

# ТОДОР ЖИВКОВ

**Основни  
положения  
на партийната  
концепция  
за новия Кодекс  
на труда**

# ТОДОР ЖИВКОВ

## Основни положения на партийната концепция за новия Кодекс на труда

утвърдени от пленума  
на ЦК на БКП, състоял се  
на 29 и 30 ноември 1982 година

ПАРТИЗДАТ / СОФИЯ 1982

Другари,

Предстои да се разработи и приеме нов Кодекс на труда. За изпълнението на тази задача се работи отдавна. В хода на работата възникна необходимостта от основни отправни насоки и положения, от партийна концепция по съвременните проблеми на труда и трудовите отношения в нашата страна, която да бъде ръководно начало при разработването на кодекса.

Във връзка с това внасям за обсъждане в Политбюро някои съображения и предложения за определяне на подхода, който следва да се прилага при разработването на новия Кодекс на труда, за основните проблеми при регулирането на трудовите отношения в условията на приложение на икономическия подход и неговия механизъм, за разширяването на социалистическата демокрация в управлението на труда, за мястото и ролята на трудовия колектив, за правата и задълженията на социалистическата личност в процеса на труда и за управлението на трудовите отношения.

На някои от тези въпроси се спрях в своите изказвания пред неотдавна състоялите се конгреси на профсъюзите, Отечествения фронт и Комсомола.

Част от тях са свързани непосредствено с новия Кодекс на труда, а други се отнасят до обществената среда и до атмосферата, които трябва да се създадат за неговото прилагане.

## 1.

### ЗА СЪВРЕМЕНЕН И ПЕРСПЕКТИВЕН ПОДХОД ПРИ РАЗРАБОТКАТА НА НОВ КОДЕКС НА ТРУДА

Действащият Кодекс на труда служи на нашето общество повече от 30 години. Той бе приет през 1951 година, когато партията и народът строяха основите на социализма. Предстоеше индустриализацията на страната, кооперирането на селското стопанство. Това беше етап на екстензивно развитие на икономиката. Разширяваше се полето на труда, възникваха нови професии, отрасли и сфери на дейност. Решаваха се исторически проблеми, ликвидираше се наследената от капитализма безработица, осигуряваше се пълна заетост на всички трудоспособни граждани.

Кодексът на труда бе изработен въз основа на опита и практиката на първото в света социалистическо трудово законодателство — законодателството на СССР. Чрез него за пръв път в живота на българина трудовите отношения се

регламентираща цялостно върху началата на социализма.

**Времето показва и доказва, че Кодексът на труда е сериозно постижение на нашата социалистическа политическа и правна мисъл, на практиката на трудовото ни законодателство, че той ще остане в историята на социалистическото изграждане на България и ще заеме в нея почетно достойно място.**

Приложението, развитието и усъвършенствването на Кодекса на труда се осъществи в годините след историческия Априлски пленум на ЦК на БКП от 1956 година. Цялата теоретическа и практическа работа в областта на трудовите отношения, свързана с подобряването и реализацията на Кодекса на труда, е забележително постижение на априлската линия на нашата партия — линия на опора в съзидателните сили на народа и трудовия човек, линия на разгръщане на инициативата и творчеството на колектива и личността, линия на ленинско уважение към труда и към хората на труда.

За пръв път в българската история правото на труд престана да бъде само политически лозунг и се превърна в обществена реалност, в осъществена мечта и надежда на човешките поколения.

Животът налагаше промени в трудовото законодателство. Самият Кодекс на труда е изменян и допълван 17 пъти. Издадени са над 1000 нормативни акта, които го доразвиваха и обогатяваха. Възможностите да се върви по този път се изчерпаха.

Сега са необходими не подобрения на кодекса, а нов Кодекс на труда.

Защо? Защото през тези три десетилетия в нашето общество **настъпиха големи и дълбоки качествени промени**, които намериха отражение в решенията на Юлския пленум на ЦК на БКП от 1968 година, в приетата от Десетия партиен конгрес нова Програма на партията, в новата Конституция на НР България, в решенията на Декемврийския пленум на ЦК на БКП от 1972 година, на Февруарския пленум на ЦК на БКП от 1974 година, на Единадесетия и Дванадесетия конгрес на партията и на други партийни и обществени форуми, на Народното събрание, Държавния съвет и правителството.

Преди всичко нашето общество навлезе в **нов етап от изграждането на социализма**, в етапа на строителството на зрялото социалистическо общество.

Пристъпихме към създаването на материално-техническа база, адекватна на зрелия социализъм. Достигнахме **нов стадий в развитието на обществената собственост**, която в основната си част сега е общонародна собственост, съсредоточена е в ръцете на държавата и чрез която народът упражнява своите права на собственик. Възприетият курс към повсеместна интензификация на народното стопанство чрез механизация и автоматизация на производствените процеси и прилагането на **нов икономически подход и новия икономически механизъм** предизвикват големи промени в трудовите отношения.

В развитието на социално-класовата структура на обществото се направи **нова и значителна крачка към бъдещата класова еднородност**. Селяните-кооператори по същество се изравниха в социално-класово отношение с работническата класа.

В нашата страна се утвърдиха **формите на социалистическия начин на живот**, чиято сърцевина е трудът. Преобладаващ тип личност в обществото е **социалистическата личност**.

Напред, много напред в своето развитие отидоха **науката и културата**, чиято роля за прогреса на обществото нарасна дотам, че сега няма област на обществения живот, в която да може да се върви успешно напред, без да се прилагат техните най-нови постижения.

Извършиха се качествени промени и в сферата на самия труд. **Трудът сега има нова социална роля, ново качество**. От източник само за препитание трудът се превърна в главно поле за реализацията на същностните сили на човека, на неговите качества, способности и дарби.

Настъпиха и много други промени. **Същественото е, че се намираме в качествено нова обществена обстановка — именно затова е необходим нов Кодекс на труда**.

От какви принципни положения да се ръководим при неговото разработване? Какъв да бъде нашият подход, за да бъде той и съвременен, и перспективен?

**На първо място, следва да се ръководим от принципите, които изразяват социалистическия характер на нашето общество.**

В Народна република България главната икономическа, политическа и социална сила е **работническата класа**. Тя е управляващата класа, тя ръководи съдбините на страната, нейните исторически цели станаха исторически цели на целия народ. Тази неопровержима истина трябва да намери отражение в новия Кодекс на труда. **На работника, на трудовия човек следва да се предоставят нови права и възможности, които да подчертаят решаващата му роля в обществото и да създадат условия той да поеме новите отговорности и задължения, които трудовият процес му възлага, да може той с труда си да направи своя живот още по-богат, по-съдържателен, по-щастлив. Това е главното, това е основното.**

Ние сме трудово общество и в неговия фундамент са заложени два основни стълба: **трудовият човек и трудовият колектив**. Трудът е необходим за производството на блага, **той е източник на общественото богатство и на личното благополучие на човека**. Но трудът е и решаващ участък от социалистическия начин на живот, **той е средство за формиране на човека, на неговите ценности и поведение**.

В новия Кодекс на труда трябва да се подчертае ясно и недвусмислено, че ние сме общество, в което **общонародният интерес, интересът на работния народ, както се изразяваха тесните социалисти, е над всичко**. Това изисква всеки трудов човек, всеки гражданин на социалистическа България да **работи според силите си за увеличаване на общественото богатство, за опазване,**



съхраняване и умножаване на обществената собственост, за изпълнение на своите конкретни трудови отговорности, произтичащи от плановете задачи на трудовите колективи и населените места.

Заедно с това в новия Кодекс на труда трябва да се подчертае хуманното задължение на обществото, на държавата и на нейните подразделения спрямо всички трудови хора, спрямо всеки български гражданин. Всеки човек в нашата страна трябва да бъде гарантиран от кодекса, че ще има работа: че за равен труд ще получава равно възнаграждение, възнаграждение според количеството и качеството на вложения от него труд; че неговият трудов принос ще му осигури добър жизнен стандарт; че ще има реални възможности да повишава образованието и квалификацията си; че ще работи при непрекъснато подобряващи се условия на труда и така нататък. Показаното в труда трябва да определя мястото и положението, социалния статут на всеки.

Новият кодекс следва да развива по-нататък социалистическата трудова демокрация. За нас политическата демокрация има стойност само ако разширява възможностите за общественотрудова и лична активност на хората в труда и управлението на производството; само ако се открива простор за дейността на трудовите колективи и техните членове в полза на общественото благо и заедно с това — за по-добро решаване на колективните и личните проблеми. С други думи, въпросът опира до това: да се създадат

такива условия и такава организация, да се приложи такъв подход чрез новия Кодекс на труда, че милионите трудови хора в нашата страна — и работническата класа, и селскостопанските труженици, и нашата интелигенция — да бъдат пряко заинтересовани и заангажирани в управлението на икономиката, на социалните и културните процеси на социалистическото строителство. Защото, другари, както Владимир Илич Ленин неведнъж подчертаваше, социализмът не се гради с укази от горе — той може да бъде дело единствено на ръководените от Комунистическата партия народни маси, дело на техния всеотдаен труд, на тяхното социално и политическо творчество.

**На второ място, необходимо е да се ръководим от специфичните изисквания на етапа на изграждане на развито социалистическо общество, в който се намираме.**

В новия Кодекс на труда следва да заеме основно място не само хуманната грижа за работника, за трудовия човек, а — в съответствие с новите обществени цели и задачи — и грижата за неговото многостранно развитие и реализация, за издигане на ролята на труда във формирането му като многостранно и хармонично развита личност.

Новото трудово законодателство трябва да стимулира човека към труд и особено към творчество в трудовия процес, да съдейства за засилване на привързаността към работното място и трудовия колектив, да подтиква към по-висо-

ка организираност и дисциплина, да поражда чувство на радост от труда и увереност в неговата решаваща роля за успеха на личността, на колектива и на обществото.

Необходимо ще бъде да се намери конкретно решение на един от кардиналните проблеми на нашето време, на проблема за прогреса на човека на едно и също работно място, поставен в решенията на Дванадесетия конгрес на партията. Всеки гражданин има потребност да напредва в своя живот, да прогресира, да се издига. За това са необходими нови форми и начини, за да се отдава признание на напредъка на човека в неговия труд, в неговата специалност, в неговата професия и така нататък.

Целесъобразно ще бъде в Кодекса на труда да намери отражение и процесът на интелектуализация на труда, процес особено важен и перспективен за развития социализъм. Няма да бъде пресилено да се каже, че чрез този процес ще се решат много от главните проблеми на социализма. Ние сме длъжни в новия Кодекс на труда да определим форми и начини, които да гарантират заслужено предимство на всеки, който твори постиженията на науката и културата на съвременен световно равнище, на всеки, който ги прилага в своя труд.

На трето място, следва да се ръководим от особеностите на нашата социалистическа обществена действителност, от специфично българските проблеми, противоречия и възможности на сегашния етап.

Както е известно, социализмът, включително и развитото социалистическо общество, се изгражда на основата на общи закономерности, на основата на принципите на марксизма-ленинизма, но във всяка страна този процес има социално-историческа специфика и особености. Така е и в нашата страна и ние трябва да ги имаме предвид, когато разработваме новия Кодекс на труда.

Да вземем очерталото се у нас противоречие между внушителната за мащабите на една малка страна материална база и неефективното ѝ използване от субективния фактор. Очевидно Кодексът на труда ще трябва да даде своя принос за разрешаването на това противоречие, като се определят конкретни форми и средства в тази насока. Това се отнася и до другите противоречия, до омагьосаните кръгове в нашата действителност, за които говорих миналата година пред Октомврийското съвещание и на студентския празник. Кодексът на труда следва да бъде един от най-мощните инструменти в ръцете на партията, държавата и цялата общественост в работата и борбата за преодоляване на възникващите обществени противоречия, за излизане от омагьосаните кръгове, за ускоряване на нашето социалистическо социално развитие.

Нашата страна не може да се оплаче от историческата съдба, която ѝ е отредила красива и богата на природни забележителности земя, но по отношение на природните ресурси, годни с

малка преработка да влязат в производствена употреба, ние сме ощетени. От друга страна, демографските процеси се развиват по такъв начин, че очевидно още дълго време няма да можем да разчитаме на нарастването на населението като на сериозен фактор за развитие на общественото производство.

**България и българинът могат да бъдат по-богати само ако е повече и по-плодотворен нашият труд. Най-пълното използване на трудовия потенциал на нацията — това за нас сега е задача със стратегическо значение. Това е новото и главното в подхода към управлението на труда, към организацията на труда и стимулирането, към правната уредба на най-важните въпроси на участието на човека в труда. Не се ли реши тази задача навреме, нашето движение напред ще се забави и ние ще изпуснем големия си исторически шанс като общество и като партия. Защото най-силното оръжие, на което може да разчита социалистическото общество в своето историческо съревнование с капитализма, това е трудът — по-всеобхватният, по-производителният, по-хуманният труд. Ето защо колкото по-нататък отиваме в нашето движение към комунизма, толкова по-трудоово ще става нашето общество, толкова повече ще нарастват трудовите усилия и приносът в обществения труд на всеки гражданин на страната, толкова по-богато ще бъде възнаграждаван този труд. Очевидно Кодексът на труда ще трябва да бъде съобразен с това.**

На четвърто място, необходимо е да се ръководим от поуците и постиженията в регулирането на трудовите отношения, които имат другите страни и народи, и преди всичко от богатия опит на Съветския съюз, опит с водещо значение за нас. Ще бъде целесъобразно по всеки основен въпрос на новия Кодекс на труда да се потърси и направи сравнение с международната практика и нейните постижения, които да се използват в съответствие със спецификата и особеностите на нашата действителност, да се имат предвид и поетите от нашата страна международни ангажименти.

Искам изрично да подчертая, че новият Кодекс на труда трябва да бъде едновременно **стабилен и гъвкав**. Това значи да бъде категоричен при определянето на основните права и задължения на трудовия човек, при защитата на обществения интерес, да не позволява да бъде четен и прилаган двусмислено, а заедно с това да дава възможност да се експериментират и въвеждат нови форми и начини на осъществяване на тези права и интереси.

Необходимо е въпросите на правното регламентиране на трудовите отношения да се решат цялостно в тяхната взаимна връзка и взаимна зависимост, като се използва **системният, комплексният подход**.

С новия Кодекс на труда следва да се регулират трудово-правните отношения на **всички трудещи се**, в това число и на заетите в кооперативните организации. В него трябва да се съ-

държат и положения, отнасящи се до трудова-  
та дейност и задълженията в личното спомага-  
телно стопанство в случаите, когато тяхното из-  
пълнение е свързано с определени взаимоотно-  
шения с обществения сектор.

Искам изрично да обърна внимание, че Ко-  
дексът на труда не е нормативен акт само за  
юристи. Той е предназначен най-непосредстве-  
но за милионите работници и служители с раз-  
лично образование и култура. **Затова той трябва да бъде пределно ясен, максимално достъ-  
пен, разбираем за всеки.** В него обикновеният  
работник и служител трябва да могат сами да  
се ориентират и сами да намерят отговор на ин-  
тересуващите ги въпроси. Нужно е да се създа-  
де такава вътрешна структура на кодекса, коя-  
то да позволи например на младежите или  
жените веднага да намерят правилата, които са  
свързани с техния труд; всички правила за по-  
вишаване на квалификацията може би следва  
да се съберат на едно място и прочие. **Яснота,  
точност и прегледност трябва да отличават вся-  
ка разпоредба на новия кодекс, цялото му съ-  
държание.**

**Приемането на нов Кодекс на труда има ог-  
ромно социално-икономическо, политическо и  
възпитателно значение.**

От една страна, чрез него ние трябва да за-  
крепим и разгърнем социалистическите трудо-  
ви отношения, да развием техния дълбок и  
истински демократизъм, да разширим реални-  
те граници на правата на човека, а от друга —

трябва да съдействуваме за решаването на новите и нерешени проблеми в областта на труда и трудовите отношения на новия етап, на който се намира сега страната ни.

Кодексът на труда, както е известно, изпълнява ролята на основен закон на труда, **той е Конституцията на труда.**

При това сега става дума за Конституция на социалистическия труд в етапа на изграждането на развито социалистическо общество. Кодексът на труда би трябвало не само да отрази настъпилите коренни промени в трудовата действителност в нашата страна, но и да помогне за утвърждаването на най-новите и прогресивни идеи в областта на трудовото законодателство, да бъде фактор за социално въздействие и за задоволяване на потребностите и интересите на трудещите се, да играе активна роля за тяхното политическо и идейно възпитание, за тяхното нравствено развитие, да обслужва по-нататъшното ефективно строителство на развития социализъм.

От друга страна, новият Кодекс на труда в юридическа форма ще изразява **глобални по своя характер и значение явления и процеси.**

Става дума за явления и процеси, засягащи цялата система, всички елементи и страни на обществения труд — трудовата дейност и трудовите отношения, организацията и условията на труда, стимулирането на труда и така нататък.

Заедно с това се насочваме към промени в



най-важния елемент на трудовия процес — човека-производител с неговите потребности и интереси, подготовка и активност. Това са въпроси, засягащи съдбата на милиони хора в нашата страна — както на тези, които сега се трудят активно, така и на поколенията, които ще се включат пълноценно в обществения труд през идните години. Те засягат непосредствено стратегическите цели, които си поставят нашата партия и нашето общество — все по-пълното задоволяване на материалните, социалните и духовните потребности на трудещите се, многостранното развитие и реализация на личността.

Поради всичко това се налага да проявим нов подход и към самата процедура на разработването на новия Кодекс на труда. Тя трябва да бъде демократична от начало до край. В целия ход на работата трябва да се чува гласът, решаващият глас на работника, на трудовия човек. Затова ще бъде редно, както вече казах пред конгреса на профсъюзите, да се организира широко обсъждане на основните положения, върху които ще се изгради новият Кодекс на труда, а по-късно и на самия проект за него.

Най-същественото, най-важното е новият Кодекс на труда по своето съдържание, по своя дух да бъде априлски, да бъде пример за творческо прилагане на априлската линия на партията в областта на труда и трудовите отношения, това е линия, изцяло насочена към съвре-

**менното задоволяване на потребностите на обществото и личността в процеса на труда.**

Такъв следва да бъде подходът, от такава именно **методология** би трябвало да се ръководим. Тя е нашата, марксистко-ленинската методология, изпитана и проверена в практиката.

## **2.**

### **ЗА РЕШИТЕЛЕН НАПРЕДЪК В УСЪВЪРШЕНСТВУВАНЕТО НА МАТЕРИАЛНО-ТЕХНИЧЕСКИТЕ УСЛОВИЯ НА ТРУДОВИЯ ПРОЦЕС, ЗА ИЗДИГАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ТРУДА**

**Изключително е значението на материално-техническите условия, при които се развива трудовият процес. В много народностопански отрасли е създадена материално-техническа база на труда на равнището на съвременния научно-технически прогрес. Решаващия принос за развитието на нашата икономика сега дава механизираният, машинният труд. Нарасна техническата въоръженост на труда. За периода 1971—1981 година фондовъоръжеността на труда в промишлеността се увеличи повече от 2 пъти, а в строителството — над 3 пъти. През 1981 година на едно заето лице в промишлеността се падат основни фондове за 18 205 лева при 7946 ле-**

ва през 1970 година, а в строителството — съответно 5781 лева и 1707 лева. Повиши се степента на механизация и автоматизация на основните работи в промишлеността и строителството.

Непрекъснато се увеличава броят на трудещите се, които работят механизирано, през 1980 година 28,9 на сто от работниците в промишлеността работят на автомати, автоматизирани агрегати и с помощта на машини и механизми срещу 22,8 на сто през 1965 година. Значителен е дялът на работещите механизирано в основните структуроопределящи отрасли на промишлеността.

Паралелно с прилагането на нови, по-производителни автоматични линии, агрегати и механизми нарастват абсолютно и относително работниците, заети с тяхното настройване, с поддържането и с ремонта на оборудването. Тенденцията на абсолютно и относително увеличение на тази група работници ще продължи и в бъдеще във връзка с по-нататъшното внедряване на комплексната механизация и автоматизация на производството.

Ние провеждаме последователна политика да се развива с предимство материално-техническата база в промишлените отрасли и производства, които са носители на научно-техническия прогрес или са основата на нашето участие в световното разделение на труда и социалистическата икономическа интеграция — главно в модерното машиностроене, електрониката, приборостроенето, роботиката, промишлената ми-

кробнология, химията на дълбочинната преработка, атомната енергетика и така нататък. В резултат на това продукцията на решаващите промишлени отрасли като машиностроенето и електрониката, енергетиката, черната металургия, химическата и каучуковата промишленост достигна през 1980 година почти 48 на сто от промишленото производство срещу по-малко от 37 на сто през 1971 година.

**В същото време на вратата ни чука необходимостта от интелектуализация.** Интелектуализацията на общественото производство е обективен процес. Човешките знания и умения са били и ще бъдат необходими за производството на всички етапи на развитието на обществото. Сега изобретяването на „мислещи машини“, на автомати, способни да действуват самостоятелно по зададена от човека поръчка, да „мислят“ по конкретния проблем много по-бързо и по-добре от който и да е човек открива нови хоризонти. Прогресът на социалистическото общество ще се определя във все по-голяма степен от уменията да се разкриват нови възможности за автоматизирано производство, да се създават нови автомати, които да заменят човека в производствената дейност, които сами да проектират нови машини, нови технологии.

**Интелектуализацията на производството налага интелектуализация на труда.** Трудът, превърнат в творчески процес — това е интелектуализиран труд, независимо дали резултатът от творчеството е произведение на науката и

изкуството или продукт на материалното производство. Само такъв труд може да бъде двигателят за решаването на големия проблем за качеството на продукцията.

На фона на тези промени и изисквания не можем да бъдем доволни от темповете и мащабите, с които се изменят материално-техническите и технологическите условия на труда. Има цели предприятия и сфери на заетост, където продължава работата с амортизирана и остаряла още преди десетки години техника, където преобладават ръчните операции и се полага рутинен, монотонен, безсъдържателен труд. Въпреки мерките за ограничаване на ръчния труд успехите в това отношение не са задоволителни. Все още в отрасъл „Промисленост“ 49 процента от работниците изпълняват само ръчни операции.

Какво означава фактът, че в момента 38 на сто от работниците в промишлеността работят в условия, отклоняващи се от допустимите норми? Може ли социалистическото общество да търпи това положение? И какъв е ефектът от изпълнението на програмите за охрана и безопасност на труда, за които бяха изразходвани толкова средства?

Трябва да се има предвид, че в бъдеще ролята на материално-техническите условия на труда като фактор за формиране на отношението към труда все повече ще нараства. Изследванията показват, че именно в тази област потребностите и изискванията на трудещите се и особено на младите поколения изпреварват зна-

чително действителността, не бива в никакъв случай да допуснем да се задълбочи това противоречие.

**Нужно е да се организира истински поход в предприятията за такова обновяване на техниката и технологията, което би променило из основи съдържанието и условията на труда. Такива технико-технологични решения има, но те намират пътя към нашите предприятия твърде бавно.**

**Успоредно с промените на материално-техническите условия се променя качеството на труда.**

С материално-техническата база, която изграждаме сега, се увеличава делът на работниците, които се занимават с умствен труд, расте умствената дейност на физическите работници, нарастват творческите елементи в труда. Сега за плодотворен, за ефективен труд се изискват съвременни знания, умения да се борави със сложната техника и технология, висока организираност и дисциплина, готовност да се поемат отговорност и обоснован риск, способност да се търсят нови идеи и решения, нови методи на работа.

От тези позиции практически следва да се преценят много страни и елементи от сегашното състояние на трудовата дейност.

**На първо място, поставям въпроса за умствения потенциал на нацията, така да се каже, за „сивото вещество“. Имаме ли го в необходимата степен и доколко го имаме, използваме ли го ефективно?**

Известно е, че в тази насока сега основна и решаваща роля играе образователната система. Ние имаме успехи и те са добре известни. В края на 1981 година в народното стопанство бяха заети близо 290 хиляди специалисти с висше и 617 хиляди — с полувисше и средно специално образование. На 1000 заети лица у нас сега се падат общо 197 специалисти, от които 63 с висше и 134 — с полувисше и средно специално образование. Но с оглед на изискванията, за които става дума, не можем да бъдем доволни от реалното състояние на образователната подготовка на трудещите се, както и от ефективността на подготвените от образователната система кадри. В промишлеността у нас 66,8 на сто от работниците са без средно образование, а от младите работници и служещи до 30 години без средно образование са над 40 на сто. Това показва, че проблемите на образователната подготовка няма да се решат само по естествен път, чрез отлива на по-възрастните поколения. За това е необходима конкретна, практическа работа още сега.

Не е добре решен и проблемът за използването на специалистите. Факт е, че има доста специалисти с висше, полувисше и средно специално образование, които не работят по придобитата в учебните заведения специалност. Така към 1 ноември 1981 година общо 79 хиляди не са работили по специалността си: 41 857 са инженерно-технически кадри, 16 840 са специалисти по селското стопанство, 8111 са икономи-

сти, 7629 са специалисти в областта на просвета-та и така нататък. Обезпокоително е обстоятелството, че 12 204 специалисти с висше образование не работят по специалността си. Сред тях са 4418 инженери, 2064 икономисти, 2437 учители, 1157 агрономи, зоотехници и ветеринарни лекари.

**В същото време редица длъжности в народното стопанство, за които се изисква висше образование, се заемат от хора с по-ниско образование.**

От подобряване се нуждае и редът за назначаване на младите специалисти, като по-определено се изрази договорният характер на отношенията, възникващи във връзка с това. Сега младият специалист, ако откаже да приеме работата, за която е назначен, е длъжен да върне на държавата разходите по подготовката си. На практика вече има доста случаи стопанска организация или учреждение да заявяват несъществуващи нужди от специалисти, което завишава приема на студенти, и след това „естествено“ да отказват да назначат завършилите млади специалисти. Излиза, че заявката е била направена само за да се осигури приемането като студент на някой „свой човек“. В подобни случаи е редно да се предвиди съответната организация и по-конкретно ръководството или ръководителите, подписали заявката, да заплатят на държавата разноските за неговата подготовка. Така ще се внесе по-голям ред и отговорност



в заявяването на потребности от млади специалисти,

Не може да ни удовлетворява и състоянието на квалификацията. Висококвалифицираните работници у нас са 21,7 процента, а ни е необходимо те да бъдат примерно над 50 процента. Решаването на този проблем също не търпи отлагане. Ликвидирайки в кратък срок изоставането в квалификацията, ние трябва да насочим вниманието си и към създаване на **квалификационен резерв** и още по-широко — на **интелектуален, творчески резерв**. За една нация такъв резерв сам по себе си е огромно богатство, могъщ ускорител на производството.

**На второ място**, промените в материално-техническата база, новото качество на труда изискват и **нова организация на трудовия процес** в духа на постановките на Националната партийна конференция от 1978 година, като единство на трите елемента на труда — жив труд, оръдия на труда и предмети на труда. Все повече следва да се утвърждават колективните форми на организация на труда, като се обръща специално внимание на тяхната икономическа и социална ефективност. **Нашето трудово законодателство** трябва да създаде необходимата правна основа за по-нататъшното развитие на социалистическата организация на труда.

**На трето място**, трябва да постигнем решителен прелом в самото отношение към работното време. Сега то не се цени както трябва, пилее се безотговорно.

Главно поради нарушения на трудовата, договорната и технологическата дисциплина продължават да се допускат **неоправдани загуби на работно време**. През 1981 година общо в промишлеността и строителството тези причини доведоха до загуба на 571 хиляди човекодни поради целодневни престои, на близо 958 хиляди човекодни поради самоотлъчки и на 3271 хиляди човекодни поради неявявания с разрешение на администрацията. Значителни са и загубите на работно време в рамките на работната смяна. Регистрираните вътрешносменни престои в промишлеността са близо 11 на сто, а в строителството — 14 на сто от регламентираното работно време. На практика те са много повече, тъй като предприятията се стремят да не ги посочват изцяло. Загубите на работно време в промишлеността и строителството поради целодневни и вътрешносменни престои, поради самоотлъчки и отпуск с разрешение на администрацията се равняват приблизително на целогодишния труд на около 150 хиляди работници. Все едно че работниците от химическата и каучуковата промишленост, от черната металургия, топливната промишленост и производството на електроенергия и топлоенергия, взети заедно, не са работили цяла година. А те произвеждат близо 20 процента от промишлената продукция на страната. Какво друго е това, ако не безотговорност! И как може да се примирим с нея?

**Новият Кодекс на труда следва да бъде си-**

лен фактор за постигането на решителен напредък в материално-техническите условия на труда, да изисква и гарантира най-добрите технически и технологически постижения в света да станат масова практика у нас.

Новият кодекс трябва да стимулира труда на по-високообразованите, на по-висококвалифицираните, на по-организираните и дисциплинираните, да предвижда ефективни мерки срещу проявите на безотговорност в труда и трудовите отношения.

### 3.

## **НОВИЯТ КОДЕКС НА ТРУДА И ПОСЛЕДОВАТЕЛНОТО СЪОБРАЗЯВАНЕ С МЕЖДУНАРОДНИТЕ ИКОНОМИЧЕСКИ И ВЪТРЕШНИТЕ ИКОНОМИЧЕСКИ УСЛОВИЯ**

При разработването на новия Кодекс на труда следва цялостно и последователно да се държи сметка за съществените изменения, които настъпиха в международните икономически отношения, в отношенията на собственост, в труда и трудовите отношения, за изискванията на новия икономически подход и неговия механизъм.

Ще се спра на някои от тези въпроси.

Първият въпрос се отнася до нашето положение в международните икономически отношения. Нарасналата мощ на нашата икономика дава

възможност за ефективно участие в международното разделение на труда. Обемът на нашия външнотърговски стокообмен непрекъснато нараства и през 1981 година надмина 19,8 милиарда валутни лева при произведен национален доход 21,9 милиарда лева. Икономистите смятат, че една национална икономика може да се нарече отворена, когато съотношението между външнотърговския стокообмен и националния доход е най-малко 25:100, а у нас то е вече 90:100. Следователно нашата икономика е отворена, и то във висока степен. Това ни дава възможност, а, от друга страна, изисква да вървим в крак със съвременното развитие на производството и научно-техническия прогрес, да изграждаме високоефективни производствени мощности, да повишаваме непрекъснато качеството на продукцията.

Това състояние на икономиката ни поставя една генерална задача: да имаме високоефективно производство на световно равнище, конкурентноспособно на външните пазари, което да не води до изтичане на национален доход.

Сега социалистическата икономическа интеграция навлиза в нов етап. Приблизително изравнените производствени възможности на социалистическите страни и задоволяването на първостепенните им нужди изискват, от една страна, производство само на висококачествена продукция, а от друга — най-ефективно производство от гледна точка на цялата социалистическа общност. Ние трябва да знаем, че можем

да имаме успех на социалистическия пазар само с продукцията, която е висококачествена и на равнището на последните постижения на науката и техниката.

Що се отнася до капиталистическия пазар, то във взаимоотношенията с него вече не бива да допускаме загуби, които да се поемат от държавата, защото от това губи цялото общество. Сега е нужно всеки трудов колектив да почувствува как и доколко се цени неговият труд извън границите на страната.

Особено перспективна форма на външноикономическото сътрудничество и социалистическата интеграция са специализацията и кооперирането на производството с чуждестранни производители. Това ще създаде непосредствен контакт с трудещи се и трудови колективи от различни страни и изисква безупречно изпълнение на поетите задължения.

Въвеждането на международно мерило за резултатите от нашия труд, по-тясното му свързване с труда на производители от други страни изменят коренно изискванията към вътрешната организация на труда, към всички фактори, от които зависи повишаването на ефективността на цялостния производствен процес. Новият Кодекс на труда не може да не се съобрази с това.

Вторият въпрос е свързан с трудовите отношения, които се осъществяват на базата на социалистическата общонародна собственост върху средствата за производство при разграничаване на функциите на собственика и стопанина

във възпроизводствения процес. Както е известно, това разграничаване означава създаване на нови условия за разгръщане на инициативата на трудовите колективи, които получават сериозни възможности да влияят върху формирането и провеждането на икономическата политика, да въздействуват върху производствената и трудовата дейност.

**Трудовият колектив е стопанин на социалистическата собственост, на него е предоставено правото да я стопанисва на основата на държавния и насрещния план, той разработва и приема насрещния план, той трябва да решава все повече въпроси от трудовия живот, от трудовите отношения. Новият Кодекс на труда трябва решително да съдействува за ефективното осъществяване на тези основни функции на трудовия колектив.**

Третият въпрос е свързан с функционирането на икономиката и другите сфери на народното стопанство в условията на по-пълно използване на стоково-паричните отношения, на закона за стойността и свързаните с него икономически лостове. Това е обективна необходимост и тя беше доказана още от Ленин. Както подчертах пред конгреса на профсъюзите, необходимо е стоково-паричните отношения и законът за стойността да бъдат мощен стимул за нарастване на общественото богатство, за издигане на жизненото равнище на народа, наш съюзник в борбата за усъвършенствуване на управлението на стопанството. Трябва да се ръководим от поста-

новката на Дванадесетия конгрес на БКП, че всяка стопанска и социална дейност следва да се постави на стопанска сметка. **Взаимоотношенията между стопанските организации, предприятията, трудовите колективи, между тях и отделния трудещ се трябва да се поставят на икономическа основа със съответните права, задължения и отговорности.**

Когато става дума за работната заплата, тя трябва да се формира на базата на количеството и качеството на индивидуалния трудов принос, всеки сам да определя своята работна заплата чрез труда си.

Когато става дума за щетите, за загубите в стопанската дейност, те трябва да се довеждат докрай, до непосредствено виновните лица.

Очевидно сега ние трябва да се заемем с тези проблеми от другата им страна — не с административни мерки, а чрез създаване на адекватни икономически условия и предпоставки за тяхното решаване на икономическа основа в интерес и на личността, и на колектива, и на обществото. **Новият кодекс трябва да регламентира уреждането на тези въпроси.**

Необходимо е стопанските организации да се заставят чрез икономически натиск да изграждат предприятия там, където има неизползвани трудови резерви, а на народните съвети да се даде правото да не допускат строителство на тяхната територия и разкриване на производства и дейности, които съществено нарушават баланса на работната сила. **Нужна е стройна система от**

лостове за насочване на трудовите ресурси съобразно с народностопанските интереси и стремежите на личността за изява в труда, без изкуствени административни ограничения. У нас действуват още архаични правила, с административни мерки се мъчим да осигурим работна ръка за работа в отдалечени райони при лоши битови условия, при лоши условия на труд и така нататък.

С административни мерки се стремим да противодействуваме на работниците да напускат своите предприятия. Но въпреки това броят на напусналите не намалява. През 1981 година в промишлеността са сменили своето работно място 28,8 на сто от работниците, в строителството — 35,1 на сто, в транспорта — 20,9 на сто, а в отделни предприятия и организации значително повече — 50—60 на сто. При това около 32 000 работници в промишлеността, строителството и транспорта са напуснали самоволно.

С оглед да се премахне стихийното текучество на работната сила е необходимо да се въздействува с икономически форми и средства срещу онези, които неоснователно и често пъти самоволно сменят местоработата и с това нанасят щети на обществото като цяло. И същевременно ръководството на предприятието трябва да има право без излишни усложнения и без изкуствени пречки да се освобождава от лошите и недобросъвестните работници и специалисти. Не е справедливо некадърните, мързеливците и недисциплинираните да нанасят щети на



трудовия колектив, на цялото народно стопанство. Ние не бива повече да търпим това явление.

Главният път за намаляване на тежестта обаче е подобряването и на производствените, и на социалните условия на труда. В това отношение особено значение придобиват социалните форми на поощряване — устройване с жилище, настаняване на децата в детски заведения, предоставяне на улеснения, свързани с транспорта, отдиха и други, полагане на специални грижи за професионалното и квалификационното израстване на работниците, за по-бързото приобщаване на новопостъпващите работници към трудовия колектив, за адаптирането им към особеностите на трудовия процес.

В условията на последователното прилагане на икономическия подход и неговия механизъм, с реконструкцията и модернизацията на производството, с подобряването на организацията на труда и прочие някои предприятия ще се изправят пред необходимостта да освобождават работници и служители. Но ние не можем да ги обявяваме за излишни и да ги оставяме сами на себе си, нито пък да им даваме помощ като милостиня. Тези специалисти и работници са нужни, те са част от нашия трудов обществен потенциал и актив и ние сме длъжни да направим всичко възможно за своевременното прилагане на техния опит и знания на други места, без да пострадат личните им интереси. Техническият прогрес, съвременната икономическа действи-

телност ни сблъска с един нов за социализма, за нашата система на заетост проблем и ние трябва да го решим по най-ефикасния начин, без загуба за обществото и без да накърняваме интересите на отделния труженик. Това ще бъде истинско социалистическо решение и в новия Кодекс на труда трябва да се съдържат гаранции за неговото осъществяване.

Четвъртият въпрос се отнася до ролята на обслужващата сфера на нашето общество.

Производствената дейност, резултатът от нея все повече зависи от дейността на другите обществени сфери — наука, образование, здравеопазване, култура, физическа култура, спорт, туризъм и други. Тези дейности придобиват все по-голямо значение за усъвършенстване на личностния елемент на производителните сили. Високата професионална подготовка и специалните знания, широката обща култура, които са плод на дейността на обслужващата сфера, стават задължително условие за по-производителен труд на все по-голяма част от трудещите се.

Ние създадохме, и правилно създадохме, култ към производителния труд. Нашите герои на труда бяха и още ще бъдат трудещите се преди всичко от материалното производство и особено от неговите най-важни и тежки участъци. Но какво значи производителен труд? Ако го разглеждаме от гледна точка на политическата икономия, това е несъмнено трудът, който създава материални блага, той създава стойност, която ние разпределяме и преразпределяме в цялото

народно стопанство и за потребление, и за натрупване.

Но е необходимо да погледнем на труда и от друга, също така марксистка гледна точка. Да го разгледаме от позициите на неговите социални функции като средство за **задоволяване на човешките потребности**. Трудът — казва Маркс — може да е необходим, без да е производителен. Главното е дали с този труд се произвеждат материални и духовни блага, които задоволяват жизнено важни потребности на обществото. Към такъв труд трябва да се отнасяме с уважение, независимо от сферата, в която се прилага.

Затова трябва да се издигне престижът на труда в обслужващата сфера, да се увеличат изискванията към производителността и ефективността на този труд, да се предвидят мерки за правилна оценка на приноса на тази сфера в нашето общество. Не можем да си позволим в сферата на общественото обслужване да оставаме така сериозно от нуждите на населението, от съвременните стандарти. Тенденцията е в близко бъдеще работната ръка, заета в услугите, значително да се увеличи. Вероятно ще бъде необходимо в рамките на селищните системи да се премине към своеобразно самообслужване. Всеки гражданин владее или би могъл да усвои определени видове дейности в сферата на обслужването. В свободното си от работа време той би могъл да извършва услуги на свои съграждани срещу заплащане. Но това трябва да се регламентира и стимулира от новия кодекс,

да се разрушат ограниченията, които пречат за влагане на общественополезен труд от всеки, който желае това и го прави съобразно със своите възможности.

От гледна точка на икономическата необходимост и целесъобразност трябва да се разглежда и въпросът за възможността да се полага доброволен допълнителен труд.

В редица отрасли все още страдаме от недостиг на работна ръка. Освен това имаме създадена материална база, която не може да се използва пълноценно с наличните трудови сили. В същото време в страната има 1 512 307 пенсионери: 131 644 жени от 55 до 60-годишна възраст и 691 266 жени и мъже от 60 до 70-годишна възраст, голяма част от които могат и желаят да продължат да работят. Не бива да забравяме, че това са ветерани на труда с богат опит и знания, които могат да дават своя труд в редица участъци на производството, стига за това да се създадат необходимите условия, подходяща организация на труда и подходящо работно време.

Този въпрос беше поставен на Дванадесетия конгрес и беше изработена партийна позиция за неговото решаване. Но сериозни практически резултати все още няма. Можем да очакваме, че създаването на бюра за труда на пенсионерите в областта на услугите, за което говорих пред конгреса на Отечествения фронт, ще бъде решителна организационна крачка напред.

Трябва да се има предвид и **разширяването на**

**сферата за приложение на труд по линия на личното спомагателно стопанство.** Ние имаме вече няколкогодишен опит в това отношение, който даде положителни резултати. От личните стопанства през 1981 година сме получили 27,3 на сто от селскостопанската продукция: 51,3 на сто от картофите, 50,8 на сто от дините и пъпешите, 39,8 на сто от месото в кланично тегло, 45,3 на сто от овчето мляко, 55,7 на сто от яйцата и така нататък. Това значително производство е постигнато чрез труд в извънработното време на трудещите се и чрез труда на незаетите в стопанските организации. Естествено посочените резултати се дължат на решаващата помощ на общественото стопанство, което снабдява личното с материали, препарати, техника и други. Ето един внушителен пример за резервите, с които разполагат нашето социалистическо стопанство и общество. Тези резерви трябва да се разкриват и използват и занапред.

**Особено важно е да се създадат условия за полагане на допълнителен труд в извънработно време от страна на заети лица — главно работници с технически професии.** Необходимостта от по-нататъшно разширяване на тази практика бе посочена на Дванадесетия конгрес на партията. Няма точни данни какъв е процентът на лицата, заети с такава дейност, но ясно е, че и тук сме още в началото. Време е съвместителството да не се отнася предимно за научните работници, а да се даде възможност да обхване и заетите в материалната сфера и преди всичко в услугите

като фактор за по-ефективното използване на трудовия потенциал на нацията за задоволяване на потребностите на населението.

Не трябва да забравяме и друго. Допълнителният труд е и начин за по-рационално използване на свободното време. И друг път сме подчертавали, че ние зачитаме правото на личността сама да определя как да прекарва свободното си време. Но като имаме предвид сегашната ситуация, бихме могли чрез материални стимули да регулираме процесите в тази сфера, без да се намесваме пряко. Не е ли по-изгодно и за личността, и за обществото хората да използват част от свободното си време за смислен обществено-икономически ефективен труд, за повишаване на своите доходи, за подобряване на икономическото положение на своите семейства. Новият Кодекс на труда би следвало да даде своя принос в решаването на тези въпроси.

И същевременно се налага внимателно да обмислим всички последици от взетите решения и да предотвратим някои негативни явления. Така например широкото включване на пенсионерите в обществения труд може да затрудни младите специалисти в намирането на работа. Тези затруднения съществуват и сега: около 25 на сто от завършилите млади специалисти през 1981 година не са били насочени на работа от съответните учебни заведения.

Да вземем друг пример — допълнителния труд в извънработно време. Неправилно ще бъде да не предвидим възможните отрицателни после-

дици за здравето и работоспособността, ако след 8 и половина часа работен ден се работи още няколко часа. В тази област има международни конвенции, които сме ратифицирали и сме длъжни да спазваме.

От друга страна, ще бъдем далеч от ефективността, ако допълнителният труд се влага за сметка на редовното работно време или пък ако това време не се уплътнява достатъчно. Каква изгода ще има обществото, ако един работник или специалист използва пълноценно едва 50—60 на сто от работното си време, за да съхрани силите си за допълнителна работа?

Не е необходимо да се дават повече примери, за да се разбере, че това са сложни и противоречиви проблеми. Не бива да смятаме, че те ще бъдат решени за месец-два. **Но пътят за разширяване на допълнителния труд като средство за нарастване и най-пълно използване на трудовия потенциал на нацията е правилен и новият Кодекс на труда трябва да помогне, за да го извървим докрай в близките години.**

Това, от което се нуждаем, е последователно и цялостно решаване на всички въпроси — икономически, социални, трудово-правни и прочие, — за да се утвърди окончателно правото на трудещите се да влагат допълнителен труд за производството на хранителни продукти и други дефицитни и търсени стоки, а също и за извършване на услуги за населението. Законодателството трябва да разреши полагането на такъв труд при различни режими и за различни слоеве от населението.

**ЗА ПО-НАТАТЪШНОТО РАЗВИТИЕ  
И УСЪВЪРШЕНСТВУВАНЕ  
НА СОЦИАЛИСТИЧЕСКАТА ДЕМОКРАЦИЯ  
В ОБЛАСТТА НА ТРУДА  
И ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ**

Както е известно, със своите постановки и решения Дванадесетият конгрес на БКП направи нова и значителна крачка напред в развитието на априлската линия в областта на политическите отношения, на политическата система и социалистическата демокрация. Главната теоретическа и практическа задача, която постави конгресът, беше и си остава развитието и разширяването на правата на трудовия човек, на първичните колективи. Това, в сегашните конкретни исторически условия, е пътят за по-нататъшното сплотяване на народните маси около делото и политиката на партията, за тяхното още по-активно привличане в организационно-политическите дейности, в усъвършенствването на трудовите отношения, за издигането на ролята им в процеса на труда.

**Социалистическата демокрация в областта на труда ще трябва да намери израз в разширяването на правата на трудовия колектив с оглед той все повече да се превръща в самоуправляваща се единица. Той трябва да стопанисва собствеността, да я умножава и развива в интерес на държавата и в свой собствен интерес, да**



взема становище по въпросите за насоките на производството и реализацията, да приема и утвърждава ангажиментите по социалното планиране и насрещните планове, в контрола по дейността на неговите членове и разпределението на техните доходи.

С новия икономически подход ние залагаме надеждна икономическа основа за решаването на този въпрос. В новия Кодекс на труда трябва да намери израз рязкото издигане на равнището на социалистическата демокрация в труда, на участието на отделния труженник в живота на неговия трудов колектив и в живота на организацията като цяло. Какво е необходимо?

Първо. Сега трябва да се постави много по-широко въпросът за правата, възможностите и отговорностите на човека в труда. Съществени промени са необходими във възможността и правото на работника и служителя да бъде информиран за стопанската и социалната политика на организацията, в която работи. Това в условията на новия икономически подход става настоятелна икономическа потребност. Отделният трудец се не работи изолиран. Неговата заплата зависи не само от личния му труд, но и от резултатите на бригадата, на трудовия му колектив; резултатите на колектива зависят от ефективността на ръководната дейност на министерствата, народните съвети и стопанските организации. При това положение той не може да не се интересува от това, какво става в колектива, предприятието, ведомството и така нататък. Само

така той може да участва ефективно в дейността и управлението. Това има и **политическо значение**, защото само изчерпателната информация и основаните на нея критичност, самокритичност, социална активност дават възможност да се осъществява истински демократичен стил на управление, предотвратяват превръщането на едно или друго ръководство в политикодеспотичен монопол, премахват опасностите от кризи и деформации на социализма.

**Особено внимание да се обърне на правото на работника, на трудовия човек на критика.** Това право има принципно значение за социализма, то е една от основите на нашия демократизъм, на нашия хуманизъм. Критиката е мощен фактор за преодоляване на слабостите и недостатъците в нашата работа и живот. Новият Кодекс на труда трябва да гарантира на всеки работник, на всеки трудов човек, че неговата честна и добронамерена, конструктивна критика на слабостите и недостатъците на който и да е ръководен орган и деец ще бъде чута и уважена, че няма да бъде последвана от отмъщението в каквито и да било форми.

**Ръководителите са длъжни да мотивират всички свои решения, засягащи трудовите колективи,** за да получат тези решения обществено признание и подкрепа. Това особено се отнася например до плановете, до решенията, до заплатите, разместванията, наградите, помощите, отпуските и така нататък. В живота на колективите, предприятията, стопанските организации

е необходима явност, откритост, за да не се допускат неправилни решения, злоупотреби и надуту цифри.

Всеки работник и служител има право да знае съдържанието на своята служебна характеристика. Неговият подпис и неговото мнение по дадените за него оценки трябва да съществуват в този документ.

Много по-широко място в работата на предприятието, на стопанската организация трябва да намери пряката демокрация, активното въвлечение на трудещите се в решаването на основните въпроси на управлението.

Критиката, самокритиката, борбата срещу недостатъците са между най-важните задължения на социалистическия труженик. Той трябва да формира у себе си социалистически трудови добродетели. Особено значение тук има **трудова дисциплина**. Нарастването на социалистическата демокрация в труда не трябва да става за сметка на трудовата дисциплина, а напротив — целесъобразно е да се разширят санкциите срещу онези, които съзнателно нарушават трудовата дисциплина. Системата от мерки за икономическо въздействие върху нарушителите на трудовата дисциплина трябва да бъде ясна и добре известна на колектива. Необходимо е да се прегледат действащите санкции с оглед да се повиши тяхната ефективност чрез новия Кодекс на труда.

**Второ. Творчески да се прилага държавно-об-**

**ществено начало в сферата на организацията и управлението на трудовите отношения.**

Нашата партия и държава натрупаха значителен опит в това направление. Теорията и практиката на общественно-държавното начало в управлението на културата дадоха богати резултати и заслужено се ползват с международно признание. Приложението на държавно-общественото начало в системата на народната просвета има своите първи постижения и те му обещаваат добро бъдеще. Подобен опит имаме и в други сфери на обществения живот.

**Главното е, че общественно-държавното и държавно-общественото начало навсякъде, където се приложи, доведе до разширяване на социалистическата демокрация, до обогатяване на правата и възможностите на трудовите хора, на гражданите и на техните организации да проявяват инициатива, да си кажат думата, да вземат участие в решаването на проблемите на управлението.**

Този наш опит несъмнено трябва да намери творческо приложение и в сферата на труда, и в трудовите отношения.

**В новия Кодекс на труда следва да се предвидят възможности за създаване на държавно-обществени органи по въпросите на труда на различните равнища на управление. В тези органи да излезе на преден план ролята на професионалните съюзи и като цяло, и по отрасли, които, без да губят своя обществен облик, трябва да оказват влияние още при формирането на поли-**

тиката в областта на труда и да бъдат гаранتي за спазването на социалистическите принципи при нейното прилагане.

В държавно-обществените органи по въпросите на труда трябва да имат сериозно място и влияние Комсомолът, Комитетът на движението на българските жени, органите по здравеопазването — по проблемите, свързани с хигиената и здравословните условия на труда, на народната просвета — по проблемите на учебния труд и квалификацията, творческите съюзи — по проблемите на естетизацията на труда, и така нататък.

**Основното в дейността на тези органи ще бъде — в стила и духа на априлската линия на партията — проблемите на труда и трудовите отношения да се решават при най-активно участие на всички заинтересовани институции и на самите хора на труда.**

Това е, така да се каже, общественото равнище на проблемите, свързани с развитието на условията на труда, с прилагането на съвременния икономически подход и механизъм, с разгръщането на социалистическата демокрация в областта на труда и трудовите отношения. Понататък ще се спра на някои по-конкретни аспекти. Проблемите на разширяването на социалистическата демокрация в труда и трудовите отношения, които поставих тук, имат по-общ и принципен характер. Тук искам да подчертая още един път, че нашето общество преживява процес на една всеобхватна политизация и че гла-

вното и основното в този процес е все по-широкото привличане на трудещите се в управлението на обществото. Историческата съдба на социализма, в това число и нашият опит, показва, че колкото е по-високо политическото съзнание на трудещите се, колкото те по-масово и компетентно участвуват в решаването на обществените проблеми, толкова по-здрав е социалистическият строй, толкова по-малко е заплашен той от сътресения и кризи.

## 5.

### **ЗА КАЧЕСТВЕНА НОВА РОЛЯ НА ТРУДОВИЯ КОЛЕКТИВ В СОЦИАЛИСТИЧЕСКИТЕ ТРУДОВИ ОТНОШЕНИЯ**

Дванадесетият конгрес на партията утвърди принципната постановка, че трудовият колектив у нас е стопанин на социалистическата собственост. В новия Кодекс на труда трябва да конкретизираме тази постановка, да ѝ придадем юридическа сила.

Искам да отбележа, че в действащия Кодекс на труда трудовият колектив изобщо не се споменава. Чрез новия Кодекс на труда следва да осигурим необходимите условия трудовият колектив да изпълнява функциите си на стопанин на предоставената му социалистическа соб-

ственост, да закрепим неговите права, задължения и отговорности, за да може той пълноценно да се реализира. Тъй като това са нови, до голяма степен неразработени въпроси с много голямо значение, смятам за нужно да се спра по-подробно на някои от тях.

**Очевидно трудовият колектив е преди всичко общност от хора, които изпълняват общи задачи и си взаимодействуват в процеса на труда. Те са свързани от общи цели в съвместния труд, от резултатите и заплащането на труда, от взаимоотношенията в процеса на труда.**

Трудовият колектив в нашето общество не може да съществува извън някаква определена социалистическа организация — стопанска или нестопанска, или нейно поделение — бригада, отдел, цех, предприятие и така нататък. Трудовият колектив е главното социално съдържание на тази организация. От друга страна, трудовият колектив в социалистическите организации не е само социално образувание, заето с чисто изпълнителска производствено-стопанска дейност. Той, в лицето на общото събрание или на събранието на пълномощниците, е въздигнат в орган на организацията. По този начин волята на трудовия колектив става воля на самата организация. Със своите решения трудовият колектив обвързва социалистическата организация. Това положение е отличителна особеност за трудовите колективи у нас. То постепенно се утвърди законодателно и се внедрява все по-широко в практиката.

Всичко това не означава, че в нормативните документи не трябва да правим разлика между правата и задълженията на социалистическата организация и правата и задълженията на нейния трудов колектив. Правата и задълженията на социалистическата организация са изцяло регламентирани от нормативните актове и, разбира се, се отнасят и за трудовия колектив. Освен тях трудовият колектив има права и задължения, произтичащи и от социално-политическите отношения, от нравствените норми, от грижата за съдбата на всеки негов член. Тези права и задължения са по-богати, с по-голямо обществено звучене, но са и по-трудни за правно регламентиране. Новият Кодекс на труда трябва да преодолее тези трудности, като намери решения за регламентиране на основните права, задължения и отговорности на трудовите колективи пред обществото, пред собствената им организация и пред отделната личност — член на трудовия колектив.

Същевременно възниква въпросът: **Кои трудови колективи трябва да бъдат обект на регулиране в Кодекса на труда?** Този въпрос има непосредствено значение за начина на тяхното участие в управлението на стопанската дейност и труда.

Известно е, че всяка социалистическа организация има определена вътрешна организационна структура. Освен това съществуват обединения на стопански организации. В крайна сметка целият трудов народ е органична социална



общност. Аз мисля, че ние трябва да бъдем по-близо до живота и да не робуваме на абстрактните схеми.

Безусловно, и на първо място, в Кодекса на труда трябва да бъдат регламентирани правата и задълженията на **първичния трудов колектив**, тоест на колектива, в който хората прекарват съвместно своя трудов ден и в който общуват непосредствено — бригада, отдел, служба и така нататък. Всеки трудещ се познава най-добре проблемите на този колектив и най-пълноценно може да участва при вземането на решения относно неговата дейност. Именно тук с пълна сила трябва да се проявява пряката демокрация. **Висш колективен орган на първичния колектив е общото събрание на работниците и служителите.** Това е бригадното събрание, което избира бригадния съвет и бригадира. След избора бригадирът трябва да бъде назначен от ръководителя на организацията. Бригадният съвет действа като оперативен орган за изпълнение на решенията на бригадното събрание и се отчита периодично пред него.

Същите права и задължения трябва да имат и колективите на отделите, службите и другите първични звена в предприятията и учрежденията.

На второ място, обект на Кодекса на труда трябва да бъде **трудовият колектив от следващото по-голямо организационно звено** — поделение или предприятие, който има териториална обособеност и позволява постоянни социални

контакти между членовете си. Това е **основен трудов колектив**, при който по-голямата икономическа самостоятелност на организационната единица се съчетава с прякото участие на работниците и служещите в управлението. По изключение, когато няма условия за провеждане на общи събрания поради големия числен състав, следва да се прибегне до системата на представителната демокрация.

На трето място, обект на Кодекса на труда следва да бъде **социалистическата организация като цяло**. Нейното главно социално съдържание се определя от съвкупността на първичните и основните колективи. Поради многочисления състав, а в редица случаи и поради териториална раздалеченост на отделните колективи при управлението ѝ не може да не се използва системата на представителната демокрация. В такъв случай първичните и основните трудови колективи избират свои представители, които като пълномощници на работниците и служителите обсъждат и решават всички най-важни въпроси от общ интерес за целия колектив. Събранието на пълномощниците следва да избира и стопанския съвет, който ще му бъде подчинен и ще работи под негов контрол. Важно е в кодекса изрично да бъде посочено, че **избраните пълномощници на трудовите колективи изразяват в колективните органи за управление не своето лично мнение** (то може само да се има предвид), а **мнението на тези, които представят**. Това изисква трудовите колективи да бъдат на-

пълно осведомени за становищата на своите представители и за решенията на колективните органи от по-горни равнища, да имат правото да отзовават своите представители, когато те не отстояват ефикасно мнението и интересите на тези, които представляват. Следва да се има предвид, че представителната демокрация допълва пряката демокрация в управлението на трудовия колектив, а не я измества.

**Необходимо е в новия Кодекс на труда да бъдат решени няколко основни групи въпроси относно правата и задълженията на трудовите колективи.**

Искам да изкажа някои съображения във връзка с тези въпроси.

**Първата група въпроси се отнася до взаимоотношенията между ръководителя и трудовия колектив.** Както е известно, управлението на социалистическата организация се извършва въз основа на принципа на демократическия централизъм и на съчетанието на единоначалието и колективността. Като приемаме, че трудовият колектив е стопанин на социалистическата собственост, с това ни най-малко **не отричаме ролята на ръководителя.** Той е ръководител не само на организацията или на нейните подразделения, но и на трудовия колектив. Властта на ръководителя няма за цел да ограничи правата на трудовия колектив. Тя се упражнява по пълномощие на народа и е потвърдена от самия трудов колектив. Ръководителят може да провежда държавната политика и да осигурява из-

пълненето на държавните задачи само като организира и вълчи в това целия трудов колектив и се опира на него. Както подчертах пред профсъюзния конгрес, сега издигането на ролята на трудовия колектив и единоначалието трябва да се съчетават.

Какво следва от това?

— В Кодекса на труда следва да се разграничат компетентностите на трудовия колектив и на ръководителя, като се уреди изискването за постоянно взаимодействие между тях.

— Всички въпроси, които засягат работниците и служителите, трябва задължително да се обсъждат и решават от органите на трудовия колектив. Такива са например въпросите за разработването на насрещните планове, за нормирането и заплащането на труда, за социалистическото съревнование, за условията и охраната на труда, за социално-битовото обслужване и отдиха, за социалното развитие на колектива.

— Ако възникнат разногласия между ръководителя и трудовия колектив по въпросите на изпълнението на държавните планови задачи и на други задължителни нареждания на държавни органи, на ръководителя следва да се даде правото да действа по своя преценка, докато спорът бъде решен от съответните компетентни органи. Когато разногласието е по други въпроси, ръководителят е длъжен да се съобрази с решението на трудовия колектив. **Закрепвайки тези положения в новия кодекс, ние ще съдействуваме за утвърждаването на тру-**

довия колектив като ръководител на организацията.

Втората група въпроси се отнася до отношенията между трудовия колектив и професионалната организация. Тук искам да отбележа само следното.

Мнозинството, а в повечето организации вероятно всички членове на трудовия колектив са членове на профсъюзите. Въпреки това обаче има разлика между трудовия колектив и проф-организацията и за тази разлика следва да се държи сметка в Кодекса на труда:

— Вън от всякакво съмнение е, че по едни въпроси трудовите колективи ще приемат самостоятелни решения.

— По други въпроси профсъюзните органи ще имат своя компетентност в защита на правата и интересите на трудовите колективи и на отделните работници.

— По трета група въпроси, а това, според мен, следва да бъде най-голямата част, обсъждането и решаването трябва да стават съвместно. В Кодекса на труда трябва да се предвиди, че всички въпроси, които се отнасят до трудовите отношения и социалното развитие на трудовите колективи, следва да се обсъждат и решават съвместно.

— В редица случаи, както например при сключването на колективните трудови договори, профкомитетът ще действа като представител на целия трудов колектив и ще поема от негово име определени задължения.

— Работата на колективните органи както при пряката, така и при представителната демокрация се нуждае от организиране. Кой трябва да бъде организатор? Струва ми се, че по този въпрос не бива да има колебания. Организатори на дейността на трудовия колектив трябва да бъдат профсъюзната организация и нейният профкомитет. На тях следва да се предостави правото да свикват бригадното събрание, общото събрание на работниците и служителите или събранието на пълномощниците; да организират избора на пълномощници; да осигуряват според конкретните условия и възможности най-широка публичност на работата на събранието на пълномощниците. Изобщо профсъюзите трябва да се превърнат в гарант за правилното организиране на работата на колективните органи. Те трябва да носят и цялата отговорност за работата на тези органи — това следва да се отрази в Кодекса на труда.

Третата група въпроси, която трябва да бъде уредена в Кодекса на труда във връзка с трудовите колективи, се отнася до тяхното формиране и развитие.

Очевидно трудовият колектив не може да се образува случайно и стихийно. Щом трудовият колектив се състои от работници и служители, които са в трудови отношения със социалистическата организация, тя е тази, която трябва да определи какви колективи следва да се образуват. Но това не означава, че съставът на трудовите колективи се определя само по адми-

нистративен ред. Няма да бъде в духа на постигнатото равнище на социалистическия демократизъм, ако само ръководителят на организацията разпределя работниците по трудови колективи. За да се приближим към Марковата постановка за трудовия колектив при комунизма като свободно и доброволно асоцииране на трудещите се, необходимо е да се дадат още сега права на самия колектив по комплектуването на своя състав и по уреждането на вътрешната му организация.

Какви въпроси във връзка с това би следвало да намерят отражение в Кодекса на труда?

— При назначаването на нови работници да се взема мнението на първичния трудов колектив.

— На трудовия колектив и на неговия ръководител да се даде право да предлагат на стопанската организация определени лица за назначаване на работа в колектива.

— Когато при назначаването се провежда конкурс, в комисията по провеждането на конкурса да участва и представител на първичния трудов колектив.

— Правилно е освен за ръководителите на определени трудови колективи да се въведе избор и за някои други длъжностни лица, например за заместник-бригадира, счетоводителя, отговорниците на групи, звена и други.

На трудовия колектив да се предостави правото по своя преценка да намалява числения си състав. Ръководството на организацията в те-

зи случаи трябва да поеме отговорността за използване на труда на освободените работници в други дейности.

**Четвъртата група въпроси във връзка с трудовия колектив се отнася до колективните трудови договори.**

Известно е, че колективните трудови договори са стара и изпитана форма за организация на взаимоотношенията между социалистическите стопански организации и трудовите колективи. Те са доказали своята полезност и ние трябва да ги запазим и да издигнем тяхната роля в новия Кодекс на труда.

Не е тайна, че в тази област има голям процент формализъм. Като че ли има опасност тези договори да придобият административно-бюрократичен характер, да се сключват само за да се каже, че са сключени, а не за да бъдат мощен лост, двигател за развитие и укрепване на социалистическите трудови отношения и на колективите. Трябва решително да се сложи край на тази досегашна практика.

**Какви по-важни въпроси за колективните трудови договори следва да бъдат решени в новия Кодекс на труда?**

**Първо.** Въпросът за съдържанието на колективните трудови договори, сключвани на различни равнища. Очевидно тяхното съдържание трябва да се диференцира съобразно с характера и равнището на трудовия колектив.

Съгласно икономическия механизъм се предвижда да се сключват планово-координацион-



ни споразумения между бригадите и ръководството на предприятието, в които се установяват основните им задължения за правилното протичане на производствения процес. Може би ще бъде правилно тези задължения да станат част от съдържанието на колективния трудов договор, който се сключва между профгрупата на бригадата и предприятието. Сходно може да бъде съдържанието и на колективния трудов договор, който се сключва между профкомитета на предприятието и ръководството на стопанската организация. А отделен колективен трудов договор, но вече с по-друго съдържание, може да се сключва между стопанската организация и съвета на председателите на профкомитетите към организацията или друг приравнен на него орган. Както се вижда, става дума и за качествено нов подход при сключването на колективните трудови договори. По този начин не само ще се внесе диференцираност, но ще се избегне и сключването на много договори със сходно или изцяло повтарящо се съдържание. Струва ми се, че така ще се увеличи съществено и ролята на колективните трудови договори, особено на тези, които се сключват с трудовите колективи на бригадите и предприятията.

**Второ.** Досега колективните трудови договори се сключваха ежегодно. След като стопанските организации разработват и приемат вече петгодишни насрещни планове, в които се включва социалното развитие на трудовите ко-

лективи, ще бъде правилно и колективните трудови договори да се сключват за петгодишен период, като всяка година се извършва конкретизация на основата на уточненията в годишния насрещен план.

Поставя се въпросът дали в съдържанието на колективните трудови договори трябва да фигурират въпросите на социалното развитие на трудовите колективи. Някои другари смятат, че щом планът за социалното развитие е част от насрещния план, излишно е той да се повтаря и в колективния трудов договор. По този въпрос наистина заслужава да се помисли. Все пак ми се струва, че не бива колективният трудов договор да не съдържа някои основни положения за социалното развитие на трудовите колективи. Това са не само въпроси на насрещния план, но и задължения, и то правни задължения, на стопанската организация към трудовия колектив. Ръководството на стопанската организация трябва да знае, че носи отговорност за неизпълнението на тези задължения. Освен това в колективния трудов договор може да се конкретизират, уточняват или разработват някои от положенията на насрещния план по въпросите на социалното развитие на трудовия колектив.

**Трето.** Ние разширихме самостоятелността на стопанските организации и им дадохме право сами да регулират много въпроси на основата на издадени от държавните органи нормативни актове. Това е правилно. Всяка стопан-

ска организация има свои особености поради естеството на производствено-стопанската дейност, техническото равнище, организацията на труда, местоположението и прочие. Тези особености дават отражение върху вътрешната стопанска сметка, върху заплащането на труда, върху вътрешния трудов ред и прочие.

Трябва ли обаче по всеки отделен въпрос да се приемат отделни актове?

Струва ми се, че в желанието да се укрепят вътрешната самостоятелност на организациите се е стигнало до увлечения и крайности. Приемат се много вътрешни нормативни актове, някои от тях се повтарят, а между тях се допускат и несъгласуваности. Да не говорим за това, колко много време и сили се хаят за тяхното изготвяне и приемане. Нужно е да се сложи по-голям ред в тази област. Може би ще трябва всички въпроси, които се отнасят до трудовите отношения, да се уредят само в един акт и това да бъде колективният трудов договор на стопанската организация. В него следва да намерят място например въпросите на работната заплата и материалното стимулиране, на работното време, почивките, условията на труда и охраната на труда. Редно е те да се уредят на договорна основа. Това ще доведе до отпадане на необходимостта да се приемат отделни наредби или правила за работната заплата, за вътрешния трудов ред, за вътрешната стопанска сметка и други.

Четвърто. Необходимо е в Кодекса на труда

да се разработи механизъм за уреждане на споровете, които могат да възникнат при сключването на колективните трудови договори. Сега няма такъв механизъм. Това означава, че от съдържанието на договора отпадат въпроси, по които се е породил спор и не се е постигнало съгласие между страните. Много по-правилно би било тези спорове да се уреждат с намесата на по-горестоящите стопански и профсъюзни органи, а при решаването им да вземат участие и страните — представители на стопанската организация и на профкомитета.

**Пето.** Сега в Кодекса на труда не се предвижда нищо за контрола върху изпълнението на колективния трудов договор. Може би и това е една от причините за превръщането на част от тези договори във формален акт. Като всеки договор и колективният трудов договор трябва да предвижда правни гаранции за изпълнение на задълженията, поети с него. Освен това трябва да се засили взаимният контрол върху изпълнението на задълженията. За всяка вина при неизпълнение на задълженията трябва да се търси отговорност.

**Петата група въпроси във връзка с трудовия колектив се отнася до някои негови нови задачи и отговорности пред обществото, които следва да намерят място в Кодекса на труда.**

— В новия Кодекс на труда трябва изрично да бъде записано, че **основно задължение на всеки трудов колектив е да опазва и увеличава социалистическата собственост, предоставена**

**му за стопанисване. В досегашния кодекс това задължение се отнасяше само до отделния трудещ се.**

Чувството на стопанин на социалистическата собственост не възниква у трудовия колектив изведнъж и автоматично. Някои членове на трудовия колектив не могат да осъзнаят, че освен обществена, социалистическата собственост е и тяхна. С това би могло да се обяснят проявите на инертност и пасивност в борбата за опазване на социалистическата собственост, в борбата за икономии и за ефективно използване на обществените средства.

Дълг на всеки трудов колектив е да създаде атмосфера на непримиримост към тези, които разхищават социалистическата собственост, не съдействуват за икономисване на материални ресурси, безотговорно разрушават околната среда.

**В кодекса следва да се предвидят съответни отговорности на трудовия колектив за повишаване на ефективността на неговата дейност. Смятам, че е необходимо в него да се отразят основните положения на икономическия подход по този въпрос, като в някои отношения се направи и крачка напред.**

Какво имаме предвид?

Първо, да се гарантира диференцирането на индивидуалното трудово възнаграждение съобразно с реалния принос на всеки участник в колектива, като не се допуска уравниловка. При

решаването на този въпрос трябва да се взема отговорното мнение на трудовия колектив.

Второ, на трудовия колектив и на прекия ръководител би следвало да се даде правото в определени граници да повишават или намаляват основното трудово възнаграждение на тези, които съответно допринасят за ефективната работа на колектива или я спъват.

Трето, изрично би следвало да се предвидят **по-действени еднократни и трайни стимули** за принос при внедряване на научно-техническия прогрес както за колектива като цяло, така и за отделния работник. Във връзка с това няма да бъде излишно, ако в кодекса бъде записано правото и задължението на **трудоия колектив да се информира за най-новото в сферата на своята дейност** заедно със задължението на министерствата като държавни органи да му осигуряват необходимата информация.

Четвърто, в новия Кодекс на труда би следвало да се разработи механизъм, чрез който колективите, самите работници да воюват за поточното спазване на принципа „За равен труд — равно възнаграждение“. Така например задържането на нереални, понижени трудови норми не е в интерес на колектива. Рано или късно това се отразява отрицателно върху неговите производствени резултати. Би следвало да се помисли за доброволно коригиране на нормите. Това означава да се стимулира вътрешното, по инициатива на самите работници, установяване на реални, диференцирани норми. Разбира се,

за да не се засегнат интересите на тези работници, следва да се изменят и разценките за даден период. Тези промени трябва да се правят постепенно, като се дава възможност на колективите да разкриват нови резерви, да подобряват организацията на труда, с оглед да могат да изпълняват повишените норми.

**Шестата група въпроси е свързана с правата и задълженията на трудовия колектив по отношение на неговата социалистическа организация.**

На първо място, това са въпросите на насрещното планиране. В много партийни и нормативни документи е уреден въпросът за ролята на трудовия колектив в насрещното планиране. Но на практика все още сме далеч от желаната цел. Сега в много случаи насрещното планиране е еднократен акт, към който ръководството привлича работниците, а не живо дело на самия трудов колектив, за което говорих пред конгреса на профсъюзите. Смятам, че **правото на трудовия колектив да взема решения по приемане и изменение на насрещния план трябва да бъде уредено и в новия Кодекс на труда.**

На второ място, чрез новия кодекс следва да бъдат гарантирани и правата на колективните органи за управление на стопанската организация. В него трябва да се уточни кои въпроси ще се решават задължително на събрания на всички работници и служители и кои — от представителните органи. Не е тайна, че понякога със закон се дават права, които после никой на

практика не ползва. Но ние не сме за привидната, формалната демокрация. Ето защо трябва да осигурим висока активност и компетентно участие на всички трудещи се в управлението на организацията. С това например е свързан такъв важен въпрос като степента на предварителната подготовка на общите събрания, на заседанията на стопанските съвети и прочие. Работниците и служителите трябва да бъдат запознавани предварително със същността на разискваните проблеми, а когато е необходимо, да бъдат правени проучвания за тяхното мнение по отделни въпроси.

Понякога се допуска сериозна грешка, като се смята, че обсъждането на социално-битовите и културните въпроси е едва ли не единствена задача на събранията на трудовия колектив. **Главното внимание на трудовия колектив трябва да бъде насочено към производствените задачи и въпросите на непрекъснатото подобряване и усъвършенстване на организацията на труда.** Не е нужно тук да изброявам всичко, но не мога да не отбележа, че това са главно въпросите за икономията на суровини, материали и енергия, за пълното усвояване на прогресивните технологии и на закупените лицензи, за цялостното използване на действащите мощности, за подобряването на качеството на продукцията, за повишаването на квалификацията на работниците, за трудовата дисциплина и други.

На трето място, **в Кодекса на труда следва да се предвиди правото на трудовия колектив да**



**организира и отговаря за правилното използване и разпределение на обществените фондове, предоставени в неговото разпореждане, и преди всичко на фонд „Социално-битови и културни мероприятия“. Това не само ще даде възможност за по-справедливо разпределение на този фонд в съответствие с реалните нужди и приноса за създаването му, но и ще стимулира още повече трудовата активност.**

Особено важно е да се открие ясно принципът на самофинансиране при провеждане на социалните мероприятия. Този принцип означава всяка стопанска организация, а също така и организациите и ведомствата на извънматериалната сфера да осигуряват необходимите средства и условия за финансиране на заплатите, които ще бъдат обявени при усъвършенствование на щатните таблици и тарифните мрежи. Заедно с това правилно ще бъде предприятията и аграрно-промишлените комплекси да участвуват със свои средства и при финансирането на някои социални мероприятия, свързани с повишаване на раждаемостта, с изграждане на детски ясли и градини, с развитието на материалната база на работническото здравеопазване. Всичко това означава стопанската организация да развие своите социални функции главно на основата на разкритите допълнителни резерви и последователното приложение на новия икономически механизъм.

На четвърто място, следва да се уточнят правата и задълженията, а също реалните възмож-

**ности трудовият колектив да влияе върху организацията на труда, производството и управлението. Със съжаление трябва да признаем, че в тази сфера сериозно изоставаме.**

Както знаем, ние доставяме комплексни технологии на световно равнище. Ако обаче сравним показателите за експлоатацията им, ще видим, че производителността на труда у нас е 1,5—2, а понякога и повече пъти по-ниска от аналогично действащи технологии в чужбина.

С новия кодекс следва да се постави изискването за задължителна предварителна организационна подготовка на всеки трудов процес. Ако искаме да достигнем световните стандарти в крайната продукция, трябва да сме усвоили световните стандарти в организацията на производството.

На пето място стои въпросът за утвърждаване и широко прилагане на новите форми на организация на труда и преди всичко на бригадите от нов тип. В новия Кодекс на труда следва да бъдат уточнени правните аспекти на функционирането на тези бригади, като се гарантират условията за това.

Последната група въпроси, която също трябва да намери отражение в новия Кодекс на труда, е свързана с грижите на трудовия колектив за отделния работник или служител, за неговата пълноценна реализация в труда и в живота. Бих искал да напомня мисълта на Леонид Брежнев в неговия доклад пред Двадесет и четвъртия конгрес на КПСС, че отговорността

на всеки пред колектива и отговорността на колектива за всеки работник — това е неотменна черта на нашия начин на живот. И ако ние желаем да издигаме ролята на трудовите колективи в нашето общество, трябва преди всичко да усъвършенствуваме отношението между отделния трудещ се и колектива.

Личността не може да се изяви напълно, не може да получи удовлетворение и достойно възнаграждение за своя труд, ако колективът като цяло не постига високи резултати. Това създава общност на интересите. А, както посочва Енгелс, където няма общност на интересите, там не може да има единство на действията. Икономическият подход съдействува за реалното проявяване на колективизма в труда. Ние трябва да използваме това и да градим справедливостта, равното отношение към всички членове на колектива върху икономическа основа.

Затова чрез Кодекса на труда трябва още по-последователно да се провежда с правни норми основният принцип за разпределение при социализма: „Всекиму според труда!“. В него ясно и силно трябва да се открият принципите на социалистическия колективизъм: другарско сътрудничество, безкористна взаимопомощ, съревнование в труда, организираност и дисциплинираност, отговорност пред другите.

Назряла е необходимостта да се засилят социалните функции на трудовия колектив не само спрямо неговите членове и социалистическата организация, но и по отношение на съответната селищна система.

Трудовият колектив осъществява своята дейност на територията на дадена селищна система. Оттам преди всичко се набира неговият състав. Там живеят и семействата на членовете на колектива. От тази неделима връзка произтича и естественото задължение на трудовия колектив към развитието на селищната система, особено при изработването и изпълнението на нейните комплексни планове, при изграждането на нейната инфраструктура, при функционирането на системата за самозадоволяване и прочие. Тези въпроси следва да намерят отражение в Кодекса на труда.

## 6.

### ЗА РАЗШИРЯВАНЕ ПРАВАТА И ЗАДЪЛЖЕНИЯТА НА СОЦИАЛИСТИЧЕСКАТА ЛИЧНОСТ В ПРОЦЕСА НА ТРУДА, ЗА ТЯХНОТО НАЙ-СТРОГО СЪБЛЮДАВАНЕ

Централно място в новия Кодекс на труда трябва да заемат правата и задълженията на човека в процеса на труда. В социалистическото трудово законодателство и в социалистическия Кодекс на труда този човек трябва да се разглежда не само като работна сила, а като цялостна личност, чиито способности и възможности трябва пълноценно да се реализират и непрекъснато да се развиват.

**Правилно е трудовите права и задължения на трудовия човек да се обособят в нов специален раздел на Кодекса на труда. Става дума за основните негови права и задължения, които изразяват принципите на социалистическия строй и определят политическото лице на социалистическото трудово законодателство.**

Какъв трябва да бъде подходът при определяне на тези права и задължения? Главното и новото трябва да бъде последователното провеждане на принципа за единството между права и задължения. Този принцип трябва да бъде ясно очертан и да пронизва целия Кодекс на труда. Защото в социалистическото общество никой не може да има повече права, отколкото задължения и обратно. Наличието на повече права, отколкото задължения, създава готованщина и потребителско отношение към труда и живота. А наличието на повече задължения, отколкото права, отчуждава човека от труда и обществото.

Новият Кодекс на труда трябва да потвърди досегашните големи завоевания в тази област и същевременно да регламентира новите права и задължения, които произтичат от коренно променената обществена обстановка в страната, от новата икономическа и социална роля на социалистическия труженик.

Първият въпрос, който искам да поставя във връзка с това, е за фундаменталното право и задължение за труд. Казвам фундаментално, защото от него произтичат всички останали права и задължения в процеса на труда.

Ако правото на труд се разбира в смисъл, че на всеки трудоспособен гражданин трябва да се осигури работа, то беше реализирано още преди 20 години. Днес обаче се нуждаем от ново разбиране за правото на труд и от нов начин за неговото реализиране. За съвременния български гражданин вече не е достатъчно да има каква да е работа, а такава работа, която да му позволи да разкрие и разгърне своите творчески способности, да му даде възможност да ги прилага не само в една, а в различни сфери на общественения живот.

Това налага да се предявят и повишени изисквания към задължението за труд и неговото изпълнение. От социалистическия труженик сега се изисква да формира у себе си нови качества — висока организираност и оперативност, деловитост и инициативност, висока дисциплина и самодисциплина, готовност и възможност за пълноценно участие в труда съобразно с изменящите се условия.

Сега при сключването на индивидуалния трудов договор не се използва в достатъчна степен свободата да се уговаря съдържанието му. Не трябва да се забравя, че страните по трудовия договор са равноправни и те могат свободно да уговарят например задълженията на организацията във връзка с условията на труда, осигуряването на жилищни и други битови условия, оказването на съдействие за повишаване на образованието или квалификацията и други. Работникът може по договор също да пое-

ме някои допълнителни задължения освен обикновените. Необходимо е да се преодолее и съществуващият начин на оформяне на трудовия договор само със заповед на ръководителя. Не се ли нарушава с това принципът на равнопоставяне на страните още при сключването на договора? Като че ли и тук бюрократите са се наложили, но на тази практика следва да се сложи край. Правилно би било също така в случай на отказ за приемане на даден кандидат на работа ръководителят да има задължение да обясни мотивите за своето решение.

Както вече изтъкнах, назряла е необходимостта от регламентиране на правото за полагане на допълнителен труд.

В кодекса например трябва да бъде записано ясно, че всеки може да работи допълнително или да упражнява втора професия в извънработното от закона работно време. За целта специалистите следва да се произнесат каква да бъде максималната продължителност на допълнителното работно време.

Вторият въпрос, свързан с правата и задълженията, се отнася до професионалното развитие и растежа на човека в труда.

Този въпрос е изключително важен. Той опира до правото на обща и професионална подготовка и преподготовка, залегнало и в досегашното законодателство. Но сега трябва да се обогати с редица нови моменти — непрекъснатост и постоянство на професионалната подготовка, възможност за промяна в работата съобразно с

**повишената или новопридобитата квалификация и други. В съответствие с тези изменения е необходимо да се предвиди и новото задължение на трудещите се — непрекъснато да повишават своята професионална квалификация.**

**От своя страна организациите трябва да имат задължението да създават необходимите условия за постоянно повишаване и обогатяване на общата и професионалната подготовка на трудещите се чрез предоставяне на материална помощ, допълнителен отпуск, по-широки възможности за повишаване на квалификацията с откъсване от производството и така нататък. Би било целесъобразно примерно на всеки 5 години в организациите да се прави обществен преглед на състоянието на квалификацията на кадрите. По този начин ще се дава по-широка обществена оценка за изпълнението на правата и задълженията и от страна на организацията, и от страна на трудещите се.**

**За да се осъществят последователно правото и задължението за професионално развитие и растеж, следва да се изгради цялостен, ефективно действащ механизъм за разпределение, преразпределение и издигане на всички кадри: ръководители, специалисти и работници. Негови качествено нови елементи трябва да бъдат конкурсната система, изборното начало и растежът на място.**

**Известно е, че ние имаме ясни и перспективни постановки за конкурсната система и изборното начало. В някои отрасли, окръзи и пред-**



приятия е натрупан и немалък опит. Компетентните държавни органи вече разработват съответните нормативни документи. Те трябва да бъдат завършени в кратък срок и да се пристъпи към тяхното приложение при назначаването на ръководните кадри и специалистите.

Редно е основните, принципните положения на системата за конкурси и избори, имащи пряко отношение към правата и задълженията на работниците и служителите, да намерят отражение и в новия Кодекс на труда. Например изрично да се запише, че всеки, който е спечелил конкурс, трябва незабавно да бъде назначаван на длъжността. В случай на нарушаване на това право той има възможност да потърси защита от профсъюза, от компетентните държавни органи и от съда.

Особено внимание във връзка с това заслужават няколко въпроса.

— Следва да се има предвид, че конкурсната система и изборното начало засягат изключително деликатния въпрос за професионалната кариера и за личния престиж, които се изграждат с години. Всички знаем, че към тези въпроси хората са особено чувствителни. Ето защо при изграждането и прилагането на конкурсната система и изборното начало следва да се подхожда много внимателно и да се предвиждат гаранции срещу евентуални деформации.

— Системата за издигане на кадрите да гарантира развитието на най-способните и същевременно да постави бариера пред некадърните,

пред тези, които проявяват безотговорност, карриеризъм, бездушие към болките и проблемите на трудещите се, бюрократизъм при изпълнение на задачите. Тук аз не случайно наблягам на това. Защото практиката показва, че способният, талантливият ръководител или специалист в доста случаи не са в състояние да защитят своите интереси и права. Затова пък посредственият специалист и бездарникът са особено агресивни и находчиви в отстояването на своите позиции.

— Като насърчаваме развитието на способните, на творческите личности, трябва да имаме предвид, че творчеството и инициативността в работата неизбежно са свързани с рискове, а нерядко и с грешки. Във връзка с това отдавна е назряла необходимостта от регламентиране на разумния творчески стопански риск. От ново отношение и нови оценки се нуждае и проблемът за грешките. Както е известно, има грешки, които са резултат от небрежно или престъпно отношение към изпълнението на служебните задължения. В такива случаи не бива да се прощава на никого, независимо от служебното положение, а в Кодекса на труда следва да се предвидят необходимите отговорности и санкции. Но има и грешки, които съпътствуват всяко творческо начинание и инициатива. В такива случаи следва да се отнасяме с необходимото внимание и разбиране. Редно е да се обмисли внимателно как практически да се разграничи този род грешки от съзнателното нарушаване на служебните задължения.

— Правото да се земе дадена ръководна длъжност в производството с конкурс би трябвало да се гарантира от добре разработена процедура. Преди всичко следва да се изясни кои длъжности ще бъдат заемани чрез конкурс. В съответствие с длъжността трябва да се определи кой има право да кандидатства. Становище за допускане на кандидатите до конкурса трябва да се дава от съответните държавни органи, които имат право да посочват и обосновават кандидатурите. След това да се проведе избор от трудовия колектив. То се определя от особеното място, което ръководителят заема в живота на този колектив, както и от новата обстановка, която се създава след внедряването на икономическия механизъм. Да бъде избран — това за ръководителя означава не само да получи одобрението на колектива. Това означава много повече — да се създаде двустранно задължение: задължение на колектива да подкрепя инициативите и решенията на ръководителя и на ръководителя — да отстоява общите интереси на колектива.

Качествено нов елемент при осъществяване правото на професионално развитие е **растежът на място**. Той се отнася главно за **изпълнителските кадри**. Както вече посочих, не е възможно всички да растат по йерархичен път. Това налага тази постановка да се реализира докрай. Необходимите нормативни документи вече се подготвят от компетентните органи. **Главният път за реализиране на правото на растеж на**

тяване на причините, които пораждат неблагоприятните условия за труд, за коренно изменение на трудовата среда, за строеж на профилаториуми, заведения за почивка и така нататък. Очевидно тук е нужен принципно нов подход, нова стратегия. Безопасност и хигиенни условия на труд трябва да се осигуряват по цялата верига на изграждането и функционирането на производствените и непроизводствените обекти. Това изисква в Кодекса на труда да се определят ясно и точно задълженията и отговорностите по охраната на труда на всички организации, които участвуват в проектирането, строителството и експлоатацията на тези обекти, в конструирането на съответните машини и съоръжения.

За да има гаранции, че този въпрос ще се реши радикално, не бива да се дава разрешение за ново строителство, ако още с проектите не са осигурени съвременни, безопасни, хуманни условия за труд. Изобщо крайно време е да се разработи комплексна система за материално стимулиране на всички дейности, свързани с подобряване условията на труда, както и да се предвидят съответни имуществени и административно-наказателни санкции.

Действащият Кодекс на труда допуска в определени случаи да се полага до 150 часа годишно извънреден труд при строго определени условия. Във връзка с това имам две бележки. Стопанските организации трябва точно да спазват условията за полагане на извънреден труд,

а профсъюзите — да засилят своя контрол и борбата срещу замаскираните форми на неговото полагане. Освен това може би ще бъде правилно, подобно на съветското законодателство, с новия Кодекс на труда да се намали максималният годишен размер на извънредния труд от 150 на 120 часа. Стопанските организации следва да използват по-широко и формата на доброволния допълнителен труд за решаване на временните затруднения, вместо да прибегват само до извънреден труд.

Известно е, че в резултат на ускореното внедряване на постиженията на научно-техническия прогрес условията на труда непрекъснато се променят, при това не винаги в благоприятна посока. Затова предлагам в Кодекса на труда да се предвиди периодично актуализиране на действащите норми, нормативи и критерии за оценка на параметрите на работната среда. На тази основа да се преразглеждат и случаите, при които се налага намалено работно време, допълнително заплащане и други компенсации.

Четвъртият въпрос се отнася до правата и задълженията на работниците и служителите, свързани с работното и извънработното време. Едва ли някой би оспорил успехите на нашата политика в тази област.

Ние имаме продължителност на работното време, на почивките и отпуските, която в общи линии отговаря на съвременните изисквания на науката за здравословното състояние и развитието на човека.

**място е по-пълното използване на икономическите стимули — определяне на по-висока тарифна ставка, когато работниците са защитили по-висок разред, но поради ограничения на производствения щат не могат да заемат длъжност, изискваща този разред; определяне на индивидуални щатни заплати и други.**

Поради сложността на тези въпроси предлагам да се организира експеримент, преди да се пристъпи към тяхното генерално решаване.

В перспектива може да се помисли за разширяване правото на работниците и специалистите със средно образование да продължат обучението си във висши учебни заведения, дори това да не е свързано с техните непосредствени трудови задължения. Нима работникът не може да има висше образование, макар и да продължава да изпълнява същата работа?

**Третият въпрос в областта на правата и задълженията се отнася до трудовата среда.**

Едно от основните права на социалистическия труженик е правото му да работи при **безопасни и хигиенни условия на труд**. От това в най-голяма степен зависят неговото здраве и трудоспособност, неговото самочувствие и човешко достойнство.

Вече посочих, че в тази област се очертава едно съществено противоречие между съвременните изисквания и състоянието на работната среда. Нашето общество има достатъчно материални възможности, за да преодолее това противоречие. Новият Кодекс на труда трябва мак-

симално да съдействува за решаването на този проблем през близките години.

Освен това в него следва да се погочат задълженията и отговорностите на работниците и служителите за спазване на правилата на хигиената и безопасността на труда. Сега немалка част от трудовите злополуки се дължи именно на нарушаването на тези правила, на пренебрежителното отношение към личните предпазни средства. За неизпълнението на това задължение би следвало да се носи отговорност, да се предвидят и правни санкции. Същевременно е нужно да се регламентира правото на работника да отказва изпълнението на работата в условия, които застрашават неговото здраве. А не е ли редно да му се предостави и правото да напуска веднага предприятието, ако стопанското ръководство не изпълнява задълженията си за създаване на нормални условия за труд?

В областта на охраната на труда е нужен диференциран подход по пол. Известно е, че близо 50 на сто от трудещите се в страната са жени, чиито репродуктивни функции трябва строго да се охраняват.

Най-сериозният недостатък на нашата политика по охраната на труда е, че по-голямата част от средствата, предвидени за тази цел, се използват за частични подобрения и компенсации. Кое е по-ефективно и хуманно: да даваме милиони левове за частично неутрализиране на вредните за здравето условия или да вложим по-голямата част от тези средства за предотвра-

Но животът и потребностите на трудещите се не стоят на едно място. Те поставят нови проблеми, които изискват своевременно решаване. Бих искал да се спра на някои от тях.

Ще започна с работното време. От осем години във всички отрасли, с изключение на селското стопанство и образованието, е въведена петдневна работна седмица с продължителност 42,5 работни часа. Тази голяма социална придобивка трябва да се отрази и в новия Кодекс на труда.

В Кодекса на труда следва да намерят решение и други въпроси, свързани с работното време, които животът поставя. Например да се предвиди ползването на непълно работно време от майки с малки деца, пенсионери, учащи се. Такива възможности следва да имат и работниците в търговията, услугите и другите отрасли, характерът на работата на които не изисква целодневна заетост.

Освен това в новия Кодекс на труда трябва да намери по-пълна реализация и идеята за променливото работно време, която дава възможност за по-ефективно използване на трудовите ресурси и за съчетаване на интересите на работниците в предприятията.

Правилно е трудещите се да нмат правото да отказват полагането на извънреден труд над определена норма. Важно е да се определят задълженията и отговорностите на организациите за създаване на условия, които да осигурят облекчаване и ефективно използване на нощния



**труд.** Сега не са изключение случаите, когато липсват важни изисквания към трудовия бит през нощта — топла храна, ободряващи напитки и други.

В същото време искам да подчертая, че ние и занапред ще провеждаме последователно линията за намаляване на седмичната и дневната продължителност на работното време. Това, разбира се, ще зависи от създаваните материални условия, от повишаването на производителността на труда, от постигнатите производствени резултати.

В новия Кодекс на труда трябва категорично да се запише, че спазването на работното време и неговото най-рационално използване са едни от основните задължения и отговорности на трудещите се. Нужно е да се предвидят съответни санкции срещу нарушителите. Необходими са и други мерки, като например съобразяването на работното време в обслужващата сфера с извънработното и свободното време на гражданите, обслужването на самото работно място и други.

**Някои въпроси, свързани с отпуските и с извънработното време, които засягат непосредствено правата и задълженията на трудещите се, трябва да намерят решение в новия Кодекс на труда.**

Досегашният основен размер на платения годишен отпуск (14, 16 и 18 работни дни), на удължения платен отпуск, на допълнителните отпуски за вредни условия на работа, на учебните отпуски би следвало да се запази. В

същото време обаче би трябвало да се приложи диференциран подход при определяне размера на отпуските според характера на труда и личния принос на отделния трудещ се за постигане на по-високи количествени и качествени показатели в труда.

Необходимо е да се предвидят гаранции за предотвратяване на случаите, когато трудещите се загубват правото си да ползват платения годишен отпуск, без да имат вина за това. Новият Кодекс на труда трябва да задължи ръководителите на организациите да осигурят ползването на годишния отпуск от страна на всеки работник и служител.

Не е ли редно на специалистите — конструктори, технолози, икономисти и други, да се дава допълнителен отпуск след успешно решена творческа, производствена задача. Би могло евентуално да се даде право на тези специалисти да ползват един ден в месеца за повишаване на професионалната си квалификация.

Главното, основното в нашата политика в тази област обаче трябва да бъде рационалното използване на извънработното и свободното време, на почивките и отпуските. Това са социални права и придобивки, предназначени за възстановяване на трудоспособността, за укрепване на здравето на трудовия човек, за неговото развитие. Рационалното използване на тези права и придобивки извънредно много зависи от начина, по който социалистическите организации изпълняват своите задължения в тази на-

сока. Ето защо в новия Кодекс на труда би трябвало да се очертаят много по-ясно и категорично задълженията на социалистическите организации за увеличаване на свободното време на трудещите се за сметка на извънработното (чрез подобряване на столовото хранене, чрез разкриване на търговски магазини, бази за битово обслужване, служби за административно обслужване, повече летни лагери за децата, предучилищни заведения и други), а също техните задължения за по-ефективно използване на свободното време от страна на трудещите се.

Петият въпрос се отнася до правото на работниците и служителите да получават възнаграждение срещу задължението честно, добросъвестно и упорито да се трудят.

Както е известно, доходите на работниците и служителите се формират от индивидуалната работна заплата и от използваните обществени фондове за потребление. Теоретически този начин на разпределение е изяснен още от класиците на марксизма-ленинизма. На негова основа се гради равенството в разпределението на доходите, осъществява се социалистическата социална справедливост, формира се жизненото равнище и се утвърждава социалистическият начин на живот.

Във връзка с това смятам за нужно да обърна внимание на два съществени проблема:

Първият е за новите моменти, свързани с последователното осъществяване на правото на трудещите се да получават трудово възнаграж-

**дение според количеството и качеството на труда.**

Какви нови моменти имам предвид?

— Известно е, че работната заплата отразява както личния, така и колективния трудов резултат. Във връзка с това е важно в Кодекса на труда ясно да бъде очертан механизмът, чрез който се определя личният принос на отделния работник за постигане на резултатите от съответния трудов колектив.

— Икономическият механизъм, както е известно, не определя минимална и максимална граница за трудово възнаграждение.

Минималната работна заплата се определя централизирано, но тя може да се получи само ако се заработи. Смятам, че това е напълно правилно. Що се отнася до максималната граница, тя трябва да съответствува на най-високите резултати в труда. И това също е правилно и справедливо, но досега не е правно уредено.

Във връзка с това искам да споделя, че ние сме в дълг пред тези труженици, които съзнателно поемат повече трудови задължения и отговорности и постигат максимални производствени резултати. Това са героите на труда, рационализаторите, многомашинниците, инициаторите на нови прогресивни почини за ускорено внедряване на постиженията на техническия прогрес в производството, наставниците. Действащият Кодекс на труда не създава условия, за да отдадем заслуженото на тяхната всеотдайност. Това с особена сила се отнася за героите на труда. Крайно време е да създадем **статут на героя на**

**труда, на челника в производството, с който цялостно да се уреди тяхното положение — задължения, права и привилегии.**

— В досегашния Кодекс на труда се предвижда правото на трудещите се на допълнително материално стимулиране. Става дума за премии, целеви награди, допълнително възнаграждение за непрестижен и непривлекателен труд, за неблагоприятни условия на труда и други. **В новия Кодекс на труда това положение трябва да се запази.**

— Когато говорим за доходите на работниците и служителите, не можем да не вземем предвид и номиналната работна заплата. Както е известно, тарифните и щатните реформи играят важна роля при нейното регулиране. Опитът, който имаме в това отношение, макар и малък, подсказва необходимостта, особено в условията на икономическия подход и неговия механизъм, **да се приложи нов подход при тяхното провеждане, подход, подобен на този, който приложихме при преминаването към петдневна работна седмица.**

Обществото чрез държавата и занапред ще определя максималния размер на новите тарифни и щатни заплати и на минималната работна заплата, който трябва да бъде достигнат за дадена петилетка. В новия Кодекс на труда следва да се предвиди, че стопанските организации могат и по-рано да достигнат тези заплати, като държат сметка за съотношението между тях **в рамките на своя фонд „Работна заплата“.** Като условие за това следва да се постави постигане-

то на планираната производителност на труда или друг синтетичен показател.

Целесъобразно е още през тази петилетка наред с увеличаването на общата минимална заплата да се увеличат и минималните заплати на специалистите с висше образование от 155 на 170 лева, а на специалистите със средно образование — от 135 на 145 лева, като се предостави на организациите правото да усвояват необходимите средства по посочения по-горе начин.

Освен това предлагам през следващата петилетка да се намалят данъците от трудовите доходи, да се преразгледат и намалят някои такси, да се промени базата за плащане на членски внос (вместо върху brutните, върху чистите доходи). По този начин ще се повишат и реалните работни заплати на всички трудещи се.

Вторият съществен проблем е свързан с правото на трудещите се да получават доходи, но от другия основен източник — обществените фондове за потребление.

Предмет на регулиране от Кодекса на труда са само част от тези фондове — социалните фондове на социалистическите организации. За последните 10 години тези фондове са нараснали близо 2 пъти. Новият икономически механизъм създава условия за значителното им увеличаване в зависимост от повишаването на ефективността на производството. Главната задача е тяхното използване още повече да зависи от количеството и качеството на трудовия принос на отделния трудещ се освен в случаите, кога-

то са предназначени за социално подпомагане.

За съжаление, не можем да кажем, че нашата практика е съобразена с това изискване. Например разпределението на картите за почивка не винаги зависи от влагания труд; добрите работници не получават допълнителен платен отпуск; често жилищните им въпроси не се решават с предимство, не им се дава предимство за повишаване на образованието им и така нататък.

Нашата позиция е ясна и категорична: като спазваме принципите на социалната справедливост, същевременно да поощряваме и морално, и материално добрите работници, добрите столани.

Предлагам тези въпроси да намерят съответно място в новия Кодекс на труда.

Голяма част от богатата и придобивките, които получават трудещите се чрез обществените фондове за потребление, следва да се уредят със закона за социалното осигуряване, който предстои да се разработи. Тъй като този закон има непосредствено отношение към трудовия процес и трудовите отношения, искам да засегна накратко някои въпроси.

— Дванадесетият конгрес на партията отчете, че и досега при разпределението и използването на обществените фондове за потребление се подценява тяхната икономическа функция, че средствата от тези фондове не се обвързват с личния принос на отделния трудещ се. Във връзка с това заслужават внимание два момента:

**Първо.** Линията за по-тясно обвързване на

обществените фондове за потребление с трудовия принос трябва да се прилага последователно при решаване на въпросите за обезщетенията при временна нетрудоспособност. Основният принцип в тази област е да не се намалява жизненият стандарт на трудещите се в сравнение с времето преди възникването на нетрудоспособността. Постепенно ние се приближаваме към тази цел. През тази петилетка се предвижда **ново увеличение на обезщетенията**. Важното е обаче тези обезщетения по-непосредствено да се обвързват с действително получаваното възнаграждение и постепенно да се ликвидират различията в размера на обезщетенията, обусловени от продължителността на трудовия стаж. Максималната граница при определянето на базата за изчисляване на обезщетението трябва да се увеличи.

**Второ.** Пенсите следва да се обвързват **точно с трудовото възнаграждение**. При сегашния начин на изчисляване на пенсите базата на нейното определяне не може да надвиши 130 или 140 на сто от основната (щатна или тарифна) работна заплата. Това засяга челниците в производството и не стимулира преизпълняването на плановете задачи. При изработването на Кодекса на труда трябва да се измени това положение.

В досегашния Кодекс на труда са предвидени редица придобивки за трудещи се, които в процеса на труда се нуждаят от **специална социална закрила и грижи**. Става дума за жените, за непълнолетните, за лицата с намалена трудо-



**способност и за пенсионерите.** Сега възможностите на нашето общество позволяват да се разшири тази закрила и да се осигурят още по-благоприятни условия за трудовата реализация на тези хора.

Какво по-конкретно имам предвид?

**Първо. За жените в труда.** В новия Кодекс на труда следва да се осигури не само по-пълна професионална реализация на жената, но и най-благоприятно съчетаване на нейната трудова и нейната майчинска функция. Особено важно е:

— **Цялостно да се реши въпросът за професионалното ориентиране на дево̀йките.** Те трябва да бъдат насочвани към професии, които не увреждат репродуктивната им функция и съответствуват на техните способности. По този въпрос е говорено много, има и нормативни актове, но все още не се прави необходимото. Ето защо на него трябва да се отдели специално място в трудовото законодателство, списъците на професии, забранени за жени, трябва да се актуализират непрекъснато.

