



**ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН
СЪВЕТ**



СТАНОВИЩЕ

„Гарантиране на достоен труд във веригите на доставки:

Равно заплащане на труд с еднаква стойност“

(разработено по собствена инициатива)

София

ноември, 2023 г.

Планът за дейността на Икономическия и социален съвет за второто полугодие на 2023 г. включва изготвянето на становище по собствена инициатива на тема „Гарантиране на достоен труд във веригата на доставки: Равно заплащане на труд с еднаква стойност“.

Разработването на становището бе разпределено на Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения и Комисията по европейски политики и европейски процес. За водеща комисия по подготовката на проекта на становището бе определена Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения, за докладчици – Радка Йосифова от група I и Андон Роков от група II.

На съвместно заседание на комисиите от 3 октомври 2023 г. и 24 октомври 2023 г. бе приет проектът на становището.

На своята пленарна сесия, проведена на 13 ноември 2023 г., Икономическият и социален съвет одобри настоящото становище.

Използвани съкращения:

ДОПВУ – Директива за отчитането на предприятията във връзка с устойчивостта

ЕИСК – Европейски икономически и социален комитет

ЕС – Европейски съюз

ЗЗБ – Закон за задължение за бдителност (Франция)

ЗЗЛД – Закон за защита на личните данни (България)

ЗНПВД – Закон за надлежна проверка на веригата на доставки (Германия)

ЗНППЧОС - Закон за надлежна проверка относно правата на човека и околната среда

ЗС – Закон за статистиката (България)

ИСС - Икономически и социален съвет

КТ - Кодекс на труда (България)

МОТ – Международна организация на труда

НАП – Национална агенция по приходите

НСИ – Национален статистически институт

НСОРЗ - Наредба за структурата и организацията на работната заплата (България)

ОИСР – Организация за икономическо сътрудничество и развитие

ООН – Организация на обединените нации

СВД – Световни вериги на доставки

СВСС – Световна верига за създаване на стойност

1. Изводи и препоръки.

1.1. ИСС счита, че въпросът за достойния труд и неговото адекватно заплащане в световните вериги на доставки (СВД) е изключително важен за всички публични и частни участници на национално равнище в управлението на веригите на доставки.

1.2. ИСС отчита засилващото се участие на българските компании в Световните вериги за създаване на стойност (СВСС).

1.2.1. ИСС констатира наличието на редица инициативи на международно равнище по отношение на достойния труд в СВД, които набелязват необходимите стъпки, за да бъдат защитени правата и очертани задълженията на българските участници в СВСС – както на трудещите се, така и на компаниите.

1.2.2. ИСС отчита приетите законодателни инициативи в отделни европейски държави по отношение на задълженията на компаниите, участващи в СВД, във връзка с гарантирането на достоен труд чрез осигуряването на равни възможности и равно третиране на трудещите се.

1.3. Като анализира състоянието на българското законодателство по въпросите на равенството във възнагражденията и достойния труд във веригата на доставки, ИСС приема необходимостта от извършване на промени в нормативната база на страната, за да отговори тя на очакванията на ЕС и на принципите за защита на основните човешки права, свързани с равното заплащане на труда. По този начин ще се постигне дълготраен ефект по подобие на немския Закон за надлежна проверка на веригата на доставки и добрите законодателни практики на Франция и Нидерландия чрез съответното адаптиране на изискванията към компаниите, участващи в СВД, спрямо българските условия.

1.3.1. ИСС проучи добрите практики, свързани с информираността и прозрачността на формиране на възнагражденията, чрез които се набляга на критерии, базирани на компетентност и ефективност в работата.

1.3.2. ИСС подчертава необходимостта от участие на социалните партньори, както при избора на критериите за оценката на стойността на труда при отделните професии, така и при осъществяването на самата оценка.

1.4. Във връзка с горните констатации и за да насърчи достойните условия на труд в СВД, ИСС е на мнение, че е необходимо да се изготви програмна стратегия на България за гарантиране на достоен труд в СВД, която да спомогне за коректното

транспониране в националното законодателство на международните конвенции и насоки като цяло и на Европейските директиви в частност.

1.4.1. ИСС препоръчва да се формулират ясни критерии на национално равнище на понятието „труд с равна стойност“, за да могат работниците да установят валиден представител за сравнение и да преценяват дали третирането им е по-неблагоприятно от представителя за сравнение, който полага труд с равна стойност.

