

Становище

От: Българска телекомуникационна компания ЕАД

Относно: Обществена консултация на Проект на ПМС за приемане на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания („Правилника“)

Уважаеми дами и господа,

Във връзка с провежданата обществена консултация на Проект на ПМС за приемане на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания („Правилника“), моля да приемете и разгледате нашето становище:

С предложения Проект на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания се създават редица предпоставки, с които се увеличава административната тежест на работодателите. В тази връзка правим следните предложения за промени:

1. Чл.22, ал.2, т.4 и т.5 да отпаднат

Мотиви: Тези две нормативни разпоредби създават предпоставки за ограничаване възможността за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от Закона за на хората с увреждания.

Т. 2 на чл.22, ал.2 от така предложения Правилник, съдържа изискване към работодателя да подаде информация за „брой на определените работни места, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от Закона за на хората с увреждания“.

Не виждаме каквито и да е мотиви защо да се създава допълнително ограничение колко от тези места следва да се заемат от хора с трайни увреждания, „насочени от дирекции „Бюро по труда“ и колко „чрез трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа“.

Структурата на чл.22, ал.2 не предвижда опция за работодателя да наеме хора с увреждания с директен подбор, без съдействието на дирекции „Бюро по труда“ или трудови посредници.

В допълнение, за нас остава неясно по какви критерии дирекция „Бюро по труда“ ще насочва хора с тайни увреждания за наемане, след като служителите в дирекцията не са запознати със спецификите на трудовата дейност, която се извършва в предприятието, нито с критериите за подбор на работодателя. По този начин се рискува да се насочват за наемане неподходящи лица с противоположни за тях условия на труд.

Извод: Тези две разпоредби създават необосновани ограничения за работодателите в механизмите и каналите за подбор на персонал и в същото време създават административни и чисто технически пречки пред хората с увреждания за намирането на работа в зависимост от това към кого са се обърнали за съдействие - „Бюро по труда“, трудови посредници или директно към работодателя.

2. Чл.22, ал.6 да се приеме със следното съдържание:

„Работодателите са длъжни да актуализират информацията по ал. 2, т.2-6 на всеки 6 месеца от подаването на уведомлението. В случай че не са налице промени в този период, работодателя не подава ново уведомление.“

Мотиви:

Първо, считаме, че не всички данни по ал.2 следва да са предмет на постоянно актуализиране. Т.1. от ал.2 „средносписъчен брой на персонала за предходната календарна година“ няма как да се промени, при условие, че изрично е указано, че става въпрос за конкретен период – предходна година.

Второ, считаме, че при тази формулировка на текста, работодателят се задължава да подава уведомление в срок до 7 дни от коя да е промяна в статута на служители с трайно намалена работоспособност – изтичане на срок на Експертно решение на ТЕЛК; подновяване на Експертно решение на ТЕЛК, напускане на служител, преназначаване на служител в друг работодател и т.н.

При квота от 2% от средносписъчния състав на голяма компания това би означавало, че за тези работодатели се създава необоснована административна тежест да изпращат непрекъснато уведомления на Агенция по заетостта за промени по подаденото първоначално уведомление. Като се има предвид, че към настоящия момент работодателите изпращат такава актуализация веднъж в годината, предложената промяна в нормативната уредба е съществена и ще се отрази значително на разхода на ресурси на работодателите. Предлагаме актуализацията да се случва 2 пъти годишно или на някакъв друг регулярен принцип, но не и след всяка промяна.

Трето, предлагаме да се създаде отдалечен (web) достъп до системата на Агенция по заетостта, чрез който работодателите да могат по по-лесен и бърз начин да актуализират тази информация. Обмяната на хартиени носители затруднява и забавя допълнително процеса.

Четвърто, считаме, че тази информация се съдържа в електронен вид и може да бъде получена, чрез допълнителна обработка на данни от уведомленията за сключени трудови договори по Наредба 5 от 2003 г. на МТСП, декларация, обр. 1 по Наредба 8 от 2005 г. на МФ, и издадените решения на ТЕЛК.

Извод: сега предложението текст в ал.6 на чл.22 от проекта за Правилник, следва да се измени в три насоки: 1) да се ограничи приложното му поле: да се прилага само за точки от 2 до 6 на ал.2; 2) да се намери компромисно решение между нуждата на Агенцията на заетостта да има актуална информация и административните тежести и разходи на работодателите в предоставянето на такава, чрез определяне на точни периоди на актуализация; 3) предвиждане на по-лесен и бърз начин за изпълнение на задължението – чрез електронни документи; 4) да се изисква по служебен път от административните органи, които вече са събрали по други поводи или създали необходимата по този член информация, включително информация за напусналите лица да се събира от Национална агенция по приходите по служебен ред.

3. Чл.26, ал.2 да се приеме със следното съдържание

„Работодателите, назначили работници или служители в изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от Закона за хората с увреждания, изготвят индивидуализираща писмена информация за съответните назначени лица, **по образец Приложение 4**. Писмената информация се предоставя при поискване от контролните органи по ал. 1, за удостоверяване на обстоятелствата по чл. 38, ал. 2 от Закона за хората с увреждания.“

Мотиви: Липсата на указания какво следва да се съдържа в индивидуализираната писмена информация създава предпоставки за огромни различия в тълкуването на тази разпоредба и прилагането ѝ от различните работодатели. Това ще доведе както до неефикасност на информацията, която няма да постигне целения ефект за информираност на Агенцията по заетостта, така и до невъзможност за сравнителен анализ между различните работодатели и евентуално създаване на статистика в материята.

Извод: Необходима е регулация на вида и обема информацията, която работодателите следва да изготвят и поддържат. Това най-добре би се постигнало чрез приемане на образец на документ, който да създава стандарти за всички работодатели.

4. Чл.26, ал.3 да се приеме със следното съдържание

„При проверка на обстоятелствата по чл. 38, ал. 3, т. 1 от Закона за хората с увреждания службите по трудова медицина изследват писмената обосновка, изготвена по реда на чл. 28, ал. 2, като правят преценка за наличието или липсата на съответните специфични фактори в работната среда, посочени в обосновката, които не позволяват наемане на хора с трайни увреждания.“

Мотиви: Контролните органи по ал.1 не притежават специални познания в областта на трудовата медицина и не биха могли да вземат експертно становище по въпроса.

Отделно, липсват каквито и да е критерии какво следва да се разбира под „специфични фактори на работната среда“.

Извод: Преценката по ал.3 следва да се извършва не от органите на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика, а от службите по трудова медицина. Следва да се създадат критерии какво следва да се разбира под „специфични фактори на работната среда“.

5. Чл.27, ал.5 да отпадне

Мотиви: Текстът директно противоречи на чл.38, ал.6 от Закона за хората с увреждания, които изрично предвижда алтернативност на задълженията на работодателя – или изпълнение на квотата или заплащане на компенсация.

Текстът е неясен и създава възможност: работодателят да е задължен да заплати компенсация за неизпълнена квота, след което 1) да наеме лице с увреждане, но компенсацията да не му бъде възстановена; или 2) да бъде санкциониран втори път на друго основание. Това би довело до съществено нарушаване на финансовия интерес на работодателите, които ще бъдат санкционирани, дори когато са коригирали поведението си или в пряко нарушение на законовия принцип, че едно лице не може да бъде санкционирано два пъти за едно и също нарушение.

Извод: Текстът следва да отпадне, тъй като подзаконов нормативен акт не може да противоречи или да изменя разпоредби на закон.

С уважение,

Галина Софрониева

Директор Човешки ресурси