ОСМИ ГОДИШЕН ДОКЛАД НА КНСБ ЗА НАРУШЕНИЯТА, СВЪРЗАНИ С УПРАЖНЯВАНЕ НА ПРАВОТО НА ТРУД ПРЕЗ 2022 Г.

Настоящият доклад продължава усилията на КНСБ за организирана, координирана и системна работа в защита правата на работниците и тяхното достойнство.

Докладът е подготвен по предоставената ни за целта информация от:

- ИА „Главна инспекция по труда“ – обобщена информация по някои въпроси от обхвата на контролната дейност на Агенцията ;
- Системата за мониторинг на нарушенията и юридически консултации и чатбот на КНСБ;
- Основните членове, регионалните структури и доверените адвокати на КНСБ;
- Сигнали от мобилното приложение на КНСБ – VOX KNSB;
- Сигнали на наши членове и граждани, публикации в средствата за осведомяване и социалните мрежи.

В отделните раздели на доклада представяме тенденциите и насочваме вниманието към отделни характерни случаи на нарушаване, или съмнения за нарушаване на права, получени през съответните информационни източници.

Основната цел на настоящия доклад е да насочим вниманието на компетентните държавни органи към въпросите в доклада. Чрез него да обосновем необходимостта от предприемането на законодателни и контролни стъпки в защита на правата на работниците и служителите, с оглед пълноценното им прилагане в България и постигане на максимален ефект за обществото от това.

През 2022 г. към структурите на КНСБ, чрез основните членове, регионалните структури, онлайн платформа на КНСБ за мониторинг и консултации при нарушени трудови права, доверените адвокати на КНСБ, мобилното приложение на КНСБ – VOX KNSB, както и чрез сигнали на наши членове и граждани, публикации в средствата за осведомяване и социалните мрежи, бяха подадени общо 19 625 бр. сигнала за нарушения, които за целите на доклада категоризирахме в следните области:

1. Заплащане на труда;

Нарушения, свързани с неизплащане на дължимите трудови възнаграждения за периоди, надхвърлящи две месечни задължения на работодателя. Други нарушения по заплащането на труда.

2. Работно време, почивки и отпуски;

Сумирано изчисляване на работното време – разпространение и нарушения, свързани с възприетите норми. Състояние и нарушения, свързани с полагането на извънреден труд. Други тежки нарушения по работното време, почивките и отпуските.

3. Нарушения при работа от разстояние;

4. Нарушения при информиране и консултиране на работници и служители;
5. Нарушения при прекратяване на трудовото правоотношение;
6. Нарушения при встъпване в трудовото правоотношение;
7. Нарушения на изискванията за здравословните и безопасни условия на труд;
8. Нарушения на осигурителни права;
9. Нарушения, свързани със сключването на колективни трудови договори;
10. Нарушаване на признати от националното ни законодателство синдикални права. Нарушаване правото на създаване на синдикални организации и/или вникване на членство в съществуващи синдикални организации;
11. Нарушения, свързани с правото на стачка.

Подадените сигнали в структурите на КНСБ през 2022 г. са обобщени в следните рамки:

НАРУШЕНИЯ НА ТРУДОВИТЕ ПРАВА В БЪЛГАРИЯ:	БР.
Възлагат ми работа, която не е свързана със задълженията ми по длъжностна характеристика.	612
Не получавам средства за закупуване на очила за работата с видеодисплей.	582
Работодателят не организира безплатни медицински прегледи.	580
Не получавам допълнително възнаграждение за работата на отсъстващ колега, която аз извършвам.	563
Не ме запознаха с Правилника за вътрешния трудов ред.	415
Намеса на работодателя в дейността на синдикалната организация.	415
Работодателят не ми дава възможност да ползвам целия платен годишен отпуск.	403
Работя без да ми е връчена длъжностна характеристика.	399
Назначен съм на една длъжност, а работя друго.	398
Задължават ме да използвам платен ми годишен отпуск през точно определен месец, без да има законово основание за това.	388
Не ми заплащат за положен извънреден труд.	380
Работя повече от 40 часа на седмица при петдневна работа седмица.	379
Отказ от страна на работодателя за договаряне в КТД на клаузи за по-високи работни заплати и/или допълнителни възнаграждения.	370
Нямам достъп до трудовата си книжка и др. мои документи.	367
Температурата/качеството на въздуха/шума на работа не съответстват на нормативните изисквания.	367
Възлагат ми работя по време на отпуск/болничен.	343
Полагам извънреден труд без заповед на работодателя.	330
Не ми осигуряват консумативи за работа.	330

Работодателят прилага клаузите в КТД спрямо нечленуващи в синдикална организация, страна по договора и/или неприсъединили се към КТД.	330
Не ми заплащат за положен труд през почивни и празнични дни.	328
Работодателят не изпълнява договорености в КТД.	328
Работодателят не ми е предоставил работно облекло.	326
Работното ми облекло е некачествено/неподходящо.	311
Обиждат ме по време на работа.	311
Натиск от страна на работодателя, върху синдикален лидер/работник/служител, по повод синдикалното му членство.	306
Бавят ми плащането на месечната заплата.	304
Не ми плащат командировъчните.	303
Не ми провеждат редовно инструктажи по ЗБУТ.	300
Работодателят бави преговорите, с цел да не бъде сключен КТД.	299
Не ми връчиха копие от уведомлението за регистрация на сключения трудов договор в НАП.	290
Работодателят не ми предоставя лични предпазни средства.	274
След прекратяване на трудовото правоотношение работодателят не ми изплати последната заплата или обезщетение.	265
Принуждават ме да излизам в неплатен отпуск.	255
Работодателят не ми позволява да ползвам две физиологични почивки по 15 мин. дневно.	242
Работното ми място не отговаря на ергономичните изисквания.	242
Действия от страна на работодателя, целящи закриване на синдикална организация.	241
Налагат ми глоби/незаконни удръжки към заплатата.	240
Нямам сключен писмен трудов договор.	239
Работодателят не предоставя на синдикалната организация поискана/необходима информация за водене на преговори за КТД.	238
Противопоставяне на работодателя срещу създаване на синдикална организация.	237
Дискриминация от работодател към работник/служител поради членството му в синдикат.	226
След прекратяване на трудовото правоотношение работодателя не ми върна или ми забави трудовата книжка.	221
Работодателят не започва преговори за сключване на КТД в едномесечен срок от поканата.	218
Работя на изпитателен срок без сключен трудов договор.	214
Прекратявано ми е трудово правоотношение устно, без да ми е връчена писмена заповед или писмено предизвестие.	203
Работодателят не ми издава в срок документи за осигурителен стаж, доход или категория труд.	202
Работя повече от 12 часа на ден.	200
Работодателят не ми разрешава отпуск по семейни причини.	197

Не ми заплащат за положен нощен труд.	196
Почивам между две смени по-малко от 12 часа.	194
Работя при сумирано изчисляване на работното време и често ме уведомяват за промяна на смените .	193
Работя от разстояние и получавам задачи от работодателя по e-mail/телефон и др. след изтичане на работното ми време.	191
Не ме запознават своевременно с утвърдения график за смените при работа на сумирано изчисляване на работното време.	187
Времето, изработено над часовете по график при работа на сумирано изчисляване на работното време, не ми се заплаща като извънреден труд.	186
Работодателят не ми издава безплатно документи за осигурителен стаж, доход или категория труд.	179
Работя от разстояние без мое съгласие.	178
Работодателят не ми позволява ползване на платен годишен отпуск, без да има производствени причини за отлагането.	177
Работодателят не ми е определил правилно категорията труд.	177
Работодателят не ми позволява да ползвам обедната си почивка.	176
Работя на ненормиран работен ден, а не получавам допълнителен отпуск за това.	175
Работодателят не ми разрешава да ползвам отпуск за синдикална дейност, договорен в колективен трудов договор.	172
Работодателят е въвел неизпълними норми, за да ми заплаща по-малко от минималната работна заплата за страната.	160
Работодателят не ми внася осигурителни вноски в определените от закона размери и срокове.	158
Намаляват ми заплатата без мое съгласие.	156
Работодателят не ми плаща първите три дни от болничните.	153
Работя на сумирано изчисляване на работното време и почивам по - малко от 24 часа седмично.	142
Трудоустроен работник съм, а работодателят не ми осигурява ползване на не по-малко от 26 работни дни платен годишен отпуск.	142
Отказ от страна на работодателя да бъде вписан сключения КТД в регистъра на Инспекция по труда.	137
Трудоустроен съм, а работата ми не е съобразена с предписанията от здравния орган.	126
При работа на сумирано изчисляване на работното време не ми превръщат нощния труд в дневен и не ми го заплащат.	124
Работя на работно време с променливи граници и ми се нарушава междудневната почивка от 12 часа.	124
Работодателят не ме информира за опасностите при работа с опасни химични вещества и канцерогенни.	113
Работодателят ме принуждава 4 часа да работя в офиса, а другите 4 часа ги отчита като отпуск.	101

Майка съм на дете до 6 години и работодателят ме принуждава да давам нощни смени без мое съгласие.	97
ОБЩ БРОЙ НАРУШЕНИЯ: 19 625	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

Обективността на ситуацията ни дава основание да настояваме за и да очакваме комплексен подход от страна на държавата – изпълнителна и законодателна власт, насочени към усъвършенстване на законодателството:

I. На първо място, за да се гарантира правото на сдружаване, включително и конституционното право на сдружаване на работниците и служителите в синдикални организации. Българската държава е длъжна да изпълни ангажимента си по чл. 11 от Конвенция № 87 на МОТ и да гарантира това право на сдружаване на работниците и служителите.

- Да се обсъдят мерки за подкрепа и стабилизиране на синдикализма, с оглед ключовата му роля в социалния диалог.

Макар и прогласено, това право не е гарантирано в действащото законодателство – нито административно, нито наказателно! За пореден път напомняме, че имаме отдавна формулирано предложение за криминализиране на деянията, насочени срещу правото на сдружаване по подобие и по начина, по който това е направено в Наказателния кодекс за правото на сдружаване в политически партии и движения.

II. На следващо място настояваме за:

- Изменения и допълнения в Закона за МВР, в Закона за съдебната власт и в Закона за държавния служител с оглед констатациите от доклада за несъответствие на отделни, конкретно посочени от нас членове в тези закони с изискванията на 87 Конвенция на МОТ;

- Изменения в КТ, чрез които да се коригира в съответствие с 87 Конвенция на МОТ определението за член на синдикално ръководство (в §1 от КТ).

III. Под егидата на МТСП, в условията на тристранен диалог, да се набележат конкретни мерки за изменения в националното законодателство, чрез които да се даде широк простор за развитие на колективното договаряне:

1. За усъвършенстване на правната рамка на колективното трудово договаряне, в т.ч. за колективно договаряне на работните заплати.

Предложенията ни са предоставени на МТСП. Те включват:

- въвеждане на диференциран подход на правната уредба с оглед средата на договаряне - откроряване характеристиките на договаряне в бюджетната и материалната сфера, както и на разширения от технологиите периметър от нови, нестандартни форми на полагане на труд;

- въвеждане на съответстващи с компетенциите им роля и място в колективното договаряне на кметове и министри в бюджетната сфера, ръководители на бюджетно финансирани предприятия и др.

- развитие на равнищата на колективно договаряне, позволяващо по голяма гъвкавост и договаряне на специфични равнища, в зависимост от съществуващите икономическите интереси и свързаност;

- укрепване договарянето на отраслово/браншово ниво и развитие на нормите на двустранния социален диалог; в т.ч ясно определяне (идентифициране) на страните в браншовото договаряне чрез тяхното национално представителство; усъвършенстване и улесняване на процедурите за разпростиране/разширение/ валидността на отраслови/браншови колективни трудови договори и други;

- уреждане на секторния характер на КТД в сложни съставни системи, които имат усложнена териториална и организационна структура със самостоятелни права по сключване и прекратяване на трудови правоотношения, но без права да формират и се разпореждат с бюджета с финансови ресурси, като онзи, който ги е създал (министерства, сложни съставни стопански структури, други).

