



ДО
Г-Н ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА
ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА
КЪМ 43-ТО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

УВАЖАЕМИ Г-Н АДЕМОВ,

Внимателно се запознахме с внесения от народния представител Георги Стоянов Кадиев на 19. 11. 2015 г. законопроект № 554-01-180 за изменение и допълнение на Кодекса на труда, както и с мотивите към него, и изразяваме следното становище:

Единственият параграф в законопроекта предвижда размера на основния платен годишен отпуск да бъде не по-малко от 25 дни, т. е. предложението е да се увеличи с 5 дни.

В основата на предложената промяна стои борбата със стреса на работното място. Изследванията в областта на стреса на работното място и причините за възникването му показват, че той може да бъде породен от различни причини, например от нередовното изплащане на дължимото трудово възнаграждение, непредизвестно полагане на извънреден труд и редица други. Тоест, комплекс от различни фактори водят до стрес на работното място. При всички тях и в резултат на породеният от тях стрес се стига и до психически и физически увреждания/заболявания на работниците.

Борбата със стреса е многопластова, многоаспектна, тъй като може да обхваща различни облекчения – освен отпуските, почивки в работното време, норми, свързани със съвместяване на трудовите и семейните задължения, ангажименти от страна на работодателя за откриване на стресогенните фактори, „измерване“ на стреса, профилактика, периодични медицинска, вкл. психологична оценка на средата на труда и други. По наше мнение, подобен законопроект следва да урежда комплексна, цялостна защита от стреса, а не само отделни нейни проявни форми, т.е. да се предвидят и специални текстове, свързани с почивките в работното време, баланса между трудов и семеен живот и т.н., които споменахме по – горе.

От тази гледна точка **предложението е ограничено**, сведено само до въвеждането на допълнителен отпуск и то отнесен към общият платен годишен отпуск, което според нас е неправилно.



Ако се приеме, че може да бъде въведено в КТ, то отпускът следва да е цели, да бъде обособен в отделен текст, по подобие на отпуските за вредни, ненормиран работен ден и другите подобни отпуски. Освен това, в закона следва да се определи минимален размер с възможности за индивидуализиране, вкл. и чрез колективен трудов договор в зависимост от стресогенните фактори и тяхното въздействие. Това е така, защото естеството на всяка една дейност/работа е различно, и в този смисъл на практика едни работници са изложени на стрес в по – голяма степен в сравнение с други. Ето защо, специален текст би следвало да отчете многообразието на стресогенните фактори.

В контекста на казаното следва да се има предвид, че КНСБ е инициатор за създаване на **проект за Национално споразумение** между социалните партньори за съвместни действия за приложение на Европейското рамково споразумение за стреса на работното място и на Европейското рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място. Страни по Споразумението са национално представителните организации на работниците и служителите и на работодателите. Проектът е изготвен на базата на опита на европейските социални партньори, на опита на държавите – членки, и на опита на социалните партньори в България. Към настоящия момент Споразумението все още не е подписано, но то обръща специално внимание на предприемането на комплексни действия за борба със стреса на работното място. По-конкретно тези действия включват:

1. Анализ на ключовите фактори, предизвикващи стреса – несигурната работа и заетост, текучество на персонала, организацията на труда и работния процес, въздействие на опасни вещества, шум и топлина; междуличностни отношения и др.

2. Идентифициране на видовете и формите на тормоз и насилие на работното място и случаите на външно насилие.

3. Извършване на цялостен преглед на действащата правна уредба с оглед изменения и допълнения в конкретни нормативни актове – Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, както и в редица подзаконовни нормативни актове.

4. Осъществяване на интензивен, отговорен и ефективен диалог на социалните партньори – активно сътрудничество между социалните партньори и ангажиране на правителството за включване на дейности и решения по отношение на стреса, тормоза и насилието при разработване на националните програми за безопасни и здравословни условия на труд.

5. Обсъждане на проблеми, свързани с политики на национално равнище в НСТС и в Икономическия и социален съвет.

6. Използване потенциала, традициите и опита на двустранния социален диалог и колективното трудово договаряне. В тази връзка е и



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

1040 София, пл. "Македония" № 1, www.knsb-bg.org



засилване сътрудничеството между синдикалните и работодателските структури; ангажиране на комисиите за сътрудничество в предприятията за създаване на работна среда, в която работниците да не бъдат излагани на заплахи, тормоз или насилие от колеги, ръководство, или от трета страна.

Проектът за Национално споразумение, а и естеството на предложените промени водят до извода, че поначало подобни изменения би трябвало да се обсъждат между бизнеса и синдикатите. В тази връзка, КНСБ има готовността да проведе преговори с работодателите съгласно чл. 3 КТ.

С оглед изложените аргументи подкрепяме идеята за борба със стреса на работното място, но считаме, че реализацията ѝ чрез законопроекта на г-н Кадиев не е правилна.

ЧХ/ТТ

**ПЛАМЕН ДИМИТРОВ
ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ**