе си!

Вярвам, че не ще бъде лирично отстъпление, ако кажем, че при най-строгo съблюдаване от целия ни трудов народ на разпоредбите на новия Кодекс на труда ние ще правим успешно своя принос към усилията на миролюбивото човечество, ще бъдем верни на решаващата днес в световната политика сила — Съветския съюз, за да имаме не само жадуваното мирно небе, но и както казваха класиците на марксизма, „хляб и рози за всички!“

Благодаря. (Ръкопляскания)

Председателстващ Дража Вълчева: Давам думата на народния представител Георги Потерашев.

Георги Потерашев: Другарки и другари народни представители! Тъй като обстановката е доста напрегната, ще започна своето изказване почти от средата.

Трябва да подчертаем, че и в сега представения проект за нов Кодекс на труда има известни непълноти в част от неговите раздели. Това се отнася най-вече за следните въпроси:

Първо, не е намерил достатъчно ясно и пълно място въпросът за труда и трудовите отношения в селското стопанство, а също и интеграцията на този труд с труда от промишлеността.

Второ, не е прецизно разкрит статутът на низовите ръководни кадри и отчасти статутът на бригадите от нов тип.

Трето, шом генералната стратегия на нашето ускорено развитие е практическото осъществяване на научно-техническата революция, редно е с Кодекса на труда да се съдействува за тези процеси. Смятаме обаче, че трудовите отношения, свързани с научно-техническия прогрес, не са достатъчно регламентирани. А това е крайно необходимо.

Четвърто, според обективното съдържание и функции на социалистическия труд неизбежно на този етап има и определена диференциация в труда и трудовите отношения. Но това сякаш не е отразено достатъчно в проекта на новия Кодекс на труда. Мисълта ми е, че само с понятието „работник“ все още не може да се представи тази диференциация.

С оглед на подобряване на проекта за нов Кодекс на труда в посочените направления ще направя следните конкретни бележки и предложения:

Към глава втора — Трудов колектив, чл. 12, ал. 2 и 3: не е ясно разграничено „първичен“ и „основен“ трудов колектив от гледна точка на селскостопанското производство. Бригадата от нов тип в аграрно-промишления комплекс какъв трудов колектив е? Тъй като в тези бригади има и производствено-технологични звена, редно е те да се утвърдят с Кодекса на труда като първични трудови колективи, а самата бригада като цяло — като основен трудов колектив (идентичен на този в предприятието). Към същата глава да се включи съответен текст за временните бригади в помощ на селскостопанското производство. Например: „Съществена роля в помощ на селското стопанство ще продължат да оказват временните трудови бригади, чиито колективи да се смятат като първични“.

В раздел II, чл. 18, ал. 3 да отпадне думата „бригадир“ и се впише „бригаден ръководител“ или „ръководител на бригада“. Ако сега не се оправи това, конкретно за селското стопанство (пък смятам и за другите отрасли и дейности), ще се нанесе удар върху професионалния статут на ръководството на бригадите. Обикновено всеки от нас става „бригадир“, когато отиде на бригада в селското стопанство и т. н. По-нататък в другите текстове също да се замени „бригадир“ с „бригаден ръководител“, тъй като „бригадир“ звучи лично на мен, без да заангажира никого, както го е казал поетът — „Елате хиляди младежи“ (*оживление и смях в залата*).

По отношение на регламентацията в областта на активното участие на трудещите се в научно-техническия прогрес предлагам следното: към чл. 23, ал. 1 да се добави текстът: „Бригадният ръководител влиза в разногласия при разработване на научно-технически и други постижения, но няма право да спира тяхното внедряване в производството“.

Смятам, че това не обезличава единоначалието, защото научно-техническата революция не търпи никакви административно-стопански задръжки.

Към чл. 41 ал. 4 да се допълни с думите: „Профсъюзите да участвуват още и в организационно-икономическото усъвършенствуване, а не само в технологичното усъвършенствуване“.

Съобразно четвъртата ми обща бележка в проекта за нов Кодекс на труда намирам, че недостатъчно пълно е отразена обективно съществуващата все още диференциация на труда.

В този смисъл пояснението, направено в § 1, т. 2 на допълнителните разпоредби, че „работник е всяко лице и пр.“, едва ли може да обхване професионално-квалификационната структура на нашето социалистическо общество в момента, а и в близките няколко години... Работническата класа понастоящем е главната класа — основна структурна част на нашата система, но въведеното понятие „работник“ едва ли трябва да се ползува като универсално за всички категории и длъжности на заетите трудещи се у нас.

Тъй като има все още и една друга категория, това са трудещите се селяни, да не се използва терминът „кооператори“ на село. В бъдеще и те ще станат, разбира се, повечето работници, но има заети, които не са работници в този смисъл, например председателят на аграрно-промишления комплекс.

В заключение искам да кажа, че пред нас безспорно е представен за обсъждане един забележителен документ — така да се каже, продължение на основния наш закон — Конституцията, но за прилагане на труда в социалистическото производство, а това има несъмнено връзка и значение и за възпроизводството на работната сила у нас.

В проекта за нов Кодекс на труда се съдържат забележителни по нормативното си значение и сила постановки.

Същевременно, както подчертах, има и необходимост от подобряване съдържанието и постановките на проекта за нов Кодекс на труда.

Още повече, че сега нашата общественост е под силното въздействие на взетите решения на XXVII конгрес на Комунистическата партия на Съветския съюз и активно участва в обсъждането на проекта за тезиси на тринадесетия конгрес на Българската комунистическа партия. От всичко това се пораждат и допълнителни предложения, мисли и идеи. Навярно това още повече ще се засили във връзка с провеждането и самите решения на тринадесетия конгрес. Предстои и провеждането на XXXV конгрес на Българския земеделски народен съюз — верния съюзник на партията.

Това ме навежда на мисълта и дава известно основание един такъв закон да се разгледа още веднъж и тогава да се приеме. Защото този закон е със силата поне до края на века.

Благодаря за вниманието. (*Ръкопляскания*)

Председателстващ Дража Вълчева: Другарки и другари! Други записани за изказване няма. Желает ли друг народен представител да вземе думата по обсъждания проект?— Няма желаещи.

Пристъпваме към първо гласуване на проекта за Кодекс на труда по принцип.

Който е съгласен, моля да гласува.

Въздържали се? — Няма. Против? — Няма.

Проектът за Кодекс на труда се приема по принцип единодушно и се предоставя на Законодателната комисия за допълнително обсъждане.

С това първото заседание на двадесетата сесия завърши.

Следващото второ заседание на Народното събрание ще се състои утре, 21 март 1986 г., от 15,00 часа.

Съобщение: Законодателната комисия ще проведе заседание утре, 21 март 1986 г., от 9 ч. в зала „Изток“.

Закривам заседанието.

(Закрито в 18 ч.)

Председател: **Ст. Тодоров**
Зам.-председател: **Др. Вълчева**