— **Строго да се съблюдават мерките за закрила на бременната жена.** Както е известно, ръководителите на организациите у нас нямат право да отказват назначаването на бременна жена на работа. България е от малкото страни, в които жената се трудоустроява веднага след констатирането на бременността. Въпреки това са необходими допълнителни правни гаранции, които да осигуряват ефективна защита на бременните жени при евентуални нарушения на тези права.

— Целесъобразно е забраната за отказ да се назначава на работа бременна жена да се разпростре и спрямо майки с малки деца, примерно до шест навършени години. И ще бъде правилно, ако майката отговаря на всички изисквания и все пак не бъде назначена на съответната работа, заповедта за назначение да се издава на пример от съответния окръжен орган по труда.

— Да се отдели специално внимание на образованието и квалификацията на жената след продължителен отпуск по майчинство и на майката с малки деца. Платеният отпуск за отглеждане на първо и второ дете би следвало постепенно да се увеличи до 3-годишна възраст на детето. Смятам, че известно удължение на досегашния отпуск може да се даде още през тази петилетка. От своя страна новият Кодекс на труда трябва да предвиди задълженията на социалистическите организации за повишаване на образованието и квалификацията на жената в посочените случаи.

**Второ. За непълнолетните в труда.** Става дума за непълнолетните младежи, които са прекъснали образованието си, както и за учениците — по времето, когато участвуват в производствената практика, бригадите и други. На грижите за тези младежи трябва да се отдели специално място в Кодекса на труда.

Нужно е за тях да се забрани нощният труд; да се актуализират списъците на професиите, забранени за тях; да се създават възможности за по-бързото им адаптиране към производстве-

ния процес, за повишаването на тяхната квалификация и образование и така нататък.

**Трето. За лицата с намалена трудоспособност.** Грижите за тях би следвало да се насочват главно към:

- осигуряване на подходяща работа;
- разширяване на възможностите за надомна работа;
- въвеждане на намалено работно време;
- внедряване на специална механизация и автоматизация за облекчаване на техния труд.

**Четвърто. За трудещите се в пенсионна възраст.** Вече посочих, че те са значителен трудов резерв, на който разчитаме и ще разчитаме. Ето защо в новия Кодекс на труда трябва да се регламентират и трудовите отношения на пенсионерите с оглед да им се осигури работа при подходящи за възрастта и здравето им условия и съответно трудово възнаграждение.

## 7.

### ЗА РЕШИТЕЛНО УСЪВЪРШЕНСТВУВАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ТРУДА

**Нов подход е необходим и към въпросите на управлението на труда.**

Проблемите и задачите в областта на труда и трудовите отношения, на които се спрях във

връзка с разработването на нов Кодекс на труда, могат да намерят последователно и пълноценно решение и осъществяване само ако е налице стройна и ефективно действаща система за управление на труда и трудовите отношения, която да обхване всички равнища и сфери на обществения труд. Самото правно регулиране на труда, което ще се съдържа в новия Кодекс на труда, следва да се разбира като част от тази система.

Както е известно, до средата на 1976 година у нас централизираното ръководство на дейностите, свързани с труда, се осъществяваше от бившето Министерство на труда и социалните грижи, а след 1976 до средата на 1981 година — от бившия Комитет по труда и работната заплата. Тези органи, провеждайки партийната и държавната политика в областта на труда и трудовите отношения, в общи линии извършиха значителна работа за ефективното използване на трудовите ресурси, за регулирането на работната заплата в национален и регионален мащаб, за създаването на организационните и материалните условия за преход към петдневна работна седмица и намаляване на седмичната продължителност на работното време. Всичко това заслужава положителна оценка.

Същевременно откровено трябва да признаем, че както тези органи, така и съществуващата система за управление на труда не можаха да се издигнат на равнището на съвременните изисквания. Допускаше се увлечение по текущите

задачи, изпускаше се главното, основното в процеса на развитието на обществения труд. Закъсня преустройството на труда върху интензивна основа, далеч сме от ефективното използване на трудовия потенциал на нацията. Не се скъса навреме с администрирането, с практиката въпросите да се решават с нареждане от горе, със стремежа да се регламентира всичко, да се опекунствува върху низовите звена в областта на труда.

**Това, от което се нуждаем сега, е създаването на качествено нова, единна, съвременна и ефективно действаща система за управление на труда, която да съчетава държавното и общественото начало. Тя трябва да даде съществен принос в прилагането на новите идеи и постановки, в последователното осъществяване на политиката на партията и държавата в областта на труда.**

Ето защо е нужна не само нова постановка за характера и начина на изграждане на системата за управление на труда и за нейните функции. Нужни са и нов тип кадри, способни да мислят и работят творчески, смело и с перспектива.

**Кое трябва да бъде новото и главното в тази система?**

**Новото и главното се отнася, на първо място, до нейния обхват.**

Системата за управление на труда трябва да въздействува не върху една или друга, а върху всички страни и елементи на обществения труд,

върху цялата верига на обществения трудов процес — организацията на труда, условията на труда, трудовите ресурси, стимулирането и така нататък. Най-важният, централният фактор и елемент при изграждането на тази система следва да бъде **обществената организация на труда, насочена към многостранната и ефективната реализация на човека.**

Според мен най-важните проблеми, които трябва да решава тази система, са:

— да носи отговорност за разработването и да организира провеждането на стратегията за усъвършенствуване на **съдържанието, характера и количеството на труда**, за неговото интелектуализиране, за постепенното ликвидиране на тежкия и непривлекателен ръчен труд,

— да осигурява с помощта на всички държавни, стопански и обществени органи и организации съвременен равнище на **организацията на труда**, което се основава на научно обосновани норми и критерии и се равнява по водещите световни образци, постоянно да актуализира нормативната база на труда,

— да обхване и ръководи единната национална система за професионална квалификация и преквалификация на кадрите; да планира, организира и контролира работата на държавните и стопанските органи и организации по **професионалната квалификация и преквалификация на кадрите**, като се гарантира масовото прилагане на най-прогресивните методи и форми за различните професии, сфери на заетост и на-

правления на труда, утвърдили се в световната практика,

— да отговаря за най-ефективното използване на трудовите ресурси на страната чрез пълноценното им включване в производствената дейност, в допълнителния труд на гражданите и в личното стопанство, в съответствие с обществените интереси и нужди,

— да разработи и провежда политиката в областта на работната заплата като основен фактор за стимулиране към ефективен труд и за повишаване на жизненото равнище,

— да решава или участва в решаването на социалните проблеми на труда във всички сфери и направления на трудовия процес (организацията на труда, нормирането, заплащането и така нататък) и на всички етапи на възпроизводството на трудовите ресурси — от подготовката за труд до пенсионирането,

— да координира научноизследователската работа на институтите и звената по основните проблеми на труда и трудовите отношения, да организира създаването на условия за широко използване на социологически, психофизиологически, ергономически и други изследвания и методи при усъвършенствването на организацията и условията на труда, на нормирането, на професионалната подготовка и при формирането на работната заплата. Във връзка с това считам за целесъобразно да се възстанови бившият Институт по труда,

— да осигурява функционирането на инфор-

**мационна система по труда като част от Единната система за социална информация.**

**Новото и главното, на второ място, се отнася до единството и единодействието на всички органи и звена, които тази система трябва да осигурява по въпросите на труда върху основата на общественно-държавното начало. Това ще позволи да се преодолее досегашната несъгласуваност и да се провежда занапред единна политика в тази област. Чрез държавно-общественото начало при организирането и функционирането на системата ще могат по-целенасочено да се включат силите на съответните държавни и обществени органи и организации при разработването и решаването на проблемите на труда и трудовите отношения.**

**Това ще доведе и до ликвидиране на съществуващата разпокъсаност в управлението на труда. Сега Държавният комитет за планиране отговаря по въпросите на организацията, нормирането и заплащането на труда, Министерството на народната просвета — по въпросите на професионалната подготовка, квалификацията на изпълнителските кадри и разпределението на младите специалисти, Централният съвет на Българските професионални съюзи — по разработването на национални програми и нормативна база за условията и охраната на труда. Като се има предвид, че тези ведомства имат и свои териториални органи, получава се множество от органи, които както на национално, така и на**



териториално равнище управляват труда „на парче“.

**Новото и главното, на трето място, се отнася до структурата и функциите на системата за управление на труда.**

**Смятам във връзка с всичко това, че е целесъобразно да се създаде на национално равнище единен общественно-държавен орган — Комитет по труда и социалното дело, като орган на правителството, който да ръководи цялата система на управление на труда.**

Както предложих пред конгреса на профсъюзите, председател на този комитет би трябвало да бъде заместник-председател на Централния съвет на Българските професионални съюзи. В състава на комитета следва да бъдат включени представители на централни комитети на отрасли професионални съюзи, на Националния съвет на Отечествения фронт, на ЦК на ДКМС, на Комитета на Движението на българските жени, на Българската индустриално-стопанска асоциация, на Асоциацията за стопански туризъм и отдих на трудещите се, на някои ведомства с функционална компетентност като Комитета за държавен и народен контрол, Държавния комитет по планиране, Държавния комитет за наука и технически прогрес, Министерството на финансите, Министерството на народната просвета, Министерството на народното здраве, а също и герои на социалистическия труд, научни работници и други. **Правилно е председателят на комитета да бъде в състава на Националната пла-**

**нова комисия и на комисията по жизненото равнище при Министерския съвет.**

Към Комитета по труда би могло да се създадат **координационни съвети** по някои основни и специфични въпроси: работната заплата, работното и извънработното време, труда на жените, труда на младежите, труда в отделни отрасли на народното стопанство и така нататък. Преди да се вземе решение по тези въпроси, следва те да се обсъждат на широка демократична основа с участието на заинтересованите органи и организации, на професионалните съюзи и на другите обществени организации, на научни работници и специалисти по съответните проблеми.

**На териториално равнище** ще бъде правилно да се изградят **окръжни съвети по труда и социалното дело** с представители на професионалните съюзи и другите обществени организации на територията на окръга, на окръжния комитет за държавен и народен контрол, на дирекциите „Народно здраве“ и „Народна просвета“, с директори на стопански организации, с изтъкнати специалисти и работници — първенци от производството, и други. Съставът на окръжния съвет по труда се избира на сесия на окръжния народен съвет.

Целесъобразно е на базата на съществуващите разпокъсани звена към изпълнителните комитети на окръжните народни съвети да се създадат **дирекции по труда и социалното дело** като

изпълнителни органи на окръжните съвети по труда.

Окръжният съвет и дирекциите са подчинени също на Комитета по труда и социалното дело.

На окръжните съвети би следвало да се възложи:

— да участвуват в разработването и провеждането на политиката в областта на труда на регионално равнище;

— да разработват проблемите и да подпомагат преустройството на социалистическата организация на труда в окръга на равнището на най-добрите постижения в страната;

— да координират дейността на социалистическите организации за професионална квалификация и преквалификация на кадрите;

— да осъществяват политиката по формирането, движението и използването на трудовите ресурси на територията на окръга;

— да решават или участвуват в решаването на социалните проблеми на труда в регионален мащаб и така нататък.

По решение на окръжния съвет по труда, одобрено от Комитета по труда, към по-големите общини би могло да се създават съвети по труда и социалното дело с представители на държавните, стопанските и обществените организации в селищната система. Съставът на съвета по труда се избира на сесия на общинския народен съвет. Техни изпълнителни органи следва да бъдат бюрата по труда и социалните въпроси, които да обединят дейността на съществу-

ващите сега различни административни служби по тези въпроси.

За да се изгради докрай системата за управление на труда, тя трябва да има свои органи и звена и в **социалистическите организации** — там, където всъщност трудът се полага. Правилно ще бъде в тези организации на основата на съществуващите сега различни служби по въпросите на труда да се създадат обединени **отдели по труда и социалните въпроси**, които да поемат:

— внедряването на проекти за съвременна организация на труда, съобразени с най-добрите постижения в отрасъла;

— създаването на система от норми и нормативи за оценка на трудовите резултати и заплащането на труда;

— решаването на проблемите, свързани с условията на труда и охраната на труда;

— професионалната квалификация на кадрите в организацията, набирането на работна ръка и прочие;

— решаването на социалните проблеми на труда в предприятието, и така нататък.

Към колективните органи за управление на социалистическите организации могат да се създават комисии по труда и социалното дело, които да подпомагат работата на отделите по труда и да дават мнения по техните предложения пред тези органи.

Изобщо основната линия трябва да бъде: **местните органи по труда и социалното дело да се**

**превърнат в демократични общественно-държавни органи, които с участието на широк обществен актив, на професионалните съюзи и на самите трудещи се да осъществяват управлението на труда в съответните окръзи, селищни системи и социалистически организации.**

В този материал не поставям въпроса за усъвършенствуване на системата за управление на социалното осигуряване. Не защото тя е свършена. Напротив, и тук съществуват множество нерешени проблеми. При това социалното осигуряване е обособена дейност и засяга интересите на милиони граждани. Достатъчно е да посоча, че у нас се дават пенсии на повече от един милион и половина граждани, а броят на работниците и служителите, които са временно нетрудоспособни, ежегодно надхвърля стотици хиляди.

Поради голямата важност на социалното осигуряване и относителната му обособеност въпросите на неговото управление заслужават да бъдат отделно проучени, обсъдени и правилно решени без протакане. Това може и би трябвало да стане във връзка с изработването на Закона за социалното осигуряване.

**ЗА ИЗДИГАНЕ РОЛЯТА  
НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪЮЗИ  
В ОБЛАСТТА НА ТРУДА  
И ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ**

Българските професионални съюзи, както беше изтъкнато и на състоялия се неотдавна Девети профсъюзен конгрес, са органична и същевременно изключително важна част от системата на управление на труда и трудовите отношения у нас. **В нашето общество няма друга масова обществена организация с по-пряко отношение към тези въпроси.** Предлагайки партийна концепция за нов Кодекс на труда, ще се спра по-специално на някои изисквания към техните права, функции и задължения.

В новия Кодекс на труда и трудовото законодателство следва да се предвидят **нови положения за по-нататъшното разширяване на участието на професионалните съюзи в планирането и в управлението на народното стопанство чрез:**

— правото на централните профсъюзни органи да участвуват най-активно на равна основа с другите централни органи при съставянето на **единните планове** за обществено-икономическо развитие и определянето на техните основни показатели и социална насоченост, а за местните профсъюзни органи — правото да участвуват в съставянето на **насрещните планове**, да мобилизират трудовите колективи за тяхното изпълнение;

— правото на низовите профсъюзни органи да изказват мнения по кандидатурите за ръководни длъжности в организацията и предприятията и задължението на съответните държавни органи да не назначават кандидати без получаване на такова мнение;

— правото на низовите профсъюзни органи да участвуват в организирането на конкурси и избори на ръководни кадри и специалисти;

— права, свързани с **формирането и дейността на колективните органи на управление.**

Не следва ли да се даде право на окръжните съвети на профсъюзите и на централните комитети на съответните профсъюзи да искат прекратяването на трудовите договори на ръководните кадри и специалистите, включително и на ръководителя на социалистическата организация, когато те допускат системни нарушения на трудовото законодателство, не осигуряват изпълнението на задълженията по колективните трудови договори, проявяват бездушно и бюрократично отношение към трудещите се или не зачитат правата на професионалните съюзи?

В духа на партийната концепция за нов Кодекс на труда профсъюзите следва да играят особено важна роля при създаването, прилагането и контрола на трудовото законодателство, да бъдат обществен гарант в това отношение. Както е известно, новата Конституция на Народна република България предоставя на Централния съвет на Българските професионални съюзи правото на законодателна инициатива. От

1971 година насам Кодексът на труда е изменян и допълван 6 пъти, но нито веднъж това не е извършено по инициатива на профсъюзите. През изтеклите почти 11 години многократно са приемани и изменяни различни трудови и социални закони, а Централният съвет на Българските професионални съюзи е упражнил само един единствен път правото си на законодателна инициатива.

Разбира се, проявяването на такава инициатива не бива да бъде самоцелно. И въпреки това допуснатата инертност не спомага за повишаване на престижа, за разгръщане на функциите на профсъюзите.

Необходимо е всички държавни органи и дейци да разберат, че нито един нормативен акт в областта на труда и трудовите отношения — независимо от неговия ранг — закон, указ, постановление, правилник, наредба или инструкция, не може и не трябва да бъде приеман без участието и без предварително по него да си е казал думата Централният съвет на Българските професионални съюзи. Контрола за спазването на трудовото законодателство профсъюзите следва да осъществяват с много по-голяма загриженост и непримиримост. Всеки отделен случай на нарушение е проява на погазване на социалистическата демокрация, на интересите на трудещите се, а това не бива да се допуска. Тези нарушения, за съжаление, не са малко. Не е никак нормално, че само през последните три години в страната са образувани дела за над



30 000 трудови спорове за уволнение. През последните години писмата на граждани до органи на социалното управление и до средствата за масова информация, в които се поставят въпроси, свързани с трудовото право и със социалното осигуряване, неизменно заемат едно от първите места. Защо професионалните съюзи, и особено местните профсъюзни органи, не реагират достатъчно енергично срещу тези нередности, а само ги констатираат, не воюват докрай за тяхното премахване?

Нужно е да се засили превантивният контрол за спазване на трудовото законодателство, да се увеличат проверките в предприятията от инспекторите по труда, да се повиши компетентността на контролните органи, а също и тяхната правна, техническа и друга специална подготовка.

Както вече отбелязах пред профсъюзния конгрес, с много по-голяма отговорност и възискателност профсъюзите следва да подхождат към осигуряване и организиране на почивката и отдиha на трудещите се. През 1981 година организирана почивка е била осигурена едва на около 28 на сто от всички заети в народното стопанство. Това е твърде недостатъчно, далеч под нашите реални възможности. В сравнение със служещите на работниците се предоставят значително по-малко карти, и то в повечето случаи те са за частни квартири, бунгала и бараки. Изостава развитието на семейния отдиh, на балнеосанаториалното лечение. В голяма част от домовете, стопанисвани от профсъюзите, и в наеманите

частни квартири битовите условия са примитивни.

Това положение трябва коренно да се промени. На профсъюзите изцяло е предоставено правото да осигуряват почивката и отдиха на трудещите се. Това не е маловажен, не е второстепенен въпрос. Това е жизнен въпрос за настоящето и за бъдещето на нашата нация, за повишаване на ефективността на труда във всички отрасли на икономиката.

Нужно е решително да се подобри използването на наличната почивна база, тя да се развива и усъвършенствува, да се преодолее ведомствената разпокъсаност на материално-техническата база и на организацията на почивното дело.

Следва да се предоставят по-големи възможности на предприятията и на профсъюзните им организации да изграждат почивни станции, профилакториуми, бази за краткотраен отдих и други и те да ги използват съобразно конкретните нужди, като се дава предимство на по-добрите и нуждаещите се работници и техните семейства.

След Деветия конгрес на Българските професионални съюзи се вземат енергични мерки за реконструкция и модернизация на базата за отдих на трудещите се. За тази цел са отделени 25 милиона лева, тоест осем пъти повече от досегашната годишна програма, осигурени са материали и строителни мощности. Това показва какви големи резерви има в ръцете на профсъюзите.

**Още повече трябва да се изяснява и обогатява защитната функция на профсъюзите. Те следва да поемат по-активно защитата не само на отделния трудещ се, но и на целия трудов колектив, да го защищават както от недобросъвестни негови членове, така и от бюрократични извращения и нарушения на неговите интереси. Защитната им функция следва да се проявява и при възникване на противоречия, свързани с необходимостта от преквалификация, пренасочване на част от трудовите ресурси и при други ситуации, проявили се в резултат от развитието на производството и внедряването на нова техника.**

**Смятам, че са назрели условията да се изяснят и закрепят правно защитните функции на профкомитета по отношение на работника, на трудовия човек, реда и формите на намеса. Това особено се отнася до процедурата за прекратяване на трудовия договор. Няма защо да се страхуваме от профкомитета!**

**С разширяването и обогатяването на функциите на профсъюзите нарастват и техните задължения. Защото правата и задълженията са неразделно свързани, това са две страни на един и същ процес.**

**Във връзка с това искам преди всичко да отбележа, че профсъюзите следва да поемат нови отговорности, за да осъществят своята роля на един от основните обществени гаранتي за последователното внедряване на новия икономически подход, за разгръщането на неговите въз-**

**можности.** Без да изчерпвам въпроса, ще изтъкна, че в Кодекса на труда и съпътстващото го трудово законодателство би следвало да намерят място и такива отговорности като:

— участие в усъвършенствуването на социалистическата организация на труда на равнището на световните постижения в тази област;

— обобщаване и разпространяване на челния производствен опит, подпомагане на изобретателското и рационализаторското движение;

— по-големи отговорности за укрепване на трудовата дисциплина;

— профсъюзите следва да бъдат обществен контролър при определянето на заплатите, да се намесват в конфликтни ситуации при несправедливо разпределение на фонд „Работна заплата“ в трудовите колективи;

— да отговарят за разработване и осъществяване на системи за адаптиране на кадрите в предприятията и учрежденията и така нататък.

