



Република България
ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

АНАЛИЗ

на

ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

на тема

ПРИЛОЖЕНИЕТО НА КОНВЕНЦИИТЕ И ПРЕПОРЪКИТЕ НА МОТ

В БЪЛГАРИЯ

(разработено по собствена инициатива)

В плана за дейността на Икономическия и социален съвет за 2010 г. е заложено разработване на анализ по собствена инициатива на тема: **„Приложение на Конвенциите и Препоръките на МОТ в България”**.

Председателят на Икономическия и социален съвет проф. Лалко Дулевски със свое писмо № 023-РД-06/08.02.2010 г. на основание чл. 15, ал. 1, т. 9 от Правилника за дейността на Икономическия и социален съвет разпредели разработването на анализа на Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения съвместно с Комисията по социална политика.

С решение от съвместно заседание на двете комисии, състояло се на 26.02.2010 г., за докладчик по анализа бе определен д-р Константин Тренчев, заместник-председател на ИСС и член на Съвета от втора група – представителни организации на работниците и служителите.

В работата по подготовка на анализа бе привлечен адв. Николай Найденов, бивш началник на отдел “Международни организации и международноправни въпроси” в дирекция “Европейски въпроси и международно сътрудничество” на Министерството на труда и социалната политика.

На свое съвместно заседание от 31.05.2010 г. Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения и Комисията по социална политика обсъдиха и предложиха за одобрение от пленарната сесия проекта на анализа.

На своята Пленарна сесия от 09.06.2010 г. Икономическият и социален съвет одобри настоящия анализ.

1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. Международната организация на труда (МОТ) е универсална международна организация, създадена през 1919 г. след края на Първата световна война, по време на Парижката мирна конференция. Макар и предшестваща създаването на ООН, от 1946 г. и понастоящем МОТ има статут на нейна специализирана организация по въпросите на труда. Съществена и уникална особеност на МОТ е нейната тристранна структура. Основните ѝ органи се състоят от представители на държавата (правителствени представители), представители на организациите на работниците и служителите и тези на работодателите, в съотношение 2:1:1. Тази структура на организацията позволява при решаването и обсъждането на трудовите и социалните въпроси да участват трите най-заинтересовани страни в тази област, като по този начин се постигат общоприемливи или компромисни решения. Така идеята за трипартизма намира своето отражение в работата на организацията, като тя е въплътена във всички нейни органи и дейности. МОТ е “родното място” на практическото приложение на тристранното сътрудничество, като оттам то си проправя път в националните държави.

1.2. Дейностите на МОТ са изключително широкомащабни и разнообразни, но все пак могат да бъдат сведени основно до три направления:

- √ Нормотворческа дейност;
- √ Техническо сътрудничество;
- √ Изследователска и информационна дейност.

Настоящият анализ е посветен предимно на нормотворческата дейност на МОТ и нейното прилагане в България. От важно значение за развитието на тази дейност са три от програмните декларации на МОТ – Филадельфийската декларация (1944 г.), Декларацията за основните принципи и права в областта на труда (1998 г.) и Декларацията за социална справедливост и справедлива глобализация (2008 г.). Значително постижение е и приетият през 2009 г. Глобален пакт за заетост, с основен акцент върху преодоляването на

последствията от световната финансова и икономическа криза. Въз основа на принципите, залегнали в този документ, между социалните партньори бе постигнат консенсус за изработване и подписване на Национален пакт за заетост в България, чрез който да се гарантира съгласие за бъдещите антикризисни политики и при реформи в ключови социални системи.

1.3. МОТ приема конвенции и препоръки чрез своя основен орган – Генералната конференция на представителите на държавите-членки, наричана още Международна конференция на труда (МКТ), която се събира най-малко един път в годината, обикновено в септември на организацията – Женева. **Конвенциите са класически многостранен международен договор, подлежащ на ратификация и имащ задължителна сила за държавите, които са се присъединили към него.** Препоръките, както е видно от тяхното наименование, не са задължителни за държавите-членки и съответно не предвиждат юридическа процедура за обвързване с тях. Изборът дали даден въпрос да бъде уреден с конвенция или препоръка се прави въз основа на това доколко съществува воля за международноправното му уреждане и поемане на съответните юридически задължения. Случва се по един и същи въпрос да има **конвенция, уреждаща минимални стандарти**, а като допълнение да е приета **препоръка, даваща насоки за по-нататъшно развитие на националните законодателство и практика в съответната област.**

1.4. Уставът на МОТ установява някои общи задължения за държавите-членки по приетите конвенции и препоръки, независимо от това дали са присъствали на МКТ и дали са гласували за, против или са се въздържали при приемането им. Тези задължения са следните:

1.4.1. Първото от задълженията на правителствата на държавите-членки на Организацията е в едногодишен срок или в изключителни случаи - 18 месеца след закриването на сесията на МКТ, на която са били приети съответните конвенции и препоръки, **да ги представят пред националните органи, които са компетентни да приемат закони, за транспонирането им във вътрешното законодателство.** Компетентният орган във всяка страна се определя от нейната конституция. Това е органът на законодателната власт (обикновено парламентът). Смисълът на това задължение е приетите

от МОТ международни актове да получат широка обществена гласност, да достигнат до знанието на органа на законодателната власт, да се проведат обсъждания по тях, да бъде дадена възможност на законодателния орган да се запознае и да ги има предвид в бъдещата си законодателна дейност. Тази процедура **не съдържа задължение за ратифициране на конвенциите или за тяхното и на препоръките непосредствено изпълнение**. Ратификацията на конвенциите е суверенно право на държавите-членки и те са свободни самостоятелно да решават и преценяват дали и кога да ратифицират определени конвенции, като следват установения в националните конституции ред за това.

1.4.2. Второто задължение е правителствата на държавите-членки на МОТ **да представят в Международното бюро на труда – МБТ** (секретариата на МОТ) **доклади за изпълнението** на гореописаната процедура. В тези доклади се посочва кога са представени съответните конвенции и препоръки на органите на компетентната власт, предоставят се данни за самия орган на компетентната власт, на когото те са представени, за неговото място и функции в държавното устройство на страната, за взетите решения и проведените дискусии по повод на представянето и т.н.

1.4.3. Третото задължение е правителствата **да представят национални доклади по избрани от Административния съвет** (изпълнителния орган на МОТ) **конвенции и препоръки**, в които представят състоянието на националното си законодателство и практика по тях, както и трудностите, които срещат при прилагането им. Правителството е длъжно да представи **първоначален и периодични доклади в МОТ за взетите мерки за изпълнение на конвенциите, към които държавата се е присъединила**. Тези доклади се подготвят по форма и съдържание, утвърдени от Административния съвет. Те трябва да съдържат пълни, точни и верни данни както за законодателството, така и за практическото изпълнение на съответната конвенция. Правителството е длъжно да изпрати копия от тези доклади на национално представителните (синдикални и работодателски) организации. Смесът на това задължение е тези организации да се запознаят с информацията, която правителството предоставя на МОТ, и оценката, която то дава за изпълнението на ратифицираните

Конвенции, да направят свои бележки и коментари по тях, които се изпращат пряко в МОТ.

