



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА
Иск. № 391
Дата - 7 JUL 2020

ДО

Г- ЖА МАРИЯНА НИКОЛОВА
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-
ПРЕДСЕДАТЕЛ ПО
ИКОНОМИЧЕСКАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА И
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА НАЦИОНАЛНИЯ
СЪВЕТ ЗА ТРИСТРАННО
СЪТРУДНИЧЕСТВО

СТ А Н О В И Щ Е

ОТ

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Относно: *проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, внесен от министъра на труда и социалната политика.*

УВАЖАЕМА Г-ЖО ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,

Българска търговско-промишлена палата (БТПП), изразява следното становище по проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, внесен от министъра на труда и социалната политика:

I. БТПП принципно подкрепя инициативата за промяна на част от остарелите и недостатъчно адаптивни норми в Кодекса на труда (КТ), с цел да бъдат актуализирани трудовоправните отношения с развитието на пазара и новите форми на заетост.

В тази връзка БТПП подкрепя предложените изменения направени в :

- § 5 – изменение на чл. 53, ал. 3 от КТ;
- § 7 - нова ал. 4 на чл. 107т от КТ;
- § 9 – изменение на чл. 114а от КТ;
- §10 – изменение на ал. 6 от чл. 121а от КТ;
- § 15 – нова ал. 2 на чл. 146 от КТ;
- § 22 – изменение на чл. 328, ал. 1 от КТ.

II. Въпреки това БТПП счита, че част от предложените текстове на проекта са неприемливи и е необходимо да претърпят корекции с изложените по-долу аргументи:

1. По параграф § 4 – изменение на ал. 4 на чл. 51б от КТ и създаването на нови ал. 5, 6 и 7, считаме за **недопустими и предлагаме текстовете да отпаднат.**

Мотиви:

В наше становище № 318 от 13 март тази година сме изложили подробни аргументи и сме **възразили категорично** срещу промени във връзка с простирането на колективните трудови договори, които не предоставят гаранции, за отчитане на мнението на заинтересованите страни. Налагането на административни задължения при доброволен способ за договаряне на взаимоотношения е крайна мярка. Нормите създават възможност за решения взети от малцинство от организациите да бъдат налагани върху целия бранш или отрасъл, което е недопустимо в правова държава и ограничава правата както на работодателите, така и на работниците и служителите. Подобен дискриминационен подход към малкия и средния бизнес е недопустим, не само в сегашния период на сложна за целия свят икономическа обстановка, но и по принцип от страна на една европейска държава.

На второ място БТПП твърдо е отстоявала становището, че всяко едно предприятие трябва да има право и възможност на своя преценка за колективен трудов договор съгласно финансовите си и организационни възможности.

2. По параграф § 6 – създаване на нова ал. 3 на чл. 57, предлагаме нормата да се измени като от текста да отпаднат думите „включително заплащане на парична присъединителна вноска“.

Мотиви:

Така разписана нормата създава убеждение, че в състава на КТД е задължително да има „заплащане на парична присъединителна вноска“, което противоречи на принципната идея на КТД, а именно уговаряне на допълнителни условия между страните, което се изразява чрез тяхната свободна воля. Напълно възможна е хипотезата страните да решат присъединяването да е безвъзмездно и да го декларират в писмен вид в КТД.

Това на практика създава нормативно задължение за принудително членуване в синдикални организации. Обръщаме внимание, че тук не става дума за задължителна държавна такса и същата не би следвало да е определена в нормативен акт.

3. По параграф § 14 - изменения и допълнения в ал. 2 на чл. 142 от КТ и създаването на нова ал. 3 считаме, че предложението трябва да отпадне.

Мотиви:

Съгласно чл. 4 от 1-ва Конвенция на МОТ ограничаването на работните часове, предвидено в чл. 2 от Конвенцията, може да бъде превишено в дейности, чието непрекъснато функциониране поради естеството на работата трябва да бъде осигурено от последователни смени, при условие че броят на работните часове не надвишава средно 56 часа на седмица. Този режим не засяга почивките, които могат да бъдат осигурени на трудещите се от националните закони като компенсация на техния седмичен почивен ден. Това на практика припокрива нормата на чл. 19 от Директива 2003/88/ЕО и по-конкретно - „Ограничения за дерогации от референтните периоди“ и сега действащата норма на ал. 2 на чл. 142 от КТ. Разписаните в конвенцията норми позволяват непрекъснато функциониране на производствения процес поради естеството на работа. Намаление на референтния период за установяване на сумирано изчисляване на работното време (седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца) на от 1 до 4 месеца може сериозно да увреди производството в големите промишлени предприятия и да засегне финансово както работодателите, така и самите работници. В тази връзка подкрепяме единствено изменението на ал. 4 на чл. 142 от КТ, която е в съответствие с нормите на Директива 2003/88/ЕО.

4. По параграф § 13 - изменения и допълнения в ал. 3 на чл. 140 от КТ предлагаме нормата да се измени, като се премахне думата **топла и не се приеме предложението за безплатна. Предлагаме текст на нормата:**

„Работодателят е длъжен да осигурява на работниците и служителите храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия за ефективно полагане на нощния труд.“

Мотиви:

Работодателят може да осигури на разположение на работниците възможност за допълнително закупуване на храна или напитки от автомати и/или други места. Така разписана нормата може да бъде тълкувана неправилно от страна на контролиращите органи и повод за санкциониране на работодателите. Самият термин „безплатна храна“ е неточен, защото някой трябва да я плати и това е работодателят, освен ако е осигурена от благотворителни източници като Червения кръст.

5. По параграф § 2 – изменение на чл. 3в, ал. 1 от КТ считаме, че нормата трябва да се измени.

Предлагаме следното изменение на текста:

„Националният съвет за тристранно сътрудничество обсъжда и дава мнения по законопроекти, проекти на подзаконовни нормативни актове и решения на Министерския съвет и по други свързани по чл. 3 въпроси.“

Мотиви:

Въпросите свързани с трудовите икономически отношения имат сложна семантична същност и са обвързани и с много други правоотношения от социалния и икономическия живот. Разпоредбата съдържа повече неясноти относно обхвата и съдържанието на думите „други въпроси“ (може ли да бъдат например политически). Въпросите на тристранното сътрудничество съгласно чл. 3, ал. 1 са достатъчно обхватни, тъй като нормата трябва да се тълкува разширително. От една страна е необосновано естеството на въпросите, които се гледат от страна на НСТС да бъде прекомерно разширен. От друга страна, неведнъж се е случвало важни теми засягащи косвено трудовите и свързаните с тях икономически отношения, да не се представят в тристранния съвет за разглеждане с мотива, че те не попадат пряко в обхвата на чл. от КТ, каквито са проектозаконите, внесени директно в Народното събрание от народните представители.

6. По параграф § 15 относно изменението на чл. 146 от КТ изразяваме следното несъгласие с предложените изменения:

По т. 1 - нова ал. 2 смятаме, че предложението трябва да отпадне.

Мотиви:

Предложеното изменение не поставя никакви изисквания относно допустимостта на подобни клаузи и може да доведе до множество колективни трудови спорове. Подобно изменение противоречи на мотивите на законопроекта за адаптиране на законодателството.

По т. 3 относно ал. 4 предлагаме следната корекция:

Предлогът „на“ след думата „случаите“ трябва да бъде заменен с „по“.

III. Допълнителни бележки по текстовете на проекта:

7. По параграф § 1 относно създаването на нов чл. 2а от КТ

Считаме, че нормата на ал. 2 на чл. 2а е излишна. Същата представлява по-скоро описание и следва да се редактира в стил подходящ за нормативен акт.

Ако разпоредбата остане, предлагаме следното изменение:

В т. 3 думата „договаряне“ да се замени с „преговаряне“, защото това е процесът, който следва да се утвърждава, а договарянето е само възможен, но не задължителен резултат, а накрая да се постави точка и запетая.

В т. 5 думата „мотивация“ да се замени с „мотивиране“, което е процесът, а мотивацията е възможен резултат от него.

8. По параграф § 3 относно изменението на чл. 10 от КТ предлагаме:

т. 1 и т. 2 относно ал. 1 и 2 трябва да бъдат изразени в множествено число, както е в следващите алинеи.

т. 3 относно ал. 4

Думата „защитата“ трябва да бъде заменена със „закрилата“, защото защитата предполага нарушени права (английската дума „protection“ означава „закрила“, а не „защита“), а запетаята след думата „територията“ да бъде заличена.

9. По параграф § 5 относно изменението на чл. 53, ал. 3 предлагаме техническа корекция:

Запетаята след думата „браншове“ трябва да бъде заличена.

10. По параграф § 7 относно чл. 107г – предлагаме следната корекция на текста:

Думата „командироване“ трябва да бъде заменена с „изпращане“, за каквото всъщност става дума съгласно чл. 121а, ал. 2 КТ. „Командироване“ (макар и юридически грешно) според българското законодателство има в случаите по чл. 121а, ал. 1, не и по ал. 2 КТ.

11. По параграф § 8 относно чл. 114 считаме, че нормата е излишна и може да отпадне.

Мотиви:

Разпоредба на практика повтаря нормата на чл. 110 от КТ.

12. По параграф § 16 относно чл. 155, ал. 2 и 3 предлагаме изменението да отпадне.

Мотиви:

Според нас предложените четири месеца са твърде кратък срок от трудовия стаж за придобиване право на платен годишен отпуск. Не е ясно съгласно изложените мотиви в законопроекта, как това ще допринесе за подобряване мобилността на работната сила.

Алтернативно нормата може да се измени на шест месеца.

13. По параграф § 30 относно нов чл. 415в от КТ предлагаме техническа корекция.

Смятаме, че мястото на тази разпоредба е като ал. 6 на чл. 414 КТ, защото се отнася до предвидените там нарушения и тъй като подобна номерация на правни разпоредби е недопустима съгласно нормите на Закона за нормативните актове.

14. По параграф § 33 относно § 1 ДР на законопроекта предлагаме техническа корекция.

Местоимението „му“ трябва да бъде заменено с „им“, защото става дума за повече от едно дисциплинарни наказания, а след тирето да бъде добавена думата „когато“.

15. По параграф § 35 от Законопроекта.

Няма правно основание за предложените различни дати на влизане в сила.

Това може да създаде ненужно объркване, а и не са изложени убедителни причини за допускането му.

БТПП напомня, че в условия, когато компаниите се опитват да оцелеят заради критичната икономическа обстановка предизвикана от пандемията от Ковид 19 е недопустимо да им се налагат още задължения. Палатата отдавна е предложила мерки за облекчаване на малките и средни предприятия, породени от остаряло законодателство, които настояваме да бъдат отново разгледани и приети в сегашната обстановка.

БТПП си запазва правото да даде още допълнителни бележки по текстовете.

С уважение,

Цветан Симеонов

Председател на УС на БТПП



Приложения:

1. Становище № 318/13.03.2020г.
2. Таблица – Предложения за облекчаване дейността на микро-, малките и средни предприятия, чрез изменение на нормативната уредба.



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Иск. № 3/8
Дата 13 MAR 2020

ДО

ДЕНИЦА САЧЕВА -
МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

СТ А Н О В И Щ Е от БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Относно: Предложения за изменения и допълнения на Кодекса на труда в
областта на колективното трудово договаряне на МТСП

УВАЖАЕМА Г-ЖО МИНИСТЪР,

Във връзка с предложения за изменения и допълнения на Кодекса на
труда в областта на колективното трудово договаряне на МТСП, Българска
търговско-промишлена палата изразява следната позиция:

Не подкрепяме измененията и допълненията в чл.51б, ал.4, като
считаме за добре запазване на досега действащият текст. Предложенията
на практика дават възможност за разширяване на простирането, без да
предоставя гаранция, че ще бъде отчетено мнението на заинтересованите
страни. В сегашната си редакция текстът нормативно определя следната
хипотези - *КТД да е сключен между всички представителни организации на
работниците и служителите и на работодателите от отрасъла или
брана и по тяхно общо искане министърът на труда и социалната
политика да може да разпростре прилагането на договора или на отделни
негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или брана, до създаване
на възможност за разпространение на КТД само на основание общо искане на
страните по договора.* В действащата към момента правна норма имаме
зачитане на мнението на страните като само една неучаствала в подписването
на КТД браншова/отраслова организация може да препятства
разпространето му.