1.4.2. ИСС предлага иницирането на процес по дефиниране на цялостна методология и подход за прозрачност на политиките по възнаграждение, като съдейства за изработването на национална методика за компетентностен модел, базиран на опит, ефективност и компетенции.

1.4.3. ИСС препоръчва дефиниране на минимални прагове за ангажираност на отделните работодатели в процеса по информиране, основани на колективни показатели като брой заети и степен на отклонение от статистически определеното ниво на заплащане на хипотетичното лице за сравнение

1.5. ИСС застъпва позицията, че в правото на договаряне на възнагражденията и на условията в СВД следва да се постигне прозрачност и информираност, които да подпомогнат процеса и да доведат до цялостно развитие на икономиката и пазара на труда.

1.6. ИСС е на мнение, че е необходимо да се укрепи капацитетът на социалните партньори с оглед на това в България да се приложат транснационалните колективни договори, когато съществуват такива, в опериращите на нейна територия мултинационални компании.

1.7. ИСС насърчава започването на тристранни преговори за изработване на инструментите или методиките за анализ, които да подкрепят и направляват оценката и съпоставянето на стойността на труда във всички предприятия и организации (вкл. тези, включени в СВД). Използването на тези инструменти или методики от социалните партньори ще способства за това системите за оценка и класификация на професиите да се базират на ясни критерии, благодарение на което няма да се допуска дискриминация в заплащането.

1.8. ИСС препоръчва подготовката на законопроект за надлежна проверка на веригата на доставки, с ясно формулирани изисквания към компаниите, участващи в СВД.

1.9. ИСС препоръчва компетентният орган да оцени възможността за създаване и поддържане на регистър на приетите закони в държавите от ЕС и по света, свързани с изискванията по отношение на компаниите, участващи в СВСС и СВД, който да има информативен характер. По този начин ще се подпомогне и обмена на информация между държавите-членки.

1.10. ИСС препоръчва програма за преглед и изменение на националното законодателство, която програма цели правилното, навременно и щадящо въвеждане на изискванията по приетите и предстоящи за приемане директиви на ЕС, касаещи СВД и принципите на равно заплащане на труд с равна стойност.

1.11. ИСС счита, че с цел укрепване на прилагането на принципа на равно заплащане за равен труд или за труд с равна стойност, българските и международните компании, участващи в СВД, трябва да осигурят прозрачност в заплащането според изискванията на Европейските директиви.

1.12. ИСС насърчава социалния диалог чрез участието на силни и независими организации на работниците и работодателите при формулирането на правата и задълженията на компаниите и работниците, участващи в СВД, и определянето на механизмите, гарантиращи тяхното спазване.

2. Въпросът за достойния труд в световните вериги на доставки: дефиниране на понятията, контекст и инициативи

2.1. Понятия

2.1.1. **Световна верига за създаване на стойност (СВСС)** се появява като понятие в средата на 90-те години на ХХ век, за да опише „пълния спектър от дейности, които се изискват, за да премине даден продукт от неговия замисъл, през разработката му, набавяните за него суровини и междинни продукти, до пускането му на пазара, дистрибуцията и подкрепата за крайния потребител“¹.

2.1.2. **Световна верига на доставки (СВД)** е термин, определен от Европейския икономически и социален комитет като „съставена от взаимосвързани организации, ресурси и процеси, които създават и доставят продукти и услуги до крайните

¹ Понятието е използвано в становището на Европейския икономически и социален комитет относно „Достоен труд в световните вериги на доставки“ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016IE0959&from=ES>

потребители. Като такава тя е част от световната верига за създаване на стойност, предназначена за набавяне на суровини, а не за идейния замисъл или разпространението на стоките или услугите.“

2.1.3. **Достоен труд** е концепция, формулирана през 1999 г. от Международната организация на труда (МОТ). Достойният труд е от ключово значение за намаляване на бедността и постигане на социално благоденствие. В Декларацията относно социалната справедливост за справедлива глобализация² достойният труд се определя от МОТ като продуктивна работа на мъжете и жените в условията на свобода, равенство, сигурност и достойнство. Затова достоен труд означава възможности за трудова заетост, която:

- е продуктивна и осигурява справедлив доход;
- е свързана със сигурността на работното място и социалната защита на работниците и техните семейства;
- предлага перспективи за личностно развитие и повишава социалната интеграция;
- дава възможности на хората да изразяват опасенията си, да се организират в синдикати и работнически съвети и да участват във взимането на решенията, които засягат техния живот;
- гарантира на всички равни възможности и равно третиране.

2.1.4. **Труд с равна стойност** е понятие, което все още не е еднозначно формулирано на ниво Европейски съюз, въпреки усилията в тази посока. Европейската комисия препоръчва да се определи набор от обективни критерии, включващи образователни, професионални и свързани с обучение изисквания, умения, усилия и отговорност, извършена дейност и естество на съответните задачи. Като обективни в преценката на равнопоставеността в заплащането следва да се отчитат критерии, базирани на умения, усилия, отговорности и условия на труд³ на отделните работещи, като това не възпрепятства работодателите да заплащат различни индивидуални брутни възнаграждения на работници, които полагат равен труд или труд с равна стойност. Разработените и прилагани на практика системи за възнаграждение в отделните организации трябва да бъдат базирани на неутрални по отношение на пола и свободни

² Международна организация на труда, Декларация относно социалната справедливост за справедлива глобализация https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_094186/lang--en/index.htm#1

³ Директива (ЕС) 2023/970 от 10 май 2023 г., чл. 4 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023L0970>

от предубеждения критерии, които обективно и разбираемо да отчетат приноса на отделния служител към постигането на общия успех. Това гарантира обективността и признаването на усилията на отделните работещи и мотивира за по-добро изпълнение и развитие на професионалната компетентност.

2.1.5. Съвместна оценка на заплащането гарантира, че работодателите, които трябва да докладват относно възнаграждението на своите работници и служители, извършват това съвместно със синдикалните организации, а при липса на такива - с избраните представители на работниците. Процесът на съвместна оценка следи за отклонение в допустими граници от средното ниво, като анализира причините за отклоненията, разработва и предлага политики и мерки за преодоляване на дисбаланса и подпомага методически, технически и информационно отделните работодатели при реализирането на политиките в областта на равния труд и труда с равна стойност.

2.2. Контекст

2.2.1. Верига на доставки

2.2.1.1. През последните три десетилетия търговията и инвестициите, осъществени чрез СВСС, значително нараства, като по данни на ОИСР⁴ в световен мащаб понастоящем обемът им достига 70%. Във връзка с това нарастващо значение на СВСС редица международни организации (ЕС, ООН, ОИСР, МОТ) поставят въпроса за постигане на тяхното устойчиво и отговорно управление. Дейността на трансграничните корпорации включва възлагането на конкретни задачи на външни изпълнители в различни държави, което от една страна може да доведе до създаване на заетост и споделяне на умения и технологии в развиващите се икономики, а от друга – да постави под въпрос защитата на околната среда и правата на работниците. Нарушаването на правата на човека и основните трудови права са сред основните теми на инициативите на международните организации по отношение на влиянието на СВСС върху социалната тъкан.

2.2.1.2. Последните данни за България на ОИСР за измерване на участието на една държава в СВСС се отнасят за 2020 г. и са съответно 34% от износа за външната добавена стойност и 19% от износа за вътрешната добавена стойност. Сумарно 53% от износа на България е част от СВСС, което е показателно за необходимостта от

⁴ <https://www.oecd.org/trade/topics/global-value-chains-and-trade/> ОИСР отчита обема на международната търговия чрез СВСС посредством показателите Trade in Value Added (TiVA)

задълбочено изследване на възможностите и предизвикателствата, произлизащи от засилването на интеграцията на страната в глобалния производствен процес.

2.2.2. Индикатори за участие в СВСС и СВД

2.2.2.1. Развитието на глобализацията през последните три десетилетия доведе до дълбоки промени в международната търговия, която все повече се характеризира с висока степен на взаимозависимост между държавите чрез СВСС и СВД. Тези вериги са съставени от водещи компании в определен сектор, техни филиали и множество независими фирми и/или индивиди, които предоставят стоки и услуги, допринасяйки за производството на крайния продукт. За разлика от традиционната търговия, която включва най-вече потоци от крайни стоки между две държави – страна производител-износител и страна вносител-потребител, в глобалните вериги на стойността се осъществява непрекъснат обмен на междинни продукти (суровини, компоненти и полуготови продукти, както и услуги за създаването на крайния продукт), които пресичат границите многократно по време на етапите на производствения процес. В резултат от това търговията с междинни продукти се разрасна много по-бързо от търговията с крайни стоки и днес представлява по-голямата част от световната търговия.

2.2.2.2. Показателите за брутната търговия измерват общата стойност на продукцията, която преминава държавната граница, но не отчитат приноса на националната икономика като внесена стойност към глобалната верига на доставки. Процентът на участие в Глобалната верига на стойността разкрива нивото на международна интеграция на страната.

2.2.2.3. Индикаторите TiVA⁵ дават възможност за измерване на участието на една държава в глобалната верига на стойността (Global Value Chain - GVC), изчислено като сбор от:

- чуждестранна (външна) добавена стойност, въплътена в националния износ;⁶
- и
- национална (вътрешна) добавена стойност, въплътена в чуждестранния износ⁷

2.2.2.4. Външната добавена стойност в националния износ е показател, очертаващ тежестта на внесените продукти и услуги в производството на продукцията

⁵ База данни на ОИСР https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TIVA_2022_C1#

⁶ Backward participation in GVCs: Foreign value added share of gross exports

⁷ Forward participation in GVCs: Domestic value added in foreign exports as a share of gross exports

за износ. Средната стойност за Европейския съюз е 16% - над два пъти по-ниска от стойността за България (34%). Това означава, че българският износ е значително по-зависим от чуждестранни междинни продукти, отколкото другите държави-членки.

2.2.2.5. Вътрешната добавена стойност в чуждестранния износ е средно за Европейския съюз 15%, отново по-ниска от изчисленията за България 19%. Този показател очертава ролята на страната като подизпълнител. Може да се направи извод, че България е по-интегрирана в Глобалните вериги за доставки от средното за ЕС – общо 53% спрямо 31% за ЕС.⁸

2.2.3. Анализ на законодателната рамка в България

2.2.3.1. За да се гарантира достойният труд във веригите на доставки, се разработват и прилагат различни инструменти на национално и международно равнище. Такива са например конвенциите на МОТ,⁹ Насоките на ОИСР¹⁰, Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека¹¹, Програмата на ООН за устойчиво развитие за периода до 2030 г.¹² и придружаващата я Програма за действие от Адис Абеба¹³ във връзка с подкрепата на спазването на трудовите стандарти и насърчаването на достойни условия на труд, както и на развитието на търговията, инвестициите, частния сектор и веригите на доставки.

2.2.3.2. Регламенти и организация на процеса по събиране на данни, свързан с възнаграждението са залегнали в националната законодателна рамка, залегнала в редица нормативни актове, с най-голямо приложение от които са Кодекса на труда; Наредба за структурата и организацията на работната заплата; Наредба № Н-13 от 17 декември 2019 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и от самоосигуряващите се лица в частта Приложение 1: Декларация образец тип 1 – Данни за осигуреното лице; Закон за статистиката и годишните формуляри за бизнес статистика, в частност бланка „Наети лица, отработено време, средства за работна

⁸ За Германия съответните показатели са 22% и 23% - общо 45%.

⁹ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:61:::61::>

¹⁰ Насоки на ОИСР за надлежна проверка за отговорно бизнес поведение <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm> ; Насоки на ОИСР за многонационалните предприятия <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/>

¹¹ Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

¹² <https://sdgs.un.org/2030agenda>

¹³ https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2051AAAA_Outcome.pdf

заплата и други разходи за труд“; Закон за защита на личните данни, разработен въз основа на Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 година относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните).

2.2.3.3. Основен проблем, свързан с транспонирането на директивите на ЕС е свързан с дефиниране на понятията - транспониране на легалните дефиниции или създаване на такива в националното законодателство. В тази връзка е наложително въвеждането на легални дефиниции, свързани с принципа на равно заплащане (равно заплащане при труд с равна стойност) и хипотетично лице за сравнение и сравнимо положение.

2.2.3.4. В Кодекса на труда е необходимо да се прегледа и ревизира Глава шеста „Основни задължения на страните по трудово правоотношение“, Раздел II „Общи правила за информиране и консултиране“, като се добави ангажимент на страните да поискат и получат информация по отношение на заплащането на равен труд или труд с равна стойност.