1.5. Върху изпълнението на задълженията на държавите, които произтичат от приетите конвенции и препоръки на МОТ, се упражнява периодичен контрол. Организацията е известна със своята специфична, разгърната и стройна система за международен контрол, която съществува и се усъвършенства от десетилетия насам. Редовният периодичен контрол се упражнява както за изпълнение на задълженията на държавите по отношение на всички конвенции и препоръки, така и върху задълженията им, които произтичат конкретно от ратифицираните конвенции. Той се осъществява от:

1.5.1. Експертен комитет по прилагането на конвенциите и препоръките (ЕКПКП)¹. Той се състои от 20 независими експерти - видни юристи, специалисти по вътрешно и международно трудово право, както и от други изтъкнати специалисти по трудовите отношения. Този орган разглежда докладите на правителствата по ратифицираните и нератифицираните конвенции и препоръки, както и упражнява контрол върху представяне на приетите конвенции и препоръки на компетентните национални власти. Когато констатира несъответствие на действащото национално законодателство и практика с изискванията на ратифицираните конвенции, Комитетът формулира бележки (т.нар. наблюдения) към правителствата, които се публикуват в специален доклад, или отправя преки запитвания към тях. На тези бележки и преки запитвания правителствата са длъжни да отговарят в следващите си национални доклади.

1.5.2. Комисия по приложението на нормите. Тя се създава като орган на МКТ на всяка нейна сесия. Има тристранен състав и включва представители на правителствата, синдикалните и работодателските организации, в съотношение 2:1:1. Това е една от основните работни комисии на всяка сесия на МКТ. Нейната основна задача е да разгледа докладите на Експертния комитет по прилагането на конвенциите и

¹ Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)

препоръките и да представи по тях свой доклад за утвърждаване от пленарния състав на Конференцията.

1.5.3. Освен периодичния контрол, осъществяван въз основа на изготвянето на национални доклади, МОТ е разработила и друга процедура, основана на подадени жалби срещу правителството на държава, която е ратифицирала дадена конвенция. Важна роля тук играе Комитетът за синдикална свобода, който е специален контролен орган за спазване на синдикалната свобода и правото на сдружаване. Особеното внимание, което отделя МОТ на тези въпроси, е продиктувано както от изключителното значение на правото на сдружаване като основно право на човека, така и от важната роля и място на синдикалните и работодателските организации в тристранната структура и в цялата дейност на МОТ.

2. КОНВЕНЦИИТЕ НА МОТ В БЪЛГАРСКАТА ПРАВНА СИСТЕМА

2.1. България е член на МОТ от 6 декември 1920 г., което означава, че през настоящата година се навършват 90 години, откакто страната ни е член на организацията.

2.1.1. От създаването си досега МОТ е приела 188 Конвенции и 199 препоръки. От тях 8 конвенции, допълнени от 6 препоръки, се считат за основни /фундаментални/, поради това, че уреждат основни трудови права. Други 4 конвенции, допълнени с 6 препоръки, се считат за приоритетни.

2.1.2. По брой на ратифицирани конвенции (84 ратифицирани и действащи конвенции, в т.ч. всички 8 фундаментални и 3 приоритетни), България се нарежда на едно от челните места сред 182-те държави-членки на МОТ.

2.2. От началото на съществуването на организацията, дейността по ратифициране на конвенциите на МОТ минава през различни периоди на интензивност. След като става член на организацията през 1920 г., за около 30 години страната ни се обвързва с над 50 конвенции. След този период /50-те години на миналия век/ интензитетът на ратифициране започва постепенно да намалява, като за периода от 1950 до 1970 г. са ратифицирани 13 конвенции, а за

периода 1970 – 2000 г. – само 4. От тогава до момента България ратифицира 16 конвенции, които са предимно съвременни и актуални международни инструменти от най-ново поколение. Разбира се, важно е да се отбележи, че **самата дейност по ратифициране не е самоцелна и стремежът би следвало да е насочен не към количествено измерване на броя ратификации, а да бъдат ефективно въведени съвременните международни трудови стандарти във вътрешното законодателство на страната.**

2.3. Понякога интензивното развитие и еволюция на обществените отношения в обхванатата сфера води до необходимост от въвеждане на нови стандарти, които да заместят съществуващите до момента. Поради това има редица конвенции, приемани през различни периоди, уреждащи една и съща материя. Само като пример може да бъде посочена Конвенция № 3 за закрилата на майчинството, приета през 1919 г., след което през 1952 г. е приета Конвенция № 103 за закрилата на майчинството /ревизирана/, а през 2000 г. е приета Конвенция № 183 относно закрилата на майчинството, ревизираща предишната. Това означава, че **международните трудови стандарти не са установени веднъж завинаги, а търпят развитие съобразно новите обществени реалности.** Затова е важно при формулиране и провеждане на ратификационната политика на страната да бъде взето предвид приемането на нови и съвременни инструменти, заместващи постепенно досега действащите, осигурявайки по-високо и съобразено с обществените реалности ниво на защита.

2.4. Дейността по въвеждане на международните трудови стандарти в страната не се изчерпва с формалния акт на ратификация. Преди да се пристъпи към него би следвало да се извърши анализ на националното законодателство, третиращо уредената от съответната конвенция материя, като при необходимост да се предприемат промени в законовата и подзаконовата уредба.

2.5. Конвенциите на МОТ не влизат в сила незабавно след ратификацията им, а след период от най-често една година след съобщаване за акта на ратификация на генералния директор на МОТ. Това дава един „гратисен период“ от ратифициране на съответната конвенция до влизането ѝ в сила, който е достатъчен за евентуални промени в законодателството. Освен това на разположение на

страната ни е и техническото сътрудничество по линия на МОТ, което представлява друго основно направление в дейността на организацията. То включва и оказване на съдействие на държавите-членки в области от компетентностите на МОТ, като например създаване и усъвършенстване на трудовото и осигурителното законодателство, професионално обучение и квалификация и редица други. По линия на техническото сътрудничество страната ни е получавала и получава помощ в областта на трудовото право и общественото осигуряване, социалното подпомагане, инспектирането на труда, заетостта, професионалното обучение и квалификация, насърчаването на социалния диалог и др. под формата на проекти, експертни консултации, семинари, кръгли маси, анализи на нормативни актове и т.н.

