



## ПАМЕТНА ЗАПИСКА

**ОТНОСНО:** *Заклучителна конференция по проект „Подобряване на нормативната уредба на правото на стачка“ - Компонент 2 от проекта на Министерство на труда и социалната политика (МТСП) „Насърчаване на социалния диалог и подобряване на условията на труд на работниците и служителите“*

На 17 ноември, 2017 г, в зала „Еспланада“ на столичния хотел „Експо“ се проведе Заклучителната конференция по проект „Подобряване на нормативната уредба на правото на стачка“ - Компонент 2 от проект на Министерство на труда и социалната политика (МТСП) „Насърчаване на социалния диалог и подобряване на условията на труд на работниците и служителите“, финансиран от тематичен фонд „Партньорство и експерти“ от Българо-Швейцарската програма за сътрудничество за намаляване на различията в рамките на разширения ЕС.

Сред присъстващите на събитието бяха Владимир Бояджиев, директор на НИПА, Ивелин Желязков, директор „Тристранно сътрудничество“ на Асоциацията на индустриалния капитал в България, Чавдар Христов, вицепрезидент на Конфедерацията на независимите синдикати в България, проф. Любомир Стефанов, член на УС на „Съюза за стопанска инициатива“, Валери Апостолов, съветник към Конфедерация на труда „Подкрепа“, Валентина Зартова, член на Управителния съвет на Българската търговско-промишлена палата, Снежана Славчева, директор „Индустриални отношения“ в Българска стопанска камара и проф. Васил Мръчков.

Конференцията откри заместник-министърът на труда и социалната политика д-р Султанка Петрова. *„За мен е изключително удоволствие да присъствам на тази конференция, защото съм убедена, че всички участници са дали много енергия, за да се осъществи този проект по един добър начин и за да стигнем до финала на една програма, която е изключително важна за България“*, заяви по време на откриването зам.-министърът на труда и социалната политика.

Тя благодари на НИПА, социалните партньори и Балканския институт по труда и социалната политика за уменията и качествата да работят и да дават всичко от себе си за един добър завършек на проекта. По думите ѝ всички са работили в дух на добронамереност, отговорност и толерантност, и е постигнат консенсус по почти всички въпроси.

*„В Министерството на труда и социалната политика вече има предложение за работна група, която да направи така, че вашите предложения и трудът, който сте положили, да бъдат реализирани с нужните промени в Закона за уреждане на колективните трудови спорове. Надявам се, че и в тази работна група ще бъдете толкова активни, както бяхте активни по този проект. За нас е много важно да издигнем на по-високо ниво Националния институт за помирение и арбитраж и той да изпълнява ефективно и ефикасно своите функции, което ще бъде изключително важно, както за работодателите и за синдикатите, така и за работниците и служителите“*, каза още д-р Петрова.

Директорът на НИПА Владимир Бояджиев благодари на министерството и на социалните партньори за оказаната подкрепа в рамките на проекта. Той отбеляза, че проектът е разделен на два етапа. По време на първия етап, реализиран през 2013-2015 г., основните цели са две-подобряване на инструментариума за проследяване на колективните трудови спорове и изготвяне на предложения, насочени към подобряване на нормативната уредба на процедурите по посредничество и арбитраж.

Идеята на вторият етап е съвместно със социалните партньори да бъдат разработени предложения за подобряване на нормативната уредба относно правото на стачка на работниците и служителите чрез изменения и допълнения на ЗУКТС и свързаните нормативни актове, използвайки подходящите подходи, решения и практика на Конфедерация Швейцария, и в съответствие с международните трудови стандарти.

*„Основната задача на втория етап е изготвянето от социалните партньори на съвместен проект за изменения и допълнения на ЗУКТС, касаещи правото на стачка. Целта беше да се търси консенсус между синдикати и работодатели и такъв е постигнат по 6 основни точки“*, отбеляза директорът на НИПА Владимир Бояджиев.

*„Нашата действителност, включително и международната, от създаването на тези правни норми в ЗУКТС, в значителна степен се е променила. Поради тази причина отдаваме значение на проекта, независимо от това дали и кога ще се реализира законодателна инициатива за промяна на тези норми“*, каза вицепрезидентът на КНСБ Чавдар Христов.