**Нови задачи и отговорности възникват пред професионалните съюзи и във връзка с реализирането на постановката за трудовия колектив като стопанин на социалистическата собственост.** Тук бих искал само да отбележа, че те са призвани:

— чрез своята ежедневна организаторска и възпитателна работа да култивират у трудещите се **грижливо отношение** към предоставената им за стопанисване от трудовия колектив социалистическа собственост, за нейното най-ефективно използване, опазване и умножаване;

— да реагират бързо и безкомпромисно срещу онези, които пилеят социалистическата собственост, похабяват я или по какъвто и да е друг начин я увреждат, като изискват на виновните лица не само да се наложи дисциплинарно наказание, но и да им се потърси имуществена отговорност за възстановяване на причинените щети;

— да създават в трудовия колектив **обществена атмосфера на нетърпимост** по отношение на онези, които увреждат социалистическата собственост, независимо от мястото, което заемат в йерархията на стопанската организация;

— нарастват изискванията към **идеологическата и възпитателната работа на профсъюзите** в утвърждаването на чувството на стопанин, в разкриването на връзката между личния принос на всеки трудещ се и на трудовия колектив като цяло и полученото възнаграждение и така нататък.

Във връзка с това са нужни допълнителни политически, правни и идейновъзпитателни мерки за повишаване на активността на първичните профсъюзни звена, за издигане на равнището на профсъюзната демокрация. Може би ще бъде правилно да се предвидят и повече гаранции за повишаване на ролята на профпредседателите и на членовете на низовите профсъюзни ръководства примерно:

— председател на профкомитет да не може да бъде уволняван или преместван на по-нископлатена работа в продължение примерно на

две-три години след неговото освобождаване;

— всички платени профпредседатели без изключение да бъдат на щат към съответния профсъюз;

— към профпредседателите би следвало да се проявява по-голяма възискателност и да им се търси по-строга профсъюзна отговорност в случаите на системно неизпълнение на поверените им функции;

— същевременно е необходимо да се създаде по-голяма стабилност в статута на профпредседателите, като се задължи централният комитет на съответния профсъюз да даде мнение в случаи на предложения за предсрочно освобождаване на профпредседатели;

— дисциплинарно наказание или уволнение на работници и служители — членове на профкомитета, да се извършва само с предварително съгласие на съответния по-горестоящ профсъюзен орган.

Ролята и дейността на професионалните съюзи в областта на труда и трудовите отношения ще бъдат толкова по-ефективни, колкото по-висока е правната култура и особено трудовоправната подготовка на трудещите се. Особено важно е да се повишат знанията на ръководните кадри по въпросите на трудовото ни законодателство. Това трябва да бъде една от основните грижи на профсъюзите.

Сега трудещите се не познават добре своите права и задължения по устава на профсъюзите и по трудовото законодателство. Към профсъ-

юзите има наистина звена за трудовоправна защита. Но задачата е сега правните консултации да се доближат до самите работници. Във връзка с това целесъобразно е например един ден от седмицата специалисти-юристи да дават такива консултации в самите предприятия, да изнасят там лекции и беседи по правни въпроси. Освен това при публикуването на нови нормативни документи, свързани с трудовите отношения и социалната политика, профсъюзите следва да вземат мерки за запознаването на всички трудещи се с тях.

Необходимо е в Кодекса на труда да се уредят правата и отговорностите на профсъюзите по въпросите и на социалистическото съревнование, а самите профсъюзи да разработят нови форми и методи за издигане на по-високо равнище на организацията на съревнованието.

Управленските и социалните функции на профсъюзите, техните идеологически функции и техните задължения са взаимно свързани, намират се в диалектическо единство. Последователната и ефективната реализация на тези функции и задължения не само ще повишат ролята и обществения престиж на професионалните съюзи, но и ще изпълнят с ново, отговарящо на сегашния етап от нашето развитие съдържание Лениновата постановка за профсъюзите като школа за управление, школа за стопанисване, школа за комунизъм.

Това са въпросите и задачите, които, по мое мнение, трябва да намерят място в основните положения на партийната концепция за новия Кодекс на труда. Както се вижда, те имат извънредно голямо обществено значение, защото засягат всяка сфера на нашия живот, защото се отнасят до жизнено важни интереси на всеки човек, защото от напредъка в организацията и ръководството на труда и трудовите отношения зависи напредъкът на обществото ни като цяло — тъкмо това определя голямата роля и отговорност на партията, на партийните организации, под чието политическо ръководство трябва да се извърши една огромна, търпелива и постоянна работа за превръщането на новите завоевания на работника и работническата класа, на всеки трудов човек и всеки трудов колектив от декрети в ежедневие, в реална действителност, както се изразява Владимир Илич Ленин.

В нашата страна няма проблем на общественото ни развитие, който може да бъде решен без силата и здравината на партийните организации. Не случайно в работата на Дванадесетия конгрес на партията, на ролята на партийните организации беше отделено специално внимание и бяха взети решения за непрекъснатото издигане и усъвършенствуване на тяхната дейност, за увеличаване на тяхната обществена и политическа значимост. Мисля, че с прилагането на правилника за икономическия ме-



ханизъм и с приемането на новия Кодекс на труда ние създаваме изключително важни предпоставки за изпълнението на тези решения.

Защо? Защото дейността, основната и решаваща дейност в организацията и ръководството на икономиката и на другите области на обществения живот, както никога досега, се пренася в трудовия колектив, а това значи на територията на партийните организации, в сферата на тяхната компетентност, на тяхното политическо ръководство. Там именно се решават главните въпроси от живота на всеки трудов човек и на самия трудов колектив. Те ще се решават вече при повишена лична и колективна отговорност в условията на значително разширена пряка и представителна демокрация.

Това изисква от партийните организации преди всичко да създадат нужната политическа атмосфера за последователното и вярно прилагане на новия Кодекс на труда. Необходима ще бъде висока принципност в отстояването на приоритета на обществения интерес при всички условия и обстоятелства. Необходими ще бъдат инициатива и творчески подход за оползотворяване на новите възможности за по-ефективна стопанска и друга социална дейност, за по-добро положение на личността и трудовия колектив. Необходимо ще бъде да се осигурят условия да бъде чуто гласът на всеки работник, на всеки трудов човек, както се изрази Леонид Брежнев пред конгреса на Съветските профсъюзи.

Партийните организации следва да осигурят **политически условия**, за да се превърне прилагането на новия Кодекс на труда, на новите права и задължения на трудовите хора и на трудовите колективи в мощен фактор за разгръщане инициативата и енергията им, за повишаване на ефективността на ръководството на нашата икономика, на нашия обществен живот. Това означава да се осигури реално упражняване на правата на работниците и служителите, на трудовите колективи, точно изпълнение на техните задължения, правилно съчетаване на широкия демократизъм в труда и трудовите отношения, в управлението на производството с единоначалието, да се осигури издигането на практика на ролята на профсъюзните органи и организации.

Партийните организации трябва да водят **последователна и принципна борба** срещу всеки опит за извращаване, за приспособяване на новите стъпки в регулирането на труда и трудовите отношения към лични или частно-групови интереси. Няма защо да си затваряме очите пред трудностите, които ни предстоят. Процесът е сложен. Може би някои ще искат да използват нововъведенията като прикритие на стремежа да се действа по старому. Затова ще бъде нужна обществена и **политическа реакция**, и то бърза и ефикасна, срещу всеки опит да се изкористи новото, да се посегне на завоеванията на нашето социалистическо трудово законодателство.

Несъмнено това са задачи и на всеки комунист, и на всички партийни ръководства, на партията като цяло.

Ние сме длъжни да осигурим цялостното и последователно претворяване и конкретизиране в новия кодекс и в трудовото законодателство на „Основните положения на партийната концепция за нов Кодекс на труда“. Ние сме длъжни също така да създадем необходимите условия за цялостното и последователно прилагане в живота на изискванията на новия Кодекс на труда и на трудовото законодателство. За партия на работническата класа, за партия на трудовия народ — това е въпрос на класов дълг.

Партията, профсъюзите, ръководствата на социалистическите организации, трудовите колективи, всеки трудов човек, цялата наша общественост, всички ние трябва да се чувстваваме отговорни за успеха на това голямо дело.

Смятам, че би било правилно да се пристъпи към разработването на някои нови нормативни актове, от които ще зависи последователното и комплексно прилагане на принципите и положенията на партийната концепция за новия Кодекс на труда. Става дума за: Закон за социално осигуряване; Закон за самоуправление на трудовите колективи; Закон за прилагане на изборното и конкурсното начало и други правни документи. Впоследствие проектът за новия Кодекс на труда, проектът на Закона за социално осигуряване и проектите на споменатите по-горе нови закони да бъдат внесени едновременно за обсъждане в Народното събрание.

# Заклучително слово

произнесено на пленума на ЦК на БКП,  
' 30 ноември 1982 година

Другарки и другари,

Приключва обсъждането на партийната концепция за новия Кодекс на труда. Можем с удовлетворение да отбележим: разгърна се обстойна, задълбочена и плодотворна дискусия.

По основните, принципните въпроси на концепцията за нов Кодекс на труда бе проявено единомислие. Направиха се предложения и уточнения, изказаха се полезни мнения и съображения.

Разискванията потвърдиха присъщата на нашия Централен комитет зрелост, показаха порасналата компетентност и високите критерии, с които се оценяват новите търсения, подходи и цели.

Няма съмнение: сегашният пленум ще изиграе важна роля за изпълнението на решенията на Дванадесетия конгрес на партията, за по-нататъшното развитие на труда и трудовите отношения, за разгръщане на инициативата и енергията на трудещите се в борбата за изграждане на развито социалистическо общество в Народна република България.

Другарите, които се изказаха на пленума, дадоха висока оценка на партийната концепция за новия Кодекс на труда. Очевидно общо е мнението тя да бъде публикувана за всенародно обсъждане, след като бъдат взети предвид направените на пленума предложения и уточнения.

Както знаете, задачата за разработване на нов Кодекс на труда стои отдавна на дневен ред. Можем ли ние обаче по-рано да разработим такава мащабна социално-политическа платформа като основа за създаване на нов Кодекс на труда, който да съответствува на изискванията на етапа на изграждане на развито социалистическо общество?

Вярвам, ще се съгласите с мен, че ако сега разполагаме с такава разгърната социално-политическа платформа, за това изключително много допринесе изясняването на редица теоретически проблеми и разработването на новите практически подходи на Дванадесетия конгрес на партията и след него. Имам предвид проблемите и подходите за изграждането на материално-техническата база на зрелия социализъм, за развитието на социалистическата собственост, за по-пълното използване на стоково-паричните отношения, за приложението на новия икономически подход и неговия механизъм, за усъвършенствуването на политическата система на обществото и така нататък.

Сега можем да кажем: нашата партия, нашият народ са вържени с нови виждания за стратегията и тактиката на социално-икономическо-

го развитие на страната, въоръжени са с нови форми, пътища и средства за практическо претворяване в живота на партийните предназначения. Създадени са предпоставки за решаването на крупни въпроси, свързани с труда и трудовите отношения, с базата и надстройката на нашето общество, въпроси, засягащи съдбата на всички трудещи се у нас.

Характерът и съдържанието на социално-политическата платформа за разработване на новия Кодекс на труда, партийната политика в областта на труда и трудовите отношения, която е залегнала в нея, са израз на голямото доверие на Българската комунистическа партия към нашата славна работническа класа, към целия трудов народ. Убеден съм, че и партията, за която добруването и щастието на народа е висша цел, ще получи — както винаги досега — подкрепата и доверието на трудещите се и в това голямо начинание. Отново ярко ще се проявят здравата, неразривна връзка и взаимното доверие между партията и народа в нашата страна.

Другари,

Както беше потвърдено и в хода на разискванията, основният смисъл на предложената концепция за новия Кодекс на труда е да се създават все по-добри условия за пълноценно и високо ефективно използване на трудовия потенциал на нацията, за да се увеличава материалното и духовното богатство на страната, за да се по-

**вишава непрекъснато благосъстоянието на народа.**

Ние знаем, че такава задача не е лека. Необходими са компетентност и упоритост за въвеждане и утвърждаване на новото, необходими са дружни усилия за премахване на слабости и недостатъци, за преодоляване на противоречия, на всичко, което пречи максимално да се използват възможностите на социализма и задържа темповете на по-нататъшното ни развитие.

В същото време не можем да не си даваме сметка, че промените в нашия живот, цялостната ни дейност за изпълнение на решенията на Дванадесетия конгрес, основните положения, които ще залегнат в новия Кодекс на труда, пораждат и ще пораждат нови, по-сложни проблеми, а вероятно — и нови противоречия.

Не е нужно тук да разглеждам обстойно този въпрос, но бих искал да спра вашето внимание върху реалната възможност от възникването на едно съществено противоречие.

Какво имам предвид?

Както знаете, съгласно постановките на Дванадесетия конгрес държавата, като представител на народа и като негов пълномощник, изпълнява функциите на собственик на средствата за производство. Същевременно стопанин на социалистическата собственост е трудовият колектив. Това означава, че функциите на трудовия колектив като стопанин се намират в неразделна връзка с функциите на държавата като собственик. Следователно ние не разпокъсваме

социалистическата собственост. Тя си остава общонародна, единна и неделима собственост на обществото като цяло. От друга страна, ние нищо откъсваме, нищо отчуждаваме социалистическата собственост от тези, които работят със средствата за производство и се грижат за тяхното съхраняване, ефективно използване и умножаване.

Такъв е, според нас, верният, марксистко-ленинският възглед за отношението между собственика и стопанина в сегашния етап от развитието на нашето социалистическо общество.

Възможно ли е обаче при практическото осъществяване на този възглед да се проявят противоречия между собственика и стопанина на социалистическата собственост?

Да, възможно е, ако не се държи сметка за правилните, естествените взаимоотношения между собственика и стопанина на социалистическата собственост.

Първо, противоречия могат да възникнат, ако, от една страна, се дават права на трудовите колективи като стопани на социалистическата собственост, а от друга — собственикът на социалистическата собственост чрез разпоредби, изменения и допълнения на правилниците накърнява, обезсилва или дори отнема тези права.

Второ, противоречия могат да възникнат, ако трудовият колектив не осъществява своите права и задължения в тяхната диалектическа връзка, ако забравя или не изпълнява в нужната степен своите отговорности, ако не насочва до-



статъчно усилията си към най-ефективното стопанисване на средствата за производство.

Следователно противоречия могат да се проявят, особено ако се накърняват интересите на колектива като стопанин или интересите на държавата като собственик на социалистическата собственост. Това означава, че противоречия между собственика и стопанина могат да възникнат не само по обективни, но и по субективни причини.

Вероятността от подобни противоречия трябва да се има предвид и при предстоящото обсъждане на концепцията, и в цялата работа по създаването и прилагането на новия Кодекс на труда.

Какъв е пътят за предотвратяването или за преодоляването на такива противоречия, които възникват по субективни причини?

**Пътят е: последователното прилагане на икономическия подход и неговия механизъм по цялата производствена верига — бригада, предприятие, комбинат, министерство.**

Както се подчерта и на пленума, съвременното и добросъвестно осъществяване на изискванията на икономическия подход и на неговия механизъм, тяхното постоянно усъвършенствуване е изключително важен фактор за правилното функциониране и развитие на цялостната система от взаимоотношения между трудовите колективи, между колективите и организациите, между колективите и органите на управление.

Тези взаимоотношения ще бъдат юридически регламентирани в новия Кодекс на труда.

Другари,

Кое е главното в хода на всенародното обсъждане на партийната концепция за новия Кодекс на труда?

Главното са предложенията и препоръките на работническата класа, на всички трудещи се, които се отнасят до усъвършенствването на труда и трудовите отношения, за повишаване производителността на труда, за по-високо качество на продукцията, за повече стоки за потребление и за по-разнообразни услуги.

Качеството на труда и дисциплината в труда, другарки и другари, ще играят решаваща роля в нашето движение напред. И напълно естествено е при всенародното обсъждане да се отдели особено внимание на въпросите за повишаване качеството на труда, за увеличаване на неговите резултати, за укрепване на трудовата дисциплина.

Защото е проста истина, че нашата трапеза ще бъде толкова по-богата, нашият дом толкова по-уютен, нашето благосъстояние толкова по-високо, колкото по-ефективен е нашият труд, колкото повече и по-качествено сме произвели.

Тази истина обаче е несъвместима с потребителските настроения и с потребителския подход към решаването на проблемите на труда и трудовите отношения. За да искаш повече, трябва и повече да дадеш, повече да произведеш. На

повишените права трябва да съответствуват и повишени отговорности.

**Ние ще разработим и прилагаме нов Кодекс на труда именно за да постигнем по-високо материално и културно равнище на народа. Но за това е необходимо да създадем условия всички ресурси на страната да се използват ефективно, хората да прилагат най-пълно своите знания и сили на полето на труда.**

Другари,

В хода на дискусиата многократно се изтъкна, че разработената партийна концепция за нов Кодекс на труда се опира на марксистко-ленинската теория, на интернационалната практика на изграждането на социализма в Съветския съюз и в другите братски страни и заедно с това тя отразява нашите условия, нашите постижения, проблеми и слабости в областта на труда и трудовите отношения. Тази констатация е напълно правилна.

Искам да подчертая, че както в цялата теоретическа и практическа дейност на нашата партия за формирането и развитието на априлската политическа линия, така и сега, при разработката на партийната концепция за новия Кодекс на труда, ние се ръководехме от подхода на Ленин. В своята революционна борба Ленин и болшевиките изучаваха практиката на другите страни и същевременно задълбочено анализираха конкретните условия в Русия, творчески прилагаха собствения и положителния чуждестранен опит.

В духа на този подход при разработването на концепцията ние щателно изучавахме световния опит и преди всичко опита на КПСС и Съветския съюз, на всички братски социалистически страни, с внимание се отнесохме и към опита на другите страни и народи. Същевременно държахме сметка за нашия собствен опит и за българската действителност, прилагвахме марксистко-ленинските възгледи за труда и трудовите отношения съобразно с конкретните условия в нашата страна.

Ние нито пренасяме механически положителния опит на други страни, нито предлагаме готови рецепти, чужди на марксистко-ленинското учение. Партийната концепция няма нищо общо нито с левите, нито с десните отклонения от марксистко-ленинското учение, нито пък с така наречените „модели“ на социализма.

Партийната концепция се опира на ленинския принцип за демократическия централизъм, на диалектичното единство между централизма и децентрализма в етапа на изграждане на развития социализъм. Тя открива нови възможности за развитие на социалистическата демокрация в трудовата сфера — в духа на априлската линия на партията, в духа на марксизма-ленинизма.

Осъществяването на партийната концепция за нов Кодекс на труда ще създаде предпоставки за по-нататъшно развитие на самоинициативата на всеки трудещ се, за издигане ролята на трудовия колектив, за разгръщане на демокра-

тизма в труда — тази решаваща сфера на обществения живот.

**В партийната концепция са отразени и заложени жизнеността и силата на социалистическия строй. Социализмът създава все по-добри условия за развитие на творческите заложби на трудовите хора, за непрекъснат напредък на личността, за нейната пълноценна трудова и социална реализация, за повишаване на народното благосъстояние.**

Едновременно с развитието на социализма и особено на неговата икономика социалистическият демократизъм се разгръща във всички сфери на обществената действителност. Трудовият човек все повече се утвърждава като субект на управлението със своя решаваща дума както в областта на труда и трудовите отношения, така и в цялостната система на социалното управление. Ето на какво се дължи мощта на социализма, ето какви са неговите исторически предимства пред капиталистическия строй! Не случайно в партийната концепция и дума не става, а и не може да става за такива уродливи явления като безработицата, мизерията и експлоатацията на работника, на трудовия човек, защото това са явления, присъщи на капитализма. Трудът и трудовите отношения в нашата страна са изградени върху коренно различна, върху социалистическа основа. И в това е главният източник както за непрекъснатия напредък на отделната личност, така и за възхода на цялото социалистическо общество.