2.6. Следва изрично да се отбележи фактът, че в България, съгласно разпоредбата на чл. 5, ал. 4 от Конституцията, конвенциите на МОТ, които страната е ратифицирала, които са обнародвани и влезли в сила, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат. Що се отнася до тълкуванията по приложението на тези конвенции в България от МОТ или от нейни органи, те също стават задължителни за страната ни, по силата на чл. 29 на Закона за международните договори на Република България. Поради тази причина при анализ на конвенциите на МОТ не следва да се анализира и интерпретира единствено написаният в съответния акт текст, а да се обърне внимание на бележките и запитванията, отправени от контролните органи.

3. СПАЗВАНЕ НА КОНВЕНЦИИТЕ НА МОТ В БЪЛГАРИЯ

В настоящия раздел ще бъдат посочени по-сериозните несъответствия на българското законодателство с ратифицираните от страната конвенции на МОТ, констатирани от Експертния комитет по прилагането на конвенциите и препоръките.²

² Индивидуалните запитвания и наблюдения на Комитета са публикувани на интернет страницата на МОТ на адрес: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/countrylist.pl?country=Bulgaria>

3.1. Конвенция № 1 относно работното време (индустрия), 1919 г., ратифицирана през 1921 г., обн., ДВ, бр. 36 от 6.05.1997 г.³

3.1.1. Съгласно чл. 113, ал. 2 от Кодекса на труда /КТ/ при работа по допълнителен трудов договор по вътрешно съвместителство, при изричното писмено съгласие на работниците и служителите последните могат да работят повече от 48 часа седмично. Според ЕКПКП това противоречи на чл. 2 от Конвенцията, тъй като според тази разпоредба във всички индустриални предприятия продължителността на работния ден на персонала не може да надвишава 8 часа на ден и 48 часа на седмица.

3.1.2. Съгласно чл. 136/a/, ал. 1 и 2 от КТ по производствени причини работодателят може с писмена заповед да удължава работното време през едни работни дни и да го компенсира чрез съответното му намаляване през други. Продължителността на удължения работен ден при тези условия не може да надвишава 10 часа. Комитетът е счел, че това противоречи на чл. 2, т. b от Конвенцията, който по принцип допуска удължаването на работното време, но с не повече от един час над установените 8 часа.

3.1.3. Съгласно чл. 142, ал. 2 от КТ работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца. Съгласно ал. 4 от същата разпоредба максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време. ЕКПКП е отбелязал, че тези разпоредби влизат в противоречие с чл. 2, 4 и 5 от Конвенцията. Когато работата се извършва на смени, Конвенцията предвижда, че продължителността на работния ден може да надхвърли 8 часа на ден или 48 часа на седмица при условие, че средният брой работни часове, изчислен за период от 3 седмици или по-малко, не превишава 8 часа на ден и 48 часа на седмица. При дейности, чието непрекъснато функциониране поради

³ CEACR: Individual Direct Request concerning Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1) Bulgaria (ratification: 1922) Submitted: 2010

естеството на работата, трябва да бъде осигурено от последователни смени, Конвенцията допуска броят на работните часове да е до средно 56 часа на седмица, при спазване на изискванията за компенсаторна почивка. В извънредни случаи, при които посочените ограничения бъдат признати за неприложими, по споразумение между организациите на работниците и на работодателите националната власт може да приеме съответния нормативен документ, в който да бъде определен друг начин на сумирано изчисляване на работното време. Дори и тогава средната продължителност на работния ден, изчислена в зависимост от броя на седмиците, определен от графика, не може в никакъв случай да надхвърли 48 часа на седмица.

3.1.4. Що се отнася до предвидената в чл. 139 от КТ възможност за работодателя да установява за някои длъжности ненормиран работен ден, ЕКПКП отбелязва, че изключения от нормалното работно време, съгласно Конвенцията, са разрешени само след съответните споразумения между организациите на работниците и служителите и на работодателите, облечени във формата на нормативен акт, като работната седмица не може да надхвърля 48 часа. Освен това, за да са допустими подобни изключения, те трябва да касаят само подготвителни или допълнителни дейности, които трябва непременно да се извършват извън определената продължителност на работата в предприятието или за някои категории лица, чиято работа е разпокъсана.

3.2. Конвенция № 30 за работното време в търговията и в търговските бюра, 1930 г., ратифицирана през 1932 г., необнародвана⁴

3.2.1. Експертният комитет отбелязва, че съгласно чл. 142 от Кодекса на труда работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца. Тази разпоредба позволява на работодателите да въведат по тяхна преценка променливо разпределение на работното време в продължение на шестмесечния референтен период, който е в разрез с

⁴ CEACR: Individual Direct Request concerning Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30) Bulgaria (ratification: 1932) Submitted: 2010

изискванията на чл. 6 от Конвенцията. Комитетът припомня в тази връзка, че по силата на чл. 6 и 8 от Конвенцията общото правило за 8-часов работен ден и 48-часова работна седмица могат да бъдат превишени в изключителни случаи, когато обстоятелствата, при които работата трябва да се извършва, правят подобни стандарти неприложими. Комитетът отбелязва, че този въпрос също така е бил повдигнат от Европейския комитет за социални права (органът, който следи за спазването на Европейската социална харта /ревизирана/) в заключенията му от 2007 г., в които той посочва, че гъвкава организация на работното време, което се осреднява за определен период, е допустимо само при условие, че бъдат създадени гаранции срещу необосновано дълго дневно и седмично работно време.

3.3. Конвенция № 87 за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално сдружаване, 1948 г. /фундаментална конвенция/, ратифицирана през 1959 г., Обн. ДВ. бр.35 от 2 май 1997 г.⁵

3.3.1. Според контролните органи на МОТ разпоредбите на чл. 11, ал. 2 и 3 от Закона за уреждане на колективни трудови спорове (ЗУКТС), свързани с изискванията за упражняване право на стачка, не са в съответствие с чл. 3 на Конвенцията. Комитетът счита, че при гласуване за стачка следва да се броят само подадените гласове (а не както е в сегашната редакция на чл. 11, ал. 2 - всички гласове на работниците и служителите в дадено предприятие), а кворумът, необходим, за да бъде редовно общото събрание на работниците и служителите и да приема валидни решения, да бъде фиксиран на разумно равнище. Комитетът счита също така, че изискването на чл. 11, ал. 3 от Закона, предвиждащо задължение за известяване относно продължителността на стачката, противоречи на чл. 3 от Конвенцията.

3.3.2. На второ място, Комитетът разглежда изискването в чл. 51 от Закона за железопътния транспорт, който предвижда, че при стачка работниците и техните работодатели - превозвачи, са длъжни да осигурят задоволително транспортно обслужване на населението, но не по-малко от 50 на сто от обема на превозите преди предприемането на тези действия. Комитетът счита, че нормативното установяване на

⁵ CEACR: Individual Observation concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) Bulgaria (ratification: 1959) Published: 2010

такъв висок праг от минимални дейности по време на стачка не е в съответствие в Конвенцията и счита, че организациите на работниците и служителите следва да участват в преговорите за определяне и организиране на минимални услуги и, ако не е възможно постигане на споразумение, въпросът да бъде отнесен към независим орган.