3. Европейски инициативи – добри практики и нормативни тенденции

От особено значение за България са инициативите на институциите на Европейския съюз. Целта на европейските инициативи относно правата на човека и достойния труд в глобалните вериги на доставки е правната отговорност да се носи не само от страните производители, но и от страните на произход на мултинационалните компании. Очертава се необходимостта да бъдат изготвени на национално ниво инструменти за обединяване на всички участници и заинтересовани страни с цел разработване на политики и решения, които да гарантират ефективни процеси на надлежна проверка по отношение на правата на работниците.

Гарантирането на достойния труд във веригата на доставки се случва и чрез транснационалните колективни договори (наричани по-нататък ТКД), подписвани с дейното участие на Европейските работнически съвети. Така транснационалните индустриални отношения, влияещи върху континуума „информиране – консултация – участие – колективно договаряне“, са още една възможност за използване, с оглед на регулиране на СВД в България. Приемането на наднационалната перспектива на ТКД ще позволи да се регулират специфични трудовите правоотношения в мултинационалните

компании в страната. ТКД могат да се приемат като многонационални разширения на националната система за колективно договаряне. Според базата данни на Европейската комисия (последна актуализация 2015 г.) има 283 идентифицирани ТКД, подписани от мултинационални компании. Що се отнася до тяхното съдържание, то варира от много меки теми като корпоративната социална отговорност до контрол върху работниците, здраве и безопасност при работа, равно третиране. Все още липсват изчерпателни данни за степента, до която ТКД са повлияли на националната система за колективно договаряне, както и дали се пораждаат правни спорове за тяхното използване в съответната компания.

На национално ниво също могат да бъдат открити правни инициативи за гарантиране на достойния труд в СВД.

В Приложението е представен опитът на Франция, Германия и Нидерландия, който може да бъде използван за усъвършенстване на националното ни законодателство и постигане на еднакво заплащане на труда с еднаква стойност.

Приложение:

3.1. Национални инициативи – Франция (Loi de Vigilance)

Френският Закон за задължение за бдителност (ЗЗБ), известен още като Закон за бдителността, е първият по рода си и е приет през 2017 г., за да държи френските компании отговорни за нарушения на правата на човека и щети върху околната среда, причинени от техните дъщерни дружества, доставчици на продукти и доставчици на услуги. Законът се счита за един от най-силните по рода си в световен мащаб и поставя висок стандарт за корпоративна социална отговорност и опазване на околната среда. Законът се прилага за най-големите компании, определени като компании, в които са наети, заедно с техните *френски* преки и непреки дъщерни дружества, най-малко 5000 служители или са наети, заедно с техните *френски и чуждестранни* преки и непреки дъщерни дружества, най-малко 10 000 служители.

Съгласно Закона за задължение за бдителност компаниите трябва да приемат план за бдителност, за да предотвратят или намалят рисковете от сериозно увреждане на човешките права и околната среда. Планът трябва да очертае мерките, които компанията ще предприеме, за да наблюдава своите бизнес дейности, да гарантира спазването на етичните и екологични стандарти и да предотвратява вреди.

Корпоративният план за бдителност включва:

- Картографиране на риска: идентифициране, анализ и класифициране на потенциални рискове;
- Прилагане на действия за адресиране, смекчаване и предотвратяване на рискове и нарушения;
- Въвеждане на процедури за периодична оценка на дъщерните дружества, подизпълнителите и доставчиците на компанията;
- Метод за идентификация на съществуващи или потенциални рискове в сътрудничество със съответните синдикати;
- Схема за мониторинг за проследяване на приложените мерки и оценка на тяхната ефективност (добавена в последствие)

Компаниите, които не публикуват своите планове, могат да бъдат глобени до 10 милиона евро. Освен това, ако бездействието им доведе до щети, които биха били предотвратими, глобите могат да достигнат до 30 милиона евро.

3.2. Национални инициативи – Германия

През юни 2021 г. германският парламент приема свой национален закон за надлежна проверка на веригата на доставки – „Gesetz über die unternehmerischen „Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“¹⁴ (LkSG, известен още като SCDDA – Supply Chain Due Diligence Act, или Закон за надлежна проверка на веригата на доставки - ЗНПВД),¹⁵ изискващ от големите компании да извършват дейности по надлежна проверка на веригата за доставки.