Също така предлагаме да се нормират ограничения за разпространение на
сключени колективни трудови договори (КТД) и тяхната задължителност за

работодателите на отраслово/браншово ниво (в чл. 51б, ал. 4 от КТ) при спазване на следните условия:

- КТД в съответния отрасъл/бранш да е сключен между всички отраслови/браншови работодателски и синдикални организации (не само представителните);
- работодателите, които не членуват в отраслова/браншова работодателска организация да са изразили изрично съгласие за присъединяване към сключения КТД;
- работодателите, които членуват в отраслови/браншови организации, сключили КТД (или заявили изрично съгласие за присъединяване) да са предоставили изричен писмен мандат на отрасловата/браншовата организация за подписване на КТД;
- министърът на труда и социалната политика да има правото на преценка за законосъобразността на клаузите от сключения КТД и да не разпростира действието на незаконосъобразните клаузи;

Не подкрепяме предложения вид, защото създава правна възможност разпространето на КТД да се осъществи само като се вземе одобрението и съгласието на малцинството от представителите на определен отрасъл/бранш.

В тази връзка БТПП продължава принципната си позиция, че всяко предприятие трябва да има право на своя преценка в зависимост от търговския оборот.

Подкрепяме изменението на чл.53,ал.3

Не виждаме необходимост от изменения и допълнения в чл. 57, ал.2 и сме категорично против създаването на нова ал.3. Според БТПП мястото на присъединителната вноска трябва да се урежда в КТД, а не в КТ, това не е държавна такса, за да изисква нормативно да се заложи в закона.

Обръщаме внимание, че е възможно и въобще да не бъде определена такава.

За определяне на легална дефиниция на понятията „бранш“ и „отрасъл“ е нужно да се продължи дискусията с цел формулиране на подходящо терминологично определение.

С уважение,

Цветан Симеонов

Председател на УС на БТПП



ПРЕДЛОЖЕНИЯ ОТ БЪЛГАРСКА ТЪРГОВЕСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА
ЗА ОБЛЕКЧАВАНЕ ДЕЙНОСТТА НА МИКРО-, МАЛКИТЕ И СРЕДНИ ПРЕДПРИИТИЯ,
ЧРЕЗ ИЗМЕНЕНИЕ НА НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

Предлаганите мерки за конкретни нормативни промени ще облекчат условията за стопанска дейност на микро-, малките и средни предприятия. Тези мерки са насочени срещу задължителното изпълнение на определени задължения, дейности, съгласувания, спазването на изисквания и/или съставянето на свързани с тях документи от посочените предприятия.

Една част от предлаганите промени касаят „мъртви“ нормативни изисквания, които имат императивен характер, но на практика не се спазват, нито се контролират от държавата. Дори ако се контролират, в много случаи тези изисквания могат да са предпоставка за корупционни практики от страна на държавни служители, които по този начин да се облагодетелстват неправомерно. Отмяната на тези норми спрямо микро-, и/или малките и/или средните предприятия ще облекчи последните значително, ще ограничи приложението само спрямо останалите предприятия, което ще направи възможен и контролът за тяхното спазване.

Друга част от предложените касаят отмяна на ефективно контролирани и санкционирани от държавата задължения, които сега следва да се спазват от микро-, и/или малките предприятия. Тези предложения са мотивирани от съображенията, че въпросните задължения касаят дейности, съгласувания, изисквания и пр., както и съставянето на документи във връзка с тях, които не само, че нямат значителен обществен интерес, но значително натоварват тези предприятия – както ресурсно, така и организационно и финансово.

Трета част от предлаганите промени се насочени към актуализиране на нормативната уредба, чрез отмяна на документацията на хартиен носител („прошнуровани и прономеровани“ книги), или въвеждане и поддържане на тази информация на електронен носител, което значително облекчава тази дейност.

За пълно преодоляване на посочените и други слабости, на държавно ниво е необходимо да се направи цялостен преглед на законодателството и приложимите процедури, регулиращи стопанските инициативи. Дейностите, които държавата следва да извърши в този контекст, включват:

- идентифициране на всички тежести, съпътстващи бизнеса, и на възможностите за премахването/облекчаването им;
- проверка на европейската нормативна рамка, с оглед установяване на режими на българското законодателство, надхвърлящи изискванията на ЕС; отмяна на тези от така установените режими;
- всякакви други предложения и мерки, където е възможно, с цел повишаване на конкурентоспособността на българските предприятия спрямо техни конкуренти в трети страни.

Като мярка, която чувствително ще облекчи около 90% от предприятията в страната, каквито се явяват микропредприятията, се предлагат годишните отчети на този тип предприятия да се представят само на един държавен орган – НАП, откъдето по служебен път информацията да се изпраща на Националния статистически институт и на Агенцията по вписванията.

Друга мярка, насочена към намаляване на административната тежест спрямо микропредприятията, е към подаваната от тях годишна данъчна декларация, като отделни раздели да се включват данни само за:

- набилодавани основни статистически показатели;
- отчет за приходите и разходите;
- съкратен счетоводен баланс.

От особено значение за качествено взаимодействие на администрацията с фирмите и гражданите е да бъде въведен моделът на комплексното административно обслужване, основан на служебното събиране на данни - както в рамките на една институция, така и между различни административни структури. По този начин ще се избегне натоварването за лица и фирми да представят пред държавни органи документи, с които администрацията вече разполага.

Основен принцип в отношенията между работодатели и работещи е този на равнопоставеност. В сета действащото законодателство, съотношението между разпоредбите, създаващи тежести за работодатели, и разпоредбите, предвиждащи ползи за работещите, е такова, че се стига до нарушаване на изискуемия баланс в ущърб на работодателите.

N	МЯРКА	относимо за микро- предприят ия	относимо за малки предприят ия	относимо за средни предприят ия	МОТИВИ
1.	Исключване на ограничението по чл. 107р, ал. 4 от Кодекса на труда (за назначаване на работа чрез агенциите за временна заетост само на лица за срочни трудови договори и за заместване)	X			Разпоредбата ненужно създава ограничение по въпрос, който следва да се определя съобразно нуждата и от преценката на лицата, полагачи труд.
2.	Отмяна на задължението на работодателя за разработване и приемане на Правилник за вътрешния трудов ред по чл. 181 от Кодекса на труда	X	X	X	Приемането на такъв правилник на практика е излишно за микропредприятията. В случай, че мярката не бъде приета в този ѝ вид, предлагаме работодателят по избор да изготви правилник за вътрешния ред или да ползва типов образец,

					изготвен от компетентните държавни органи, който да бъде поставен на видно място в предприятието.
3.	Отмяна на задължението на работодателя да съгласува със синдикатните организации и представителите на работниците и служителите във времето на непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 от Кодекса на труда	X	X		Виж мотивите към мярка № 3.
4.	Отмяна на допълнителния отпуск за синдикатни дейци по чл. 159 от Кодекса на труда	X	X	X	Разпоредбата поставя и неравнопоставено положение работниците, които не членуват в синдикати.
5.	Отмяна на задължението на работодателя по чл. 46 от Кодекса на труда за създаване на условия за работа на синдикатните организации, вкл. и чрез безвъзмездно предоставяне за ползване на движимо и недвижимо имущество, както и за съдействие	X	X	X	Разпоредбата е в разрез с принципа за равнопоставеност.
6.	Отмяна на задължението на работодателя да организира и заплаща периодични				Периодичните медицински прегледи

	медицински прегледи на своите работници и служители по чл. 287 от кодекса на труда, респ. - Наредба № 3/27.02.1987 г.	X	X		е по-подходящо да се осъществяват от личните лекари, като се обявява това задължение със задължението на службите по трудова медицина.
7.	Отмяна на задължението на работодателя по чл. 292 и чл. 293 от Кодекса на труда за финансиране на социално-битовото и културно обслужване на работниците и служителите с решение на общото събрание на работниците и служителите	X	X	X	Това задължение да се превърне във възможност за работодателя, който да бъде обявявана с икономически стимули и с корпоративната социална отговорност.
8.	Отмяна на задължението на работодателя по чл. 315 от Кодекса на труда (с повече от 50 работници и служители) за ежегодно обявяване на свободни работни места за трудоустроявани лица в процент от 4 до 10 от общия брой работни места (в зависимост от икономическата дейност)			X	Това задължение да се превърне във възможност за работодателя, който използването на което да се насърчава с подходящи икономически стимули.