*„В качеството си на експерт, искам да споделя, че за мен беше удоволствие да работя с колегите, независимо, че ние имаме различия, които почиват на интересите на нашите организации, аз много високо ценя професионализма и отношението към задачите, които съпътстваха нашата*

работа. Много пъти сме били в подобни работни групи, но действително в тази имаше едно качествено отношение не само към проблематиката, но и между нас самите“, добави той.

„Действително се опитахме да постигнем съгласие по всичко, по което е възможно. Дори там, където имахме различни позиции, благодарение на срещата в МОТ, организирана с инициативата на г-н Бояджиев, разбрахме, че това не е прецедент и в световен мащаб. Колкото държави-толкова и практики“, каза Ивелин Желязков, представител на АИКБ. По думите му няма единно и универсално решение по въпросите със стачката и локаута. Въпросите за стачката и локаута отразяват културата на труда, до която е достигнало едно общество.

„Важното е, че въпреки различията си ние трябва да бъдем мотивирани да търсим онова общото, което ни свързва и е от полза на трите страни“, добави още Желязков.

„Проблемите на стачката са част от живота ми в продължение на 28 години. Този проект е повод за размишление и начин да поддържаме живи въпросите на колективните трудови спорове и техния връх - стачката“, изтъкна в своето изказване проф. Васил Мръчков.

„Преди 10 години с решенията си по делата на „Викинг“ и „Лавал“, Европейският съд буквално хвърли горещия картоф към държавите-членки, като постанови, че това е въпрос, който те трябва сами да решават. Опитите на МОТ през годините също не доведоха до изричното признаване правото на стачка. Проблемът продължава да стои на дневен ред. Аз обаче вярвам, че във всяко неблагоприятно решение има и благоприятна нишка - а именно да се търси решение на национално равнище. Истината е, че най-добре проблемите се познават там, където са възникнали и най-доброто решение може да дойде от тези, които са ги създали. Връщаме се към проблема с диалога и двустранното сътрудничество между работодатели и синдикати. Смятам, че пътят, по който може да се върви след приемането на ЗУКТС на 6 март 1990 г., е споразумение чрез преговори между социалните партньори. Нашият собствен, национален опит потвърждава, че този път макар и труден, макар и бавен, води до добри резултати“, допълни той.

По думите му през 2006 г. е направена важна промяна в ЗУКТС, като е допуснато правото на стачка, макар и при една по-усложнена процедура с т. нар „минимални дейности“.

„С тях се намери „modus vivendi“ - съживяването на въпросите, свързани със стачката. Законът за уреждане на колективните трудови

*спорове наистина се нуждае от подобряване и изменение. Най-добре се търсят решения, като се започне от експертно равнище, където най-дълбоко се вниква в естеството на въпросите. И по-нататък техните изводи ще се превърнат и в позиция на органите, които представляват. Стачната вълна у нас сякаш затихна, но това не означава, че са затихнали колективните трудови спорове. Измамно е едно такова твърдение. На равнище предприятие се намират компромисни и половинчати решения, но именно те поддържат конкретните въпроси живи. С едно по-внимателно вглеждане в текстовете и преди всичко с поддържането на диалог между страните, решение може да се намери.*

*Друг е въпросът за колективното договаряне. Според мен това е вътрешен резерв за уреждане на споровете, който не е използван. По нашето законодателство колективният трудов договор е споразумение само между синдикатите и работодателите. Има законодателство, предвиждащи по-гъвкави решения - с участие на представители на работниците.*

*Нашата традиция е била винаги за подписването на един такъв договор да е нужна синдикална организация. Ние знам обаче, че не във всяко предприятие има такива. Думите ми не са апел за създаването на синдикални организации, това е работа на хората, които решават тези въпроси“, допълни той.*

*Според проф. Мръчков в колективния трудов договор могат да се решат по-добре въпросите, уреждащи споровете. „Там се запазва доверието за поддържане на отношенията, защото синдикати и работодатели са обречени да бъдат заедно, двете страни не могат една без друга. Пожелавам развитие на социалния диалог и на двустранното сътрудничество, за да се достигне до по-високия етап-тристранното сътрудничество“, каза проф. Мръчков.*