*Германският Закон за надлежна проверка на веригата на доставки (ЗНПВД)*¹⁶ налага задължения за надлежна проверка на веригата на доставки към предприятия, които имат централна администрация, основно място на дейност, административен щаб, законово седалище или клон в Германия, по отношение на спазването на стандартите за околната среда и правата на човека в своите вериги за доставки.

ЗНПВД въвежда изчерпателен списък от задължения, който включва разработването на система за управление на риска за съответствие. Той също така

¹⁴ https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1695125459274

¹⁵ <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>

¹⁶ <https://www.ibm.com/blog/german-supply-chain-due-diligence-act-scdda-explained/>

подробно описва необходимите превантивни и коригиращи мерки и определя задължителни процедури за жалби. Законът изисква редовно документиране и докладване, а нарушенията подлежат на големи глоби.

Ключови дати при въвеждането на германския Закон за надлежна проверка на веригата на доставки:

- юни 2021 г.: Германският парламент приема „Gesetz über die unternehmerischen „Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“, изискващ от големите компании да извършват дейности по надлежна проверка на веригата за доставки
- 23 февруари 2022 г.: Европейската комисия приема предложение за директива относно дължимата грижа на дружествата във връзка с устойчивостта¹⁷
- декември 2022 г.: ЕС приема Директива за отчитането на предприятията във връзка с устойчивостта (ДОПВУ)¹⁸
- януари 2023 г.: Регламентите на ЗНПВД влизат в сила за предприятия с повече от 3000 служители
- януари 2024 г.: Регламентите на ЗНПВД влизат в сила за предприятия с повече от 1000 служители
- 2024 г.: Компаниите трябва да се отчитат съгласно ДОПВУ в съответствие със задължителните стандарти на ЕС за докладване за устойчивост
- 2026: Германското правителство ще извърши оценка на ефективността на ЗНПВД

За какви рискове за правата на човека се прилага германският Закон за надлежна проверка на веригата за доставки?

Рискът, свързан с правата на човека, се определя в ЗНПВД като „ситуация, при която има достатъчна степен на вероятност въз основа на фактически индикации, че ще настъпи нарушение на една от следните забрани:“

- Наемане на работа на дете до 15 години

¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071>

¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>

- Детски труд на деца под 18 години в съответствие с Конвенцията на МОТ за най-лошите форми на детския труд, 1999 г. (№ 182)¹⁹
- Принудителен труд
- Всички форми на робство или подобни практики на господство или потисничество по време на работа
- Пренебрегване на приложимите местни правила за безопасност на работното място и условия на труд, ако това може да доведе до злополуки на работното място или свързани с работата рискове за здравето
- Незачитане на свободата на сдружаване
- Дискриминация при наемане на работа
- Дискриминация в заплащането
- Причиняване на щети за почвата, замърсяване на водата, замърсяване на въздуха или причиняване на вредно излъчване на шум
- Придобиване, разработване или използване по друг начин на земя, гора или вода чрез незаконно изгонване на местните жители или лишаването им от правото да използват такава земя, гора или вода
- Назначаване или използване на частни или обществени силови структури за защита на бизнес проект, ако те биха нарушили забраната за изтезания, биха навредили на живота или тялото, или биха се намесили в свободата на сдружаване и правото на колективно договаряне
- Действия или бездействия, които могат пряко да накърнят защитен правен интерес

Задължения за документиране и отчетност

Всички задължения за надлежна проверка трябва да бъдат документиран и се изисква да се изготвя и публикува ежегоден доклад. Този доклад трябва да бъде подаден и до Федералната служба за икономически въпроси и контрол на износа, известна още като BAFA (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle).

Какви са последствията от неспазване на закона?

Спазването на изискванията на ЗНПВД е от решаващо значение за компаниите, за да защитят не само репутацията си, но и крайния резултат, тъй като санкциите за нарушения са значителни.

¹⁹ <https://perma.cc/3K2U-4HLD>

Глоби: Могат да бъдат наложени парични санкции до 8 милиона евро в зависимост от естеството и тежестта на нарушението. Освен това компании със среден годишен оборот над 400 милиона евро могат да бъдат глобени до 2% от средния си годишен оборот.

Забрана за обществени поръчки: Може би еднаква, ако не и по-важна последица е, че компаниите нарушители могат да бъдат изключени от спечелването на обществени поръчки в Германия за период до три години.