- усъвършенстване нормите за договаряне на равнище предприятие, свързани със задължението за информационното осигуряване от страна на работодателите, определянето на оптимален срок за завършване на преговорите, подписване или отказ от подписване на КТД и др.;

- въвеждане на нормативни механизми за по-добро приложение на транснационалните споразумения в компаниите и европейските секторни/ междусекторни споразумения и др.

- въвеждане на ясни процедури и срокове, които да синхронизират и регламентират в единен цикъл преговорите за договаряне на работните заплати на всички равнища;

- ясен регламент относно контролните функции на ИА "ГИТ" по сключването, изменението и изпълнението на колективните трудови договори;

- преодоляване на неправомерната и противоречива практика по прилагането на чл. 57, ал. 2 от КТ относно присъединяването към КТД на работници и служители, които не членуват в синдикални организации без никакъв принос към усилията за постигане и сключване на колективен договор.

2. Изменение и допълнение в Закона за държавния служител относно законова реализация на международно признатото право на колективно договаряне за държавните служители.

3. Ратификация на Конвенция 151 на МОТ от 1978 г. за защита на правото на организация и процедури за определяне на условията на заетост в държавната администрация и Конвенция 154 на МОТ от 1981 г. за насърчаване на колективното трудово договаряне.

4. Разширяване и обогатяване на предмета на колективното договаряне и на двустранния социален диалог с акценти, както върху традиционни, така и върху нови въпроси:

- конвергенция на заплатите;
- промени в работата при промяна на технологиите и дигитализацията;
- правата на работниците във всички случаи на мобилност: на капитал, услуги, хора и др .;
- проблемите на работещите в световната верига на доставки;
- нарастващите неравенства, разликите в пола и поколенията;

• секторните измерения на европейския стълб за социалните права.

5. Мерки за увеличен обхват на работниците и служителите с действащи О/БКТД и КТД на равнище предприятие.

6. Настояваме за изработването на методика и инструментариум за изчисляване покритието с КТД и мониторинг на процеса на различните равнища на сключване на колективни трудови договори, както и по сектори и икономически дейности, и по др. критерии; за изготвяне на Карта на покритието с КТД, ежегодно обсъждана от социалните партньори в НСТС. Ето защо предлагаме да се интегрират капацитетът и експертният потенциал на ИА „Главна инспекция по труда“ и Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА), в които се събира целият информационен масив от сключени КТД на различните нива.

IV. Настояваме за организиране и провеждане на дискусия и подготовка на конкретни мерки относно посоките и необходимостите за изменения в националното законодателство, чрез които да се осигури:

1. Простор за осъществяване и развитие на тристранния и двустранен социалния диалог на всички възможни негови равнища.

2. Издигане ролята на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите при решаване на въпросите, предмет на тристранното и двустранно сътрудничество, в това число и на системата на тристранното сътрудничество.

3. Усъвършенстване и развитие на ролята и мястото на Националния институт за помирение и арбитраж, като нова структура в системата на МТСП - Институт по труда, в чиито периметър на дейност и функции, освен проблематиката свързана с мирното уреждане на колективните трудови спорове, да се включат и редица други въпроси, свързани с труда и обезпечаването на условия за труд, с ролята и мястото на колективното договаряне и постигнатите чрез колективните трудови договори на всички равнища по-добри условия на труд. В тази насока е необходимо завършване на Интегрираната информационна система за колективното договаряне на НИПА.

V. Предвид констатациите на ГИТ, свързани с проверените случаи на забавени, неизплатени заплати през 2022 г., настояваме за изменения в чл. 245 от КТ в посоката, в която през 2018 г. е представен съвместен законопроект от Омбудсмана на България и КНСБ.

България се нуждае от нов простор за нарастване ролята на синдикалните и работодателските организации в решаването на комплекса от въпроси, свързани с предмета на тристранното сътрудничество. Бъдещето на труда в България, неговата регулация и превенция, го изисква.