3.3.3. По отношение ограниченията на правото на стачка на държавните служители (които нямат право на ефективни стачни действия, а само на символични такива), Комитетът счита, че подобно ограничение не е в съответствие с Конвенция 87, тъй като то би било допустимо само за държавните служители, които упражняват властнически функции в името на държавата, а правото на стачка трябва да е гарантирано за всички останали.

3.3.4. Следва да се отбележи, че проблемите, свързани с посочените ограничения на правото на стачка в Закона за държавния служител и в Закона за железопътния транспорт, са били обект на многократни критики. По време на Международната конференция на труда през 2008 г. въпросните ограничения бяха обсъдени в пленарна зала на заседание на Комисията по приложение на нормите, в присъствието на правителствени представители и такива на организациите на работниците и служителите и на работодателите на всички държави-членки. Българската страна пое ангажимент да насърчава продължаването на трипартитните консултации с оглед постигане на взаимно приемливо решение, което би отговорило на препоръките на Комитета на експертите, имайки предвид националните социално-икономически условия, позициите на отделните участници в тристранния диалог и задълженията, произтичащи от международноправните инструменти, обвързващи България. Бе поискана и техническа помощ от МОТ за формулиране на конкретни предложения, подходящи за специфичната ситуация в страната.

3.3.5. Отделно от това, през 2005 г. в рамките на контролния механизъм по Европейската социална харта /ревизирана/ и в следствие на колективен иск, подаден от КТ „Подкрепа”, КНСБ и Европейската конфедерация на профсъюзите, Европейският комитет по социални права се произнесе, че посочените ограничения на правото на стачка на държавните служители и в железопътния транспорт представляват нарушение на ЕСХ /p/. Въпреки това явно

неспазване на международни ангажменти на страната ни, до настоящия момент не са извършени необходимите законодателни промени. Все пак, като позитивна промяна, предприета след значителен натиск, в т.ч. и на международно ниво, на представителните синдикални организации в България може да се отчете законодателната промяна, според която бе отменена забраната за стачка в секторите енергетика, комуникации и здравеопазване (чл. 16, ал. 4 от ЗУКТС).

3.4. Конвенция № 98 за правото на сдружаване и на колективно договаряне, 1949 г. /фундаментална конвенция/, ратифицирана през 1959 г., Обн. ДВ. бр.35 от 2 май 1997 г.⁶

3.4.1. В свой коментар по приложението на тази Конвенция, Комитетът е изразил мнение, че националното законодателство следва изрично да забрани всякакви актове на вмешателство в дейността на организациите на работниците и служителите и на работодателите, която забрана да е скрепена със съответните възпиращи санкции. В тази връзка Комитетът е приканил българското правителство да предприеме необходимите мерки за осигуряване на адекватна закрила, вкл. чрез санкции, срещу актове на вмешателство в дейността на организациите на работниците и служителите и на работодателите.

3.4.2. На следващо място Комитетът напомня, че макар чл. 6 от Конвенцията да изключва от нейния обхват държавните служители, ангажирани с управлението на държавата, то останалите категории държавни служители би следвало да имат право да участват в колективно договаряне на условията им на труд, вкл. и заплатите. В тази връзка Комитетът е приканил правителството да измени Закона за държавния служител, с цел да се осигури право на участие в колективното договаряне за всички държавни служители, с изключение на тези, които участват в управлението на държавата.

⁶ CEACR: Individual Observation concerning Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) Bulgaria (ratification: 1959) Published: 2010

3.5. Конвенция № 94 относно трудовите клаузи (административни договори), 1949 г., ратифицирана през 1955 г., обн., ДВ, бр. 36 от 6.05.1997 г.⁷

3.5.1. Тази конвенция касае договорите, с които се възлагат обществени поръчки. Съгласно нейните изисквания, в тези договори трябва да се съдържат клаузи, които гарантират на съответните работници и служители заплати (включително и добавки), продължителност на работното време и други условия на труд, които не трябва да бъдат по-неблагоприятни от установените условия за труд от същия характер в професията или в индустрията от същата област. Комитетът счита, че основното изискване на Конвенцията е да се гарантира чрез задължително въвеждане на специални трудови клаузи във всички договори за обществени поръчки, че работниците, ангажирани в изпълнението на обществени поръчки, следва да се ползват от най-благоприятното заплащане и други условия на труд спрямо тези, определени със закон, колективен трудов договор или по друг начин, за работа от същия характер, в една и съща област.

3.5.2. Тъй като трудовото законодателство и разпоредби обикновено определят минималните стандарти, които са предполага, че могат да бъдат надхвърлени чрез колективно договаряне, очевидно е, че самият факт, че общото трудово законодателство се прилага и при изпълнението на договорите за обществени поръчки не е достатъчно само по себе си да осигури на съответните работници най-изгодни заплати и условия на труд, установени за работа от същия характер в съответната област. Тъй като чрез договорите за обществени поръчки се разходват значителни публични фондове, то нормално е да бъде въведено изискване за най-благоприятно третиране на съответните работници и служители. За да се гарантира спазването на трудовите клаузи, Конвенцията изисква конкретни мерки за адекватна публичност, както и подходяща система от санкции (спиране изпълнението на договори или задържане на плащания), които излизат извън санкциите, предвидени в общото трудово законодателство. Подобна система в българското законодателство,

⁷ CEACR: Individual Observation concerning Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94) Bulgaria (ratification: 1955) Published: 2010

регулиращо обществените поръчки, почти изцяло липсва, което води до нарушаване изискванията на тази конвенция.

3.6. Конвенция № 100 за равенството в заплащането, 1951 г. /фундаментална конвенция/, ратифицирана през 1951 г., Обн. ДВ. бр.35 от 2 май 1997 г.⁸

3.6.1. Проблемите по повод прилагането на тази конвенция са свързани със съществуващите значителни разлики по отношение на средната месечна работна заплата между мъжете и жените /над 20%/. Комитетът е изискал информация за причините за това положение и за предприетите или предвидени мерки за справяне със ситуацията. От правителството се очаква също така да предостави по-подробна информация за заплащането на жените и мъжете, както и информация за мерките за преодоляване на различията в заплащането в икономическите дейности, в които те са особено отчетливи.

3.6.2. Освен това Комитетът нееднократно е подчертавал важноста на обективната оценка на работата като средство за гарантиране, че възнаграждението се определя в съответствие с принципа на равно заплащане за равностоен труд за мъжете и жените. Във връзка с това, Комитетът е изразил съжаление, че последният доклад на правителството не съдържа никаква информация в отговор на бележките по този въпрос. Затова Комитетът е повторил искането си към правителството да предостави информация за взетите или предвидени мерки за насърчаване на развитието и използването на методи за обективна оценка на работни места, свободни от джендър предразсъдъци, особено в частния сектор. Комитетът също така изисква от правителството да посочи конкретните мерки за търсене на сътрудничество със социалните партньори по този въпрос.

3.7. Конвенция № 144 относно тристранните консултации за насърчаване прилагането на международните трудови норми,

⁸ CEACR: Individual Direct Request concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) Bulgaria (ratification: 1955) Submitted: 2010

/приоритетна конвенция/, ратифицирана през 1999 г., обн., ДВ, бр. 56 от 22.06.1999 г.⁹

3.7.1. Съгласно изискванията на Конвенцията ратифициралите я държави се задължават да осъществяват процедурите, гарантиращи ефективни консултации между представителите на правителството, работодателите и работниците по въпросите, отнасящи се до дейността на МОТ, упоменати в конвенцията. Тези консултации следва да се провеждат на определени интервали, за които е постигнато съгласие, но не по-малко от веднъж в годината. Компетентният държавен орган носи отговорност за административното осигуряване на процедурите, предвидени в конвенцията, а за финансиране на необходимото обучение на участниците в такива процедури следва да се набележат подходящи мерки между компетентния държавен орган и представителните организации. Доколкото Националният съвет за тристранно сътрудничество е органът, в рамките на който се извършват предвидените от Конвенцията консултации, следва да се отбележи, че от създаването му до настоящия момент такъв доклад не е бил издаван, което е нарушение на изискванията ѝ.

3.8. Конвенция № 95 относно закрилата на работната заплата, 1949 г., ратифицирана през 1955 г., Обн., ДВ, бр. 37 от 9.05.1997 г.¹⁰

3.8.1. Съгласно тази Конвенция частично изплащане на възнаграждения в натура е допустимо само тогава, когато това е регламентирано от националното законодателство, подзаконов акт или колективен трудов договор, но не и в индивидуалния трудов договор. Затова контролните органи на МОТ считат, че чл. 269, ал. 2 от Кодекса на труда не е напълно в съответствие с Конвенцията, доколкото позволява допълнителни трудови възнаграждения или част от тях да се изплащат в натура, ако това е предвидено в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в индивидуален трудовия договор.

⁹ CEACR: Individual Direct Request concerning Convention No. 144, Tripartite Consultation (International Labour Standards), 1976 Bulgaria (ratification: 1998) Submitted: 2005

¹⁰ CEACR: Individual Direct Request concerning Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95) Bulgaria (ratification: 1955) Submitted: 2008, Submitted: 2005

3.9. Конвенция № 156 на МОТ относно равенството на възможностите и еднаквото отношение към работниците и служителите от двата пола: работници и служители със семейни задължения, ратифицирана през 2006 г., Обн. ДВ, бр. 29 от 6.04.2007 г.¹¹

3.9.1. Въз основа на предоставения от правителството доклад по тази Конвенция, Комитетът отбелязва, че редица мерки, насочени към улесняване на съвместяването на професионалните и семейните задължения, предвидени в българското законодателство и колективните трудови договори, са на разположение само на жените с деца, а не за работещи мъже и жени със семейни задължения (например, възможност за надомна работа; изискването за писмено съгласие за извършване на извънреден или нощен труд; съгласие за пътуване в командировка, както и предварително разрешение от инспекцията по труда в някои случаи на уволнение).

3.9.2. Комитетът припомня, че Конвенцията има двойна цел за създаване на равни възможности и за отношение в професионалния живот между мъжете и жените със семейни задължения, от една страна, и между мъжете и жените с такива отговорности и работници без тези отговорности, от друга. Поради тази причина мерките, насочени към нуждите на работниците със семейни задължения, трябва да бъдат на разположение на работниците мъже и жени при еднакви условия. Комитетът счита, че законодателство, което отразява предположението, че основната отговорност за семейни грижи и домакинството лежи върху жената, затвърждава стереотипните нагласи по отношение на ролята на мъжете и жените и съществуващите неравенства между половете, което от своя страна противоречи на целите на Конвенцията. Комитетът е отправил искане към правителството с участието на организациите на работниците и служителите и на работодателите да преразгледа съответните мерки, както и да гарантира, че мерките за прилагане на Конвенцията са на разположение на работещите мъже и жени със семейни отговорности при равни условия.

¹¹ CEACR: Individual Direct Request concerning Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) Bulgaria (ratification: 2006) Submitted: 2010, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/countrylist.pl?country=Bulgaria>

4. НЯКОИ НЕСЪОТВЕТСТВИЯ ПО ПОВОД АКТУАЛНИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

4.1. Заслужава да се отбележи фактът, че недоброто познаване на международните трудови стандарти, въведени от МОТ чрез конвенциите и препоръките на организацията, може да доведе до обсъждане и приемане на неинформирани решения на национално ниво, представляващи преки нарушения на тези международни актове. Всъщност, една от функциите на международните конвенции в националния правов ред е свързана със създаването на стабилност и трайност в уредбата на определен кръг обществени отношения. Често се случва при ратифициране на дадена конвенция равнището на националното право да е вече достигнало или надхвърлило минималните стандарти, гарантирани от конвенцията. В подобни случаи може да бъде зададен въпросът относно целесъобразността от ратифициране на международния акт – в крайна сметка правното му действие не би донесло нищо ново в националната система. Отговорът на този въпрос е свързан с това, че веднъж приета, международната конвенция не може да бъде променяна от държавата, а денонсирането ѝ е процес, далеч по-сложен отколкото промяната на националното законодателство и е свързан с редица международни усложнения.

4.2. За да бъде илюстрирано горното с пример, заслужават внимание някои актуални предложения за законодателни промени, касаещи трудовите и осигурителните права на българските граждани, а именно промяната в размера на обезщетението за неизползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовия договор, както и промяната в размера на обезщетенията при временна неработоспособност.

4.3. Съгласно предложени промени в Кодекса на труда и в Закона за държавния служител, неизползваният платен годишен отпуск за предходни календарни години може да се ползва само до определен период, като след изтичането му той ще се „погаси по давност”. Съвсем сполучливо предложената промяна бе охарактеризирана в медиите като „национализация на отпуска”. Доколкото настоящият анализ не касае съответствието на трудовото законодателство или предложенията за неговото изменение със съответните директиви на ЕС или дори и с Конституцията на страната (а подобно несъответствие

съществува с посочените документи), то ще се ограничим с посочване на Конвенция № 52 относно платените годишни отпуски на Международната организация на труда, ратифицирана от България и обнародвана в ДВ. бр. 37 от 9 май 1997 г. Съгласно чл. 6 от Конвенцията всяко лице, уволнено по причини, зависещи от работодателя, преди да е ползвало полагаемия му се отпуск, трябва да получи за всеки ден от дължимия отпуск размера на възнаграждението си. Макар и действащото понастоящем законодателство да е предвидило по-благоприятни разпоредби от тези на конвенцията (т.е. не само освободените по причини, зависещи от работодателя, а всички работници и служители имат право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск), то приемането на предложените промени ще доведе до противоречие с цитираната разпоредба от Конвенцията. Това може да доведе до редица по-нататъшни усложнения. От една страна, Конституционният съд, в чиито правомощия влиза и произнасяне за съответствието на законите с международните договори, по които България е страна, може да обяви законодателните промени за противоконституционни, ако бъде сезиран с такова искане. От друга страна, в рамките на контролния механизъм на МОТ ще бъде констатирано противоречие между промените и Конвенцията. По този начин, макар и замислено като мярка за намаляване на разходите, приемането на това предложение не само, че няма да доведе до целените резултати, а може да създаде правна несигурност и да причини неблагоприятни последици за страната ни в международен план.

4.4. По подобен начин стоят нещата и с предложенията, касаещи промяната в КСО относно размера на обезщетенията при временна неработоспособност. Заслужава да се припомни, че временната неработоспособност представлява осигурен социален риск, изразяващ се в невиновно непредоставяне на работна сила, поради изпадане в състояние на неработоспособност. Този принцип е застъпен и в наскоро влязлата в сила за страната ни Конвенция № 102 на Международната организация на труда за социална сигурност (минимални стандарти), 1952 г., (Обн., ДВ, бр. 54 от 13.06.2008 г.). Съгласно разпоредбата на чл. 18, т. 1 от нея, обезщетение за болест се предоставя за целия период на обхванатия случай с изключение на случаите, в които продължителността му може да се ограничи до 26

седмици за всяко заболяване, като тогава не се изплаща обезщетение за първите три дни на спиране на доходите. Подобно изключение не съществува в българското законодателство. Следователно, българската държава е длъжна да осигури получаването на периодично плащане (обезщетение) за целия период, в който е налице осигуреният социален риск – в случая временна неработоспособност. Тази конвенция установява минималните стандарти за структуриране на обезщетенията, за тяхното администриране и финансиране, както и единни насоки за развитие на всички клонове на социалната сигурност и създава изискване всяко парично обезщетение да бъде периодично изплащано и предоставяно през целия период на непредвиденото събитие, за което е предназначено, а държавата трябва да поеме най-малко общата отговорност за предоставянето на полагаемите обезщетения. Тази конвенция, приета в началото на 50-години на миналия век, стои в основата на съвременните инструменти на Съвета на Европа в областта на социалната сигурност. Един от тези инструменти, ратифицирани от страната ни, е Европейската социална харта /ревизирана/. Нейният чл. 12, ал. 3 гласи, че с цел да обезпечат ефективното упражняване на правото на социално осигуряване, договарящите страни трябва да полагат усилия за постепенно повишаване на равнището на системата за социално осигуряване. При обсъждане и окончателно приемане на предложенията в КСО относно размера на обезщетенията при временна неработоспособност следва да се имат предвид не само временните неблагоприятни икономически условия, но също така и най-вече ратифицираните от страната ни международни договори в тази област, заложените в тях принципи и насоки, както и достигнатото ниво на развитие на системата на социална сигурност.

5. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

От гореизложеното могат да бъдат направени някои общи извода, свързани с приложението на Конвенциите на МОТ в България.

5.1. На първо място, тези международни инструменти не намират достатъчно разбиране сред лицата и органите, които са длъжни да ги прилагат. Непознаването на гарантираните от тях права води съответно до липсата на претенция за спазването им от

засегнатите лица – отделния работник, служител или работодател, както и техните организации.

5.2. Макар и гарантирано от Конституцията, тяхното пряко и преимуществено спрямо националните норми приложение остава само на хартия. На практика позоваването на разпоредба от Конвенция вместо от националното законодателство, особено при противоречие между двете, нито се среща често, нито пък обикновено има нужната тежест и ефект. Това е лесно обяснимо, най-малко предвид факта, че за неспазване на норми от националното законодателство са предвидени непосредствени санкции за отговорните лица, докато за неспазване на международните трудови норми на МОТ санкцията се изразява в предимно политически „укор“ от страна на международната общност по отношение на държавата. Именно нейна е отговорността и задължението да въведе във вътрешното си законодателство и да направи ефективно приложението на заложените механизми, права и задължения в ратифицираните конвенции. Изпълнението на това задължение не е обезпечено със санкция в прекия смисъл на думата. Санкциите срещу държавите, неспазващи дадено свое международно задължение, са рядкост и имат предимно политически характер. След като една суверенна държава доброволно е поела дадено задължение, логично е да се очаква, че и доброволно ще го спазва, като именно това е един от основните принципи в международното договорно право – добросъвестно изпълнение на поетите задължения (*Pacta sunt servanda*).

5.3. Недоброто познаване на конвенциите на МОТ от съдебната система води отново до трудности при прякото им приложение от съдилищата. Много по-познати и „работещи“ за магистратите са нормите, обективирани в националното законодателство, особено в областта на трудовото право. Липсата на задълбочено познание за тези права от заинтересованите лица, съчетано с недоброто им познаване от съдилищата, водят на практика до неефективно приложение на част от конвенциите на национално ниво. Необходимо е задълбочено да се анализират причините за тази ситуация и да се предприемат мерки за нейното подобряване. Със сигурност част от този път е свързан с организиране и провеждане на информационни и разяснителни кампании както от държавни институции, така и от организациите на работниците и служителите и на работодателите, и

от правозащитни организации. В обхвата на тези дейности неизменно би трябвало да бъдат включени и представители на съдебната система.

5.4. Следва да се отбележи фактът, че макар и страната ни да е ратифицирала относително голям брой конвенции, по-голямата част от тях са такива, приети преди 1960 г. Една част от тези инструменти впоследствие са ревизирани от нови конвенции, отразяващи съвременното развитие на социалните и трудови отношения, но в преобладаващата си част те не са ратифицирани от България. Други ратифицирани конвенции са загубили практическото си приложение, но те пък не са денонсирани. Трети отразяват новоразвити или доразвити правни институти в съответната област. Едва в последното десетилетие има тенденция за обвързване с конвенции от по-съвременно поколение. Би следвало да бъде извършена цялостна преценка на ратификационната политика на страната ни, като в духа на Конвенция № 144 относно тристранните консултации за насърчаване прилагането на международните трудови норми би било удачно да бъде постигнат консенсус между участниците в тристранния диалог относно бъдещите ратификации, необходимостта от денонсиране на неактуални конвенции и времевия период, в който тези дейности да бъдат извършени. Само за пример по гореизложеното могат да бъдат посочени някои от ратифицираните от България „стари” конвенции, за които има приети нови, ревизирани такива, без страната ни да се е присъединила към последните:

Стара конвенция	Ревизираща конвенция
Конвенция № 20 относно нощния труд в хлебопекарните, 1925	Конвенция № 171 за нощния труд, 1990
Конвенция № 21 относно опростяване прегледа на емигрантите, извършван в параходите, 1926	Конвенция № 97 за трудовата миграция /ревизирана/, 1949
Конвенция № 32 относно закрилата на докерите срещу злополуките (ревизирана), 1932	Конвенция № 152 относно здраве и безопасност при работа /докери/, 1979
Конвенция № 44 за безработицата,	Конвенция № 168 за насърчаване

1934	на заетостта и защита от безработица, 1988
Конвенция № 45 за подземните работи (жени), 1935	Конвенция № 176 относно здраве и безопасност при работа в мини, 1995
Конвенция № 52 относно платените годишни отпуски, 1936	Конвенция № 132 относно платените годишни отпуски (ревизирана), 1970
Конвенция № 62 относно техническата безопасност (строителство), 1937	Конвенция № 167 за здраве и безопасност в строителството, 1988

Би било удачно при обсъждане на бъдещата ратификационна политика на страната ни да бъдат анализирани възможностите за присъединяване на България към някои важни съвременни международни трудови конвенции, ратифицирани от значителен брой държави-членки на МОТ и уреждащи важни сфери на обществени отношения в областта на труда, като например:

- Конвенция № 150 относно администрацията на труда, 1978 г.
- Конвенция № 151 относно трудовите отношения в държавната служба, 1978 г.
- Конвенция № 154 относно колективното договаряне, 1981 г.
- Конвенция № 155 относно безопасността и здравето при работа, 1981 г.
- Конвенция № 167 относно безопасността и здравето при работа в строителството, 1988 г.
- Конвенция № 175 относно непълното работно време, 1994 г.
- Конвенция № 185 относно документите на самоличност на моряците (ревизирана), 2003 г.

Внимание следва да се отдели и на Конвенция № 102 на Международната организация на труда за социална сигурност (минимални стандарти), 1952 г., която е ратифицирана от България през 2008 г. Страната ни е направила декларация, че приема задълженията по конвенцията, без тези, свързани със социално-

осигурителните рискове безработица и инвалидност. Би било удачно да се обсъдят възможностите за оттегляне на направената декларация и поемане на всички задължения по този инструмент.

5.5. На следващо място, с оглед повишаване ефективността от въвеждането на съвременните трудови стандарти би следвало да бъде променен начинът, по който се изпълнява задължението на страната ни по представяне на компетентния орган (в случая – Народното събрание) на приетите на ежегодните сесии на МКТ конвенции и препоръки. Понастоящем процедурата се състои в приемане на Решение на Министерския съвет за предложение до Народното събрание за т.нар. вземане на акт от съответните новоприети инструменти. След обсъждане в комисиите на Народното събрание този орган приема Решение, с което взема акт от съответните инструменти. Би било удачно при изпълнението на тази процедура да бъдат организирани и обсъждания, кръгли маси и експертни анализи, свързани с необходимостта и готовността на страната ни да се присъедини към новоприетите инструменти, или поне да бъде обсъдена перспективата за подобен акт.

5.6. От тази гледна точка би било целесъобразно преди приемане на съответното Решение на Народното събрание, Икономическият и социален съвет да бъде също информиран за новоприетите международни трудови стандарти, като му бъде поискано и становище, съгласно разпоредбата на чл. 4, ал. 1, т. 2 от Закона за Икономическия и социален съвет. По този начин би била осъществена в по-пълна степен основната функция на описаната процедура, която е задължение на държавата - приетите от МОТ международни актове да получат широка обществена гласност, да достигнат до знанието на широката общественост, да се проведат обсъждания по тях, да бъде дадена възможност на законодателния орган да се запознае в дълбочина с тях и въз основа на извършен анализ по тях, да ги има предвид в бъдещата си законодателна дейност.

5.7. Следва да бъде доразвит и подобрен капацитетът за изготвяне на периодични национални доклади по ратифицираните конвенции, както и да бъде осигурен механизъм за предприемане на съответните законодателни изменения в случай, че бъде констатирано несъответствие. Понастоящем, съгласно Устройствения правилник на

Министерството на труда и социалната политика, дейността по изготвяне на докладите се извършва от специализираната администрация на това министерство, а министърът на труда и социалната политика представлява правителството в Международната организация на труда. Обхватът на конвенциите на МОТ обаче е доста по-широк отколкото компетенциите на МТСП, което води до голям брой искания за предоставяне на информация и анализи от други ведомства, която често не е пълна, точна или навременна. Това влияе негативно върху качеството на докладите и често става повод за поставяне на доуточняващи въпроси от страна на контролните органи по прилагане на конвенциите. Рядко се цитира и предоставя съдебна практика, илюстрираща приложението на съответната конвенция в реални условия, което е и едно от изискванията при съставянето на доклади. По същия начин стои въпросът с оценката, която страната ни трябва да даде на приложението на всяка една конвенция на национално ниво. Тази оценка трябва да включва извадки от официални доклади, статистическа информация и т.н., което в момента рядко се прави при съставяне на докладите. Това означава, че на практика не се прави цялостен анализ на приложението на дадена конвенция, срещаните проблеми и трудности, а това води и до последваща невъзможност да се формулират политики и мерки за преодоляване на евентуално констатирани проблеми. Макар и в последните години да се забелязва подобряване на качеството на предоставяната информация, все още тя се състои предимно в цитати на нормативни актове и разпоредби от тях, като липсва техният коментар и анализ. Не се отчита фактът, че макар и изтъкнати специалисти, експертите в Комитета не са от българска националност и не са запознати в детайли с българската правна система, което предполага че информацията в докладите следва да бъде поднесена по систематизиран и разбираем за тях начин. Именно в резултат на посочените проблеми са и големият брой запитвания от страна на Комитета относно допълване и изясняване на предоставената в докладите информация. Така например, само през 2010 г. са отправени 23 запитвания на Комитета на експертите до българското правителство относно предоставените доклади (вж. Приложението). Освен качеството на докладите, проблем е и тяхното навременно предоставяне в определените за това срокове. Неспазването на тези срокове през 2009 г. например, доведе до следното неприятно общо

пряко запитване от Комитета на експертите, публикувано в Доклада по прилагането на конвенциите и препоръките за 2010 г.: „Комитетът отбелязва, че 25-те доклада по прилагането на ратифицираните конвенции, в изпълнение на задълженията на правителството, не са получени (Конвенции с номера 8, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 68, 69, 71, 73, 87, 98, 100, 108, 111, 144, 146, 147, 163, 164, 166, 178, 179 и 180). Комитетът се надява, че правителството скоро ще представи тези доклади, в съответствие с неговото задължение по силата на Устава на МОТ”¹²

5.8. Друг проблем е свързан със съществуващия механизъм, по който се обработват получените негативни заключения, свързани с приложението на дадена конвенция на национално ниво или по-скоро с липсата на такъв. Обикновено от публикуване на заключенията на Експертния комитет по прилагането на конвенциите и препоръките до съставяне на следващия национален доклад, касаещ тези заключения, минава поне една година. Макар и известни, негативните заключения не се коментират, нито по тях се предприемат никакви действия, поне до момента, в който не започне работата по изготвяне на докладите. Едва тогава тези заключения биват анализирани и предоставяни на компетентните институции за коментар, но тогава е вече късно за предприемане на съответните законодателни промени, които да бъдат представени с докладите по конвенциите. В тази връзка е важна и сигналната функция на организациите на работниците и служителите и на работодателите, доколкото те биха могли да се информират за негативните заключения след като последните бъдат публикувани на сайта на МОТ и да инициират съответните дебати за предприемане на действия за преодоляването на констатираните несъответствия.

5.9. Друг аспект на този проблем е свързан с това, че при предприемане на законодателни инициативи в трудовата и социална област не се предприема предварителна експертна оценка на съответствието на предложените промени с действащите и обвързващи за страната ни международноправни актове.

¹² Виж <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloilc&document=4&chapter=16&query=Bulgaria%40ref%2BRequest%40ref%2B%23YEAR%3D2010&highlight=&querytype=bool&context=0>

5.10. Следва да се обърне внимание и на качеството на преводите на български език на конвенциите, които се предлагат за ратификация. В тези инструменти се съдържа специфична терминология, чиито коректен превод е предпоставка за правилното тълкуване и прилагане на съответните норми. При сега действащото българско законодателство, след като бъде ратифициран даден международен инструмент, не съществува процедура за поправяне на технически грешки в превода, открити впоследствие. Така например, наименованието на български на ратифицираната Конвенция № 87 за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално сдружаване, 1948 г. не предава коректно наименованието ѝ на английски (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention 87 – Конвенция № 87 за свободата на сдружаване и правото на организиране, 1948 г.). По този начин се създава впечатление за стесняване на приложното ѝ поле, като неоправдано от него се изключват организациите на работодателите. Необходимо е да бъде извършвано терминологично прецизиране и редакция на предлаганите за ратификация конвенции, а в по-общ план – да бъдат обсъдени възможностите за въвеждане на процедура по поправяне на технически грешки в превода на международноправния инструмент, след като последният е бил вече ратифициран и обнародван.

В заключение може да се направи изводът, че за пълноценното и ефективно използване на международните трудови стандарти в страната ни е необходимо да бъде задълбочено анализирано тяхното досегашно приложение. В този анализ следва да намери място и приложението на общностното право, задължително за всички страни-членки на ЕС, в т.ч. и за България. Въз основа на него ще могат да бъдат изведени цели и приоритети, които да залегнат в една бъдеща средносрочна политика, стремяща се да инкорпорира по най-пълноценния и ефективен начин принципите и институтите, залегнали както в конвенциите на МОТ, така и в приетите инструменти в тази област от Съвета на Европа, в едно модерно, всеобхватно и ефективно трудово законодателство.



Проф. д-р Лалко Дулевски

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

ПРИЛОЖЕНИЕ

В таблицата по-долу са посочени (на англ. език) запитванията от 2010 г. на Комитета на експертите до българското правителство, отправени след предоставяне на информация в националните доклади по приложение на Конвенциите и Препоръките.¹³

1	CEACR: General Direct Request - Bulgaria. Published: 2010
2	CEACR: Individual Direct Request concerning Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1) Bulgaria (ratification: 1922) Submitted: 2010
3	CEACR: Individual Direct Request concerning Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926 (No. 22) Bulgaria (ratification: 1929) Submitted: 2010
4	CEACR: Individual Direct Request concerning Repatriation of Seamen Convention, 1926 (No. 23) Bulgaria (ratification: 1929) Submitted: 2010
5	CEACR: Individual Direct Request concerning Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30) Bulgaria (ratification: 1932) Submitted: 2010
6	CEACR: Individual Direct Request concerning Officers' Competency Certificates Convention, 1936 (No. 53) Bulgaria (ratification: 1949) Submitted: 2010
7	CEACR: Individual Direct Request concerning Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936 (No. 55) Bulgaria (ratification: 1949) Submitted: 2010
8	CEACR: Individual Direct Request concerning Sickness Insurance (Sea) Convention, 1936 (No. 56) Bulgaria (ratification: 1949) Submitted: 2010
9	CEACR: Individual Direct Request concerning Food and Catering (Ships' Crews) Convention, 1946 (No. 68) Bulgaria (ratification: 1949) Submitted: 2010
10	CEACR: Individual Direct Request concerning Certification of Ships' Cooks Convention, 1946 (No. 69) Bulgaria (ratification: 1949) Submitted: 2010
11	CEACR: Individual Direct Request concerning Medical Examination (Seafarers) Convention, 1946 (No. 73) Bulgaria (ratification: 1949) Submitted: 2010
12	CEACR: Individual Direct Request concerning Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) Bulgaria (ratification: 1955) Submitted: 2010
13	CEACR: Individual Direct Request concerning Seafarers' Identity Documents Convention, 1958 (No. 108) Bulgaria (ratification: 1977) Submitted: 2010
14	CEACR: Individual Direct Request concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) Bulgaria (ratification: 1960) Submitted: 2010
15	CEACR: Individual Direct Request concerning Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No. 146) Bulgaria (ratification: 2003) Submitted: 2010
16	CEACR: Individual Direct Request concerning Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 (No. 147) Bulgaria (ratification: 2003) Submitted: 2010
17	CEACR: Individual Direct Request concerning Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) Bulgaria (ratification: 2006) Submitted: 2010
18	CEACR: Individual Direct Request concerning Seafarers' Welfare Convention, 1987 (No. 163) Bulgaria (ratification: 2004) Submitted: 2010
19	CEACR: Individual Direct Request concerning Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987

¹³ Информация от <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pqconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&querytype=bool&hitdirection=1&hitstart=0&hitsrange=2000&sortmacro=sortyear&query=Bulgaria@ref&chspec=9&>

	(No. 164) Bulgaria (ratification: 2005) Submitted: 2010
20	CEACR: Individual Direct Request concerning Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987 (No. 166) Bulgaria (ratification: 2003) Submitted: 2010
21	CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996 (No. 178) Bulgaria (ratification: 2005) Submitted: 2010
22	CEACR: Individual Direct Request concerning Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996 (No. 179) Bulgaria (ratification: 2003) Submitted: 2010
23	CEACR: Individual Direct Request concerning Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 (No. 180) Bulgaria (ratification: 2003) Submitted: 2010