Освен това синдикатите и неправителствените организации също могат да получат правомощия да водят съдебни спорове за засегнатата страна.

BAFA (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle)²⁰ притежава ефективни правоприлагащи способности за наблюдение на управлението на веригата за доставки на компаниите и може да действа по собствена инициатива или по искане на засегнатото лице. Органът има право да влиза в служебните помещения, да изисква информация и да преглежда документи.

Равно заплащане на труд с еднаква стойност в ЗНПВД

В германския закон изискването за равно заплащане се съдържа в следния текст с дефинициите, отнасящи се до защитата на човешките права:

7. забрана за неравно третиране при наемане на работа, например въз основа на национален и етнически произход, социален произход, здравословно състояние, увреждане, сексуална ориентация, възраст, пол, политически възгледи, религия или убеждения, освен ако това е оправдано от изискванията на работата; неравното третиране включва по-специално плащането на неравностойно възнаграждение за труд с еднаква стойност;

3.3. Национални инициативи – Нидерландия

Нов Закон за надлежна проверка относно правата на човека и околната среда – ЗНППЧОС (Human Rights Environmental Due Diligence - HREDD) се подготвя в Нидерландия,²¹ с което тя ще стане една от страните, присъединили се към нарастващото движение за национални закони за надлежна проверка на компаниите.

²⁰ https://www.bafa.de/EN/Home/home_node.html

²¹ <https://www.ropesgray.com/en/newsroom/alerts/2023/01/an-update-on-proposed-dutch-mandatory-human-rights-due-diligence-legislation-the-november-2022>

Нидерландското правителство редовно е изказвало мнението си, че предпочита закон за надлежна проверка на ниво ЕС, отколкото на национално. Въпреки това, след като през 2021 г. ЕС отлага приемането на директива за надлежната проверка относно правата на човека и околната среда, Нидерландия решава да се присъедини към Франция, Германия и Норвегия и да въведе закон на национално ниво.

Законът ще засегне компании, които са холандски или други, ако извършват дейността си или продават продуктите или услугите си в Нидерландия, и отговаря на поне два от следните количествени прагове за приложимата фискална година:

Счетоводен баланс от поне 20 милиона евро;

Нетен оборот от поне 40 милиона евро; и

Средно 250 служители през годината (включително служители на непълно работно време и служители на агенции за временна заетост).

Предложените прагове са по-ниски от тези в предложението за директива относно дължима грижа на дружествата във връзка с устойчивостта, предложени от Европейската комисия през февруари 2022 г., и значително по-ниски от предложените от Европейския съвет през декември 2022 г.

Според Закона правата на човека и/или околната среда биват засегнати, ако във веригата на стойността присъства или се използва следното:

- ограничения на свободата на сдружаване и колективно договаряне;
- дискриминация;
- принудителен труд;
- детски труд;
- промени в климата, които се дължат пряко или непряко на човешката дейност, които променят състава на атмосферата и които се наблюдават в допълнение към естествената променливост на климата през сравними периоди;
- екологични щети;
- небезопасни условия на труд;
- нарушения на разпоредбите за хуманно отношение към животните;
- робство;
- експлоатация

От засегнатите предприятия ще се изисква да имат политика за надлежна проверка, съгласно която да се ангажират да упражняват надлежна проверка в цялата верига на стойност. Политиката трябва да бъде изготвена след консултация със заинтересованите страни, експерти и бизнес партньори и да включва следните елементи:

Декларация, която се ангажира да зачита правата на човека и околната среда и да извършва надлежна проверка в съответствие с Насоките на ОИСР за многонационалните предприятия.

- Кодекс на поведение, описващ задълженията и принципите на дължимата грижа, които служителите на предприятието трябва да спазват;
- Описание на политиката, изготвена от предприятието, отчитаща откритите рискове от неблагоприятни въздействия върху дейността му и тези на бизнес партньорите му;
- План за надлежна проверка на предприятието, съдържащ конкретно описание как то ще спазва изискванията на закона в своята дейност и дейностите, извършвани от неговите бизнес партньори;
- Описание на дейностите, които предприятието ще прекрати.

От предприятията ще се изисква да актуализират политиката ежегодно въз основа на промените в бизнес дейностите, веригата на стойността, потенциалните и действителните рискове от неблагоприятни