

**1. Спазване на разпоредбите на Кодекса на труда, а при необходимост и промени в него, гарантиращи обсъждане в Националния съвет за тристранно сътрудничество на всички проекти за нормативни актове, по въпроси от негова компетентност, вкл. и законопроектите, разработени по инициатива на депутати с участието на всички страни в социалния диалог.**

**2. Приемане на механизъм за определяне на минималната работна заплата.**

**Мерки:**

Разработване на посочения механизъм, включващ икономически обосновани критерии и тяхната тежест при определянето на минималната работна заплата и приемането на механизма с постановление на Министерски съвет.

**3. Нормиране на процедура за определяне на минималните осигурителни доходи (МОД)**

**Мерки:**

Разработване на посочената процедура, като МОД се определят на нивата, на които има споразумение между партньорите, а в отраслите, в които няма споразумение МОД да не се променят. Регламентиране на тази процедура с постановление на Министерски съвет. При липса на споразумения да бъде допустимо намаляване на МОД при доказан спад в съответния бранш.

Само наличието на такава регламентация гарантира, че МОД ще бъдат определяни на база обективни икономически признаци и свободната воля на работодателските организации.

**4. Създаване на по-гъвкав пазар на труда, вкл. и на опростени условия за започване и прекратяване на трудовите правоотношения чрез:**

- По-голяма стабилност на трудовото и осигурително законодателство (От приемането му през 1999 год. до сега Кодексът за социално осигуряване е променян 96 пъти, а Кодексът на труда от приемането му през 1986 год. е променян 78 пъти). Лабилността на нормативната уредба в тези области е особено чувствителен фактор, който влияе върху сигурността на труда;
- Либерализиране на условията за прекратяване на трудовите договори, особено в условията на криза. Намаляване на формалните изисквания за сключване и прекратяване на трудовите договори;
- Регламентиране на възможността агенциите за временна заетост да сключват и постоянни трудови договори, освен временни и срочни такива, с цел постигане на пълно съответствие с Директива 2008/104/ЕО;
- Освобождаване на работодателите от непосъщи за тях задължения;
- Повишаване на необлагаемия за работодателя праг на разходи за допълнително доброволно осигуряване на негови работници и служители;
- Балансирани трудово-правни задължения между работодател и работник/служител. Изравняване на осигурителните задължения между работодател и работник/служител (50:50).

- Допълнение и конкретизиране на разпоредбите от Кодекса на труда, регламентиращи разпространето на колективните трудови договори от министъра на труда и социалната политика;

**5. Отмяна на задължението на работодателите за плащане на обезщетения за първите дни на временна неработоспособност.**

**Мерки:**

- Отмяна на чл. 40, ал. 5 от Кодекса за социално осигуряване.

**6. БТПП предлага изменение на методиката, от гледна точка на „раздалечаване” на линията за бедност от минималната работна заплата, тъй като последната не е социална помощ, а престация за положен труд (макар и нискоквалифициран).**

(Становище на БТПП изх. № 695/03.10.2012 до председателя на НСТС относно проект на постановление на Министерски съвет за актуализиране на размера на линията на бедност за страната за 2013 г.)

**7. БТПП изразява становище относно Проект на рамка с основни приоритети на НПДЗ през 2013 г. и Проект на Критерии за избор на регионални програми за заетост и обучение, чиито принципни предложения препоръчваме да залегнат при изготвяне на НПДЗ през 2014 г. (Становище на БТПП изх. № 732/18.10.2012 до заместник-министъра на труда и социалната политика)**

**БТПП прави следните препоръки:**

- При изготвяне на Плана за действие по заетостта за 2013 г. да се наблегне върху мерките, насочени към работодателите за запазване броя на заетите лица, работещи в предприятията, което ще има пряко отражение върху намаляването на коефициента на безработица в страната;
- Мерките, насочени за стимулиране на работодателите да наемат безработни младежи до 29 г. възраст, да бъдат обвързани с допълнителни такива, които да мотивират работодателите да предприемат действия и за повишаване квалификацията на безработните младежи, за да може впоследствие да ги задържат на работа в предприятията си. Така ще бъде създадена устойчивост в заетостта им, а тоа ще повлияе за намаляване на безработицата в страната;
- Да се извърши предварително обстойно проучване на икономическото състояние на отделните региони в страната с активното участие на представители на общините и браншовите организации, за да се уточнят кои са характерните, най-продуктивни сектори, които могат да се развият в съответния регион. На тази основа да се определят мерките и програмите, които са най-подходящи за подпомагане на работодателите от тези сектори на региона, за да се наемат и/или квалифицират безработни лица, които след приключване на програмата да останат на работа в предприятията им. По този начин ефективно ще се повлияе за преодоляване на безработицата по места;
- Да се направи цялостен преглед на ефективността от осъществяваните мерки и програми по НПДЗ през последните 3-5 години и да се направи ясна оценка за това, какво е отражението им за намаляване на безработицата в страната, не

само през конкретната година, а и за следващ период, т. е. спомага ли реално изпълнението на програмите по НПДЗ за създаване на устойчива заетост. Резултатите от анализа следва да се обсъдят в рамките на тристранния диалог и ако е необходимо да се направят промени в тях, които да ги оптимизират така, че реализирането им да има дълготраен, а не временен ефект върху заетостта;

- За програми, по които традиционно остават неусвоени средства и се налага преразпределението им, а са с обществена значимост, е необходимо да се проучат и анализират причините, които водят до такъв резултат. Условието за кандидатстване по тези програми следва да се преразглеждат и актуализират, с цел постигане на по-голяма усвояемост през следващата/ите година/и.