9.	Отмяна на задължението на работодателя по чл. 317, ал. 3 от Кодекса на труда да премести на подходяща работа трудоустроен работник в 7-дневен срок от получаване на предписанието на здравните органи – отмяната да се отнася за случаите, когато работодателят не разполага с подходящи места за работа за трудоустроени	X	X		Задължението да се замени с възможност за работодателя да открива работни места, предназначени за трудоустроени, като това бъде обвързано с икономически стимули и с корпоративната социална отговорност.
10.	Отмяна на чл. 406, ал. 2 от Кодекса на труда, регламентиращ право на синдикалните организации да посещават предприятието и да изискват обяснение от работодателя	X	X	X	Разпоредбата нарушава баланса между правата и задълженията на работодателя и на работниците и е в разрез с принципа на равнопоставеност
11.	Отмяна на чл. 5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата за разработване и приемане на вътрешни правила за работната заплата в предприятието	X	X	X	Предлагаме държавната администрация да се наговори със създаване на пояснителни документи с ненормативен характер, които да

					подпомагат прилагането на нормативната уредба. Подходящо е тези документи да бъдат оформени като типови образци. Те следва да бъдат поставени на видно място в предприятието.
12.	Отмяна на чл. 27 от Закона за интеграция на хората с увреждания, регламентиращ задължение на работодатели с между 50 и 100 работници и служители да наемат един работник/служител с трайни увреждания, а предприятията с две с над 100 работника/служители - 2 на 100 от персонала.	-	-	X	Задължението да се замени с възможност за работодателя да определи съответните работни места, като това бъде обвързано с икономически стимули и с корпоративната социална отговорност или да отпадне задължението по чл. 315 от Кодекса на труда.
13.	Разпоредбата на чл. 15, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските да се допълни, както следва: „За полагането на извънреден труд,	X	X	X	На практика, в голяма част от случаите нуждата от полагане на извънреден труд

	дежурство и за времето на разположение на предприятието го се издава заповед от работодателя. Тя се съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително, освен ако необходимостта от полагане на извънреден труд, дежурството и времето на разположение не е могло да се предвиди в този срок“.				изниква инцидентно и времето не е достатъчно за уведомяване на инспекцията по труда. Така работодателят като правило изпада в нарушение, което е предпоставка за корупционни практики.
14.	Отпадане на задължението за разделно събиране на отпадъци и свързаните с това изисквания по Закона за управление на отпадъците	X			Предлагаме задължението за разделно събиране на отпадъците да бъде обявено с подходящи стимули, като например: намаляване на такса смет за лицата, които го извършват разделно.
15.	Отмяна на задължението за осигуряване на обслужване от служба по трудова медицина, съгласно чл. 25 от ЗЗБУТ	X			Предлагаме службите по трудова медицина да се свържат с възможност за данъчни облекчения, както и търговците,

					които ги използват да бъдат разглеждани като социално отговорни.
16.	Отмяна на задължението за изграждане на Комитет по условия на труд или I група по условия на труд, съгласно чл. 27 от ЗЗБУТ	X	X	X	Разпоредбата се основава на остарели подходи, като прехвърляне на отговорността на колективни органи. Така се стига до обезсмисляне на идеята на тази разпоредба.
17.	Отмяна на задължението дневникът за регистриране на трудовите книжки по чл. 1, ал. 5 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж да се води на хартиен носител. Вместо това, дневникът да се води в електронен вид.	X	X	X	Подобно задължение е излишно, предвид навлизането на новите технологии и техните преимущества. В сравнение с вече остарели похвати.
18.	Разработване на единна методика с приложимите към нея документи за извършване на Оценка на риска за	X	X	X	Към момента всяка фирма или организация разработва своя собствена методика за извършване на тази

Здравето на работещите на работните места.			оценка. В большинството от случаите, резултатите от оценката на риска не са свързани с изискванията за осигуряване на необходимата информация за условията на труд, която трябва да се въвежда в здравното досие във връзка с условията на труд. На следващо място тази разнородност на показателите и характеристиките, които се залагат при наблюденето на състоянието на условията на труд по работни места поражда условия за корупция от страна на съответните контролни органи по труда.
--	--	--	---