Другари,

Предстои всенародното обсъждане на партийната концепция за нов Кодекс на труда. Предстои също да се разработят новият Кодекс на труда и целият пакет от закони, свързани с него, за които се говори в самата концепция. В тази работа, естествено, ще участвуват много хора: политически дейци, профсъюзни ръководители, специалисти от различни области на науката и особено юристите. Безспорно те ще дадат своя голям принос.

Но тук искам изрично да изтъкна, че ние ще можем да направим добър Кодекс на труда при едно непременно условие: ако той бъде дело не само на група политически дейци и специалисти. **Новата Конституция на труда трябва да бъде дело на народа, на човека на труда.**

Защото народът чувствава в цялата им пълнота, сложност и острота проблемите на труда и трудовите отношения, които трябва да се решат с новия Кодекс на труда.

Защото народът, трудовият човек е този, който ще работи и твори в условията, създадени от новия Кодекс на труда.

Защото нашият народ е народ активен, политически зрял, с критична и творческа мисъл, народ с голям опит в изграждането на новото общество.

В обсъждането на партийната концепция особено важна роля се пада на Българските профсъюзи. Те трябва да бъдат основните организатори на трибуните и другите форуми, на които

ще се чуе работническият глас, гласът на всеки социалистически труженик.

Ние очакваме голяма активност и от страна на Комсомола, на Българския земеделски народен съюз, на Отечествения фронт, на Движението на българските жени и на другите обществени организации, на дейците и институтите на българската наука, на средствата за масова информация.

В предстоящото обсъждане обаче по принцип главната отговорност ще принадлежи на партийните организации и комитети. От тях преди всичко зависи да се създадат политическа и психическа атмосфера, необходимите организационни условия, за да се прояви инициативата на всяка трудова единица, на всеки трудов човек поотделно. Те — партийните организации и комитети — трябва да гарантират, че всяко предложение, всяко мнение, всяка критична бележка ще стигне до Централния комитет и до правителството.

Другарки и другари,

Вече подчертах: в работата по подготовката на новия Кодекс на труда ние отдаваме голямо значение на всенародното обсъждане на партийната концепция. Важно е основните положения на тази концепция, а след това и на Кодекса на труда, да стигнат до съзнанието на всеки трудов човек, на всички хора у нас. Ние сме уверени, че всенародното обсъждане ще повиши изключително много самосъзнанието на партията, на обществените организации, на це-

**лия народ за ролята на труда и трудовата сфера в бъдещото развитие на нашето общество. Сега трябва още по-дълбоко да осъзнаем, че за нас като социалистическо общество няма друг път за прогрес, за по-добър и по-честит живот освен труда — труд, все по-производителен, труд, в който се влагат повече ум и по-голямо умение, труд, основан на последната дума на науката и техниката.**

**Тъкмо затова е особено важно да се изработи Кодекс на труда, който изцяло да отговаря на изискванията на партийната концепция, да се осигурява неотклонното и последователното осъществяване в живота на положенията, залегнали в концепцията, в новия Кодекс на труда и в законите, които ще бъдат приети заедно с него. За всички нас като Централен комитет, като комунистическа партия е пределно ясно, че отиваме към нови, качествени изменения в общественото развитие, във всички области на нашия живот. Това ще изисква огромна работа от всяка първична организация, от всяко партийно ръководство, от цялата партия. От тази работа в решаваща степен ще зависи по-нататъшната съдба на Кодекса на труда, на основните положения, залегнали в партийната концепция.**

**Следователно въпросът е не само всенародно да се обсъди партийната концепция, но и правилно да се изработи новият Кодекс на труда в духа на тази концепция и да се приложат в практиката неговите юридически постановки. В това отношение партийните организации и пар-**



тийните ръководства трябва да проявяват непримиримост в утвърждаването на новите положения, да се борят за преодоляването на инертността и консерватизма, на бюрократичните прегради, против проявите на кампанийност и парадност.

Ние имаме опит, сили и възможности да посрещнем новите обществени изисквания. Българската комунистическа партия винаги се е справяла със задачите, които развитието на страната е поставяло пред нея. И в борбата за установяване на народната власт, и през преходния период, когато се полагаха основите на социализма, и при разработването на новата Програма на партията и новата Конституция, и в изпълнението на досегашните задачи на изграждането на развития социализъм партията винаги е била на висотата на своята историческа отговорност, винаги е оправдавала надеждите и вярата на нашия народ. Няма съмнение, че така ще бъде и сега при провеждането на това голямо историческо дело.

В тази сложна и отговорна работа нашата партия ще засилва братското си единство с Българския земеделски народен съюз, ще се опира на Българските професионални съюзи, на Отечествения фронт, на Комсомола, на всички обществени организации, на държавните и стопанските органи и организации, на целия български народ.

Нека всенародното обсъждане на партийната концепция за новия Кодекс на труда даде мо-

**щен тласък на трудовия и политическия подем на работническата класа, на тружениците в селското стопанство, на народната интелигенция, на целия народ за изпълнение решенията на Дванадесетия конгрес на партията, за постигане на нови успехи в изграждането на развито социалистическо общество в Народна република България!**

**Благодаря за вниманието.**

## Решение

на пленума на ЦК на БКП,  
състоял се на 29 и 30 ноември 1982 година

1. Утвърждава „Основни положения на партийната концепция за нов Кодекс на труда“, разработени от генералния секретар на ЦК на БКП и председател на Държавния съвет на Народна република България Тодор Живков.

Централният комитет на Българската комунистическа партия дава висока оценка на основните положения на партийната концепция за нов Кодекс на труда като крупен принос в по-нататъшното обогатяване и развитие на ленинската генерална априлска линия на партията, нейна нова конкретизация, напълно съзвучна с потребностите на общественото развитие. По същество те са всеобхватна социално-политическа платформа за трудова конституция на България.

По своята актуалност и мащабност партийната концепция за нов Кодекс на труда има огромно социално, икономическо, политическо и възпитателно значение. В нея се разработват проблеми, които засягат съдбата на всеки граж-

данин на НРБ, отразяват се и се осмислят реални социални потребности, дава се отговор на жизнени въпроси, набелязват се конкретни практически подходи и пътища за тяхното решаване.

Партийната концепция е ярък израз на новаторските идеи и подходи на другаря Тодор Живков, продължение и развитие на благоевско-димитровските традиции за отношението към работническата класа, към труда и към новия социалистически трудов човек, голям влог в съкровищницата на марксистко-ленинската теория и практика.

2. Основните положения на партийната концепция за нов Кодекс на труда да се публикуват за всенародно обсъждане.

3. Обобщаването на резултатите от всенародното обсъждане, разработването и внасянето в Народното събрание на проект за нов Кодекс на труда да се извърши от партийно-правителствена комисия в състав:

**Председател: ТОДОР ЖИВКОВ** — генерален секретар на ЦК на БКП и председател на Държавния съвет на НРБ.

**Членове:**

**Александър Лилов** — член на Политбюро и секретар на ЦК на БКП; **Александър Петков** — кандидат-член на ЦК на БКП и председател на ИК на ЦС на НАПС; **Александър Фол** — член на ЦК на БКП, министър на народната просвета; **акад. Ангел Балевски** — член на ЦК на БКП, член на Държавния съвет на НРБ и председател на БАН; **Ангел Бобоков** — член на ЦК на

**БКП, завеждащ отдел на ЦК на БКП; Ангел Димитров — секретар на ПП на БЗНС, член на Държавния съвет на НРБ; Ангел Лучков — герой на социалистическия труд, председател на профкомитет в СМК „Кремиковци“; Ангел Шншков — член на Държавния съвет на НРБ, заместник-председател на НС на ОФ; Андрей Луканов — кандидат-член на Политбюро на ЦК на БКП, заместник-председател на Министерския съвет на НРБ; Ани Спанчева — кандидат-член на ЦК на БКП, председател на Съюза на българските учители; акад. Атанас Малеев — член на ЦК на БКП, първи заместник-министър на народното здраве и председател на Медицинската академия; Белчо Белчев — член на ЦК на БКП, министър на финансите; Борис Манов — член на ЦК на БКП, първи секретар на Окръжния комитет на БКП — Перник; проф. Борис Спасов — председател на Съюза на юристите в България и заместник-председател на Законодателната комисия на Народното събрание; Боян Трайков — член на ЦК на БКП, главен директор на БТА; Васил Мръчков — секретар на Съвета по законодателството при Държавния съвет на НРБ; Васил Цанов Василев — секретар на ЦК на БКП; Васил Цанов — член на ЦК на БКП, министър на транспорта; Велико Желев — член на БЗНС, народен представител, член на Комисията по общественоеикономическо развитие на Народното събрание; Велко Палин — член на ЦК на БКП, завеждащ отдел на ЦК на БКП; Веселин Йосифов — член на ЦК на БКП**

**и председател на Съюза на българските журналисти; Виолета Стоянова — председател на ЦК на Профсъюза на работниците от съобщенията; Витали Таджер — юрист, консултант в Министерския съвет; Владимир Калайджиев — кандидат-член на ЦК на БКП, заместник-председател на Съвета по възпроизводство на човешките ресурси при Държавния съвет на НРБ; Владимир Сандев — член на ЦК на БКП, първи секретар на ОК на БКП — Благоевград; Ганчо Ганев — член на ЦК на БКП, ректор на АОНСУ при ЦК на БКП; Генчо Коларов — председател на Окръжния комитет на Отечествения фронт в Русе, народен представител; Георги Атанасов — секретар на ЦК на БКП, заместник-председател на Държавния съвет на НРБ и председател на Комитета за държавен и народен контрол; Георги Георгиев — секретар на ЦС на БПС; Георги Григоров — член на ЦК на БКП, завеждащ отдел на ЦК на БКП; Георги Евгениев — кандидат-член на ЦК на БКП и заместник-председател на ЦС на БПС; Георги Йорданов — кандидат-член на Политбюро на ЦК на БКП, заместник-председател на Министерския съвет на НРБ и председател на Комитета за култура; Георги Караманев — член на ЦК на БКП, заместник-председател на Министерския съвет на НРБ и министър на вътрешната търговия и услугите; Георги Карауланов — член на ЦК на БКП, секретар на ЦС на БПС; Георги Колев — герой на социалистическия труд, началник-цех в ТЕЦ „Първа комсомолска“, Марица-изток; Георги Панков —**

член на ЦК на БКП, министър на химическата промишленост; Гиньо Ганев — секретар на НС на ОФ, секретар на Законодателната комисия на Народното събрание; Григор Стоичков — член на ЦК на БКП и заместник-председател на Министерския съвет на НРБ; Гриша Филипов — член на Политбюро на ЦК на БКП, председател на Министерския съвет на НРБ; Димитър Гогов — член на ЦКРК на БКП, председател на Изпълнителния комитет на Окръжния народен съвет — Кърджали; Димитър Димитров — член на ЦК на БКП, завеждащ отдел на ЦК на БКП; Димитър Станишев — секретар на ЦК на БКП; Добри Джуров — член на Политбюро на ЦК на БКП, министър на народната отбрана; Дойчо Динев — председател на ЦК на Профсъюза на работниците от машиностроенето; Евгени Узун — секретар на ЦК на ДКМС; Елена Лагадинова — член на ЦК на БКП, член на Държавния съвет на НРБ, заместник-председател на НС на ОФ и председател на Комитета на движението на българските жени; Емил Христов — член на ЦК на БКП, член на Държавния съвет на НРБ и председател на Съвета по управление на обществените отношения при Държавния съвет на НРБ; Емине Алиева — народна представителка, член на Комисията по социалната политика на Народното събрание; Желю Милушев — кандидат-член на ЦК на БКП, председател на ОС на БПС — Варна; Здравко Митовски — член на ЦКРК на БКП, заместник-председател на НС на ОФ; Иван Панев — член на ЦК на БКП, член

на Държавния съвет на НРБ, първи секретар на Окръжния комитет на БКП — Пловдив; чл.-кор. Иван Попов — член на ЦК на БКП и председател на ЦС на Научно-техническите съюзи; Иван Пръмов — член на ЦК на БКП и председател на Централния кооперативен съюз; Иван Тодоров — член на ЦКРК на БКП, председател на ЦК на Профсъюза на работниците от строителството и строителната промишленост; Иван Шпатов — член на ЦК на БКП, главен секретар на Министерския съвет на НРБ; Исмет Алиев — председател на профкомитет в АПК, с. Щръклево — Русенско; Йордан Абрашев — член на ЦК на БКП, два пъти герой на социалистическия труд, началник на цех в мини „Бобов дол“; Йордан Йотов — член на ЦК на БКП, главен редактор на в. „Работническо дело“; Кирил Зарев — секретар на ЦК на БКП, заместник-председател на Министерския съвет на НРБ; Кирил Игнатов — член на ЦК на БКП, председател на Българския Червен кръст; Кирил Несторов — заместник-председател на ЦКРК на БКП; Коста Андреев — секретар на ЦС на БПС; Костадин Лютов — кандидат-член на ЦК на БКП и главен прокурор на НРБ; Кръстьо Петков — директор на Научноизследователския институт по профсъюзни проблеми; Кръстьо Станилов — кандидат-член на ЦК на БКП, заместник-министър на машиностроенето и електрониката и генерален директор на ДСО „Елпром“; Лазар Причкапов — член на ЦК на БКП, завеждащ отдел на ЦК на БКП; Лиляна Димитрова — член на ЦК на БКП



и секретар на ЦС на БПС; Любен Кулишев — юрист, секретар на Комисията по външната политика на Народното събрание; Любомир Кабакчиев — член на ЦК на БКП и председател на Съюза на артистите в България; Любомир Левчев — член на ЦК на БКП и председател на Съюза на българските писатели; Миладин Шатаров — председател на ЦК на Профсъюза на работниците от селското стопанство и хранителната промишленост; Милко Балев — член на Политбюро и секретар на ЦК на БКП; Минчо Йовчев — кандидат-член на ЦК на БКП, първи секретар на Общинския комитет на БКП — Казанлък; Минчо Семов — старши съветник в Държавния съвет на НРБ; професор Михаил Геновски — член на УС на БЗНС; Мишо Мишев — секретар на ЦК на БКП; Найда Манчева — два пъти герой на социалистическия труд, народна представителка; Начо Папазов — член на ЦК на БКП, председател на ДКНТЦ и председател на Общонародния комитет за българо-съветска дружба; Николай Георгиев — секретар на ПП на БЗНС, заместник-председател на НС на Отечествения фронт; Никола Манолов — член на ЦК на БКП, секретар на Държавния съвет на НРБ; Никола Стефанов — член на ЦК на БКП, завеждащ отдел на ЦК на БКП; Николай Жишев — член на ЦК на БКП, член на Държавния съвет на НРБ, първи секретар на Окръжния комитет на БКП — Бургас; член-кореспондент Нико Яхиел — член на ЦК на БКП, председател на Българската социологическа асо-

циация; Нинко Стефанов — член на ЦК на БКП, заместник-председател на Народното събрание; Огнян Дойнов — член на Политбюро и секретар на ЦК на БКП; Огнян Панов — кандидат-член на ЦК на БКП и заместник-директор на Института по социално управление; Пеко Таков — член на ЦК на БКП, заместник-председател на Държавния съвет на НРБ; Пенка Астаджова — член на ЦК на БКП, първи заместник-председател на Комитета за държавен и народен контрол; Пенчо Кубадински — член на Политбюро на ЦК на БКП и председател на НС на ОФ; Пенчо Сиравков — секретар на ЦК на ДКМС; Петър Дюлгеров — кандидат-член на Политбюро на ЦК на БКП и председател на ЦС на БПС; Петър Младенов — член на Политбюро на ЦК на БКП и министър на външните работи; Петър Сучков — председател на Софийския градски съвет на БПС; Петър Танчев — секретар на БЗНС и първи заместник-председател на Държавния съвет на НРБ; Продан Стоянов — член на ЦК на БКП, завеждащ отдел на ЦК на БКП; Ради Кузманов — член на ЦК на БКП, член на Държавния съвет на НРБ и два пъти герой на социалистическия труд; Радой Попиванов — член на ПП на БЗНС, министър на народното здраве; Росица Гочева — кандидат-член на ЦК на БКП, заместник-директор на Икономическия институт при БАН; Румен Бояджиев — член на ЦКРК на БКП, първи заместник-председател на ИК на НАПС и председател на Корпорацията по хранително-вкусова промишленост; Сава Дълбо-

ков — член на ЦК на БКП, първи заместник-председател на НС на ОФ; Светла Даскалова — член на ПП на БЗНС, министър на правосъдието; Светлин Русев — член на ЦК на БКП, председател на Съюза на българските художници; Станка Шопова — кандидат-член на ЦК на БКП, член на Държавния съвет на НРБ и първи секретар на ЦК на ДКМС; Станиш Бонев — член на ЦК на БКП, заместник-председател на Министерския съвет на НРБ, председател на Държавния комитет за планиране; Станко Тодоров — член на Политбюро на ЦК на БКП и председател на Народното събрание; Стефан Михайлов — локомотивен машинист; Стефан Нинев — кандидат-член на ЦК на БКП, председател на ИК на ОНС — Плевен; Стефан Рангелов — член на ЦК на БКП, два пъти герой на социалистическия труд, строител; Стефан Тихчев — кандидат-член на ЦК на БКП, председател на Комитета за телевизия и радио; Стою Кьосев — член на ЦКРК на БКП, първи заместник-завеждащ отдел на ЦК на БКП; Стоян Караджов — председател на ЦКРК на БКП; Стоян Марков — член на ЦК на БКП, завеждащ отдел на ЦК на БКП; Стоян Михайлов — секретар на ЦК на БКП; Тенчо Кънев — кандидат-член на ЦК на БКП, герой на социалистическия труд, председател на ОС на БПС — Сливен; Тодор Божинов — член на Политбюро на ЦК на БКП, първи заместник-председател на Министерския съвет на НРБ и министър на металургията и минералните ресурси; Тончо Чакъ-

ров — член на ЦК на БКП, министър на машиностроенето и електрониката; Трифон Пашов — член на ЦК на БКП, първи секретар на Окръжния комитет на БКП — Габрово; Христо Орловски — член на ЦК на БКП, председател на Националния комитет за трезвеност; Цола Драгойчева — член на Политбюро на ЦК на БКП; Чудомир Александров — секретар на ЦК на БКП и първи секретар на Софийския градски комитет на БКП; Янко Марков — секретар на ПП на БЗНС, министър на горите и горската промишленост; Янчо Георгиев — член на ЦК на БКП, завеждащ отдел на ЦК на БКП; Ярослав Радев — член на ЦК на БКП, заместник-председател на Държавния съвет на НРБ, председател на Законодателната комисия на Народното събрание.

## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ НА ПАРТИЙНАТА КОНЦЕПЦИЯ ЗА НОВИЯ КОДЕКС НА ТРУДА, утвърдени от пленума на ЦК на БКП, състоял се на 29 и 30 ноември 1982 година</b>	<b>I</b>
1. За съвременен и перспективен подход при разработката на нов Кодекс на труда	4
2. За решителен напредък в усъвършенствването на материално-техническите условия на трудовия процес, за издигане на качеството на труда	18
3. Новият Кодекс на труда и последователното съобразяване с международните икономически и вътрешните икономически условия	27
4. За по-нататъшното развитие и усъвършенствване на социалистическата демокрация в областта на труда и трудовите отношения	40
5. За качествено нова роля на трудовия колектив в социалистическите трудови отношения	46
6. За разширяване правата и задълженията на социалистическата личност в процеса на труда, за тяхното най-строго съблюдаване	68
7. За решително усъвършенствване на управлението на труда	91
8. За издигане ролята на професионалните съюзи в областта на труда и трудовите отношения	102
<b>ЗАКЛЮЧИТЕЛНО СЛОВО, произнесено на пленума на ЦК на БКП, 30 ноември 1982 година</b>	<b>117</b>
Приложение:	
<b>РЕШЕНИЕ на пленума на ЦК на БКП, състоял се на 29 и 30 ноември 1982 година</b>	<b>133</b>

Издателски № 8060  
Дадена за набор на 3. XII. 1982 г.  
Подписана за печат на 4. XII. 1982 г.  
Излязла м. декември  
Печатни коли 9. Издателски коли 7,56  
Условно-издателски коли 5,20  
Формат 84/108/32. Тираж 30110  
Цена 0,30 лв.

Код 22/95311/0102—134—82

Партиздат — София, бул. „В. И. Ленин“ № 47  
ДП „Димитър Благоев“ — София, ул. „Н. Ракин“ № 2

**Партиздат**

**0,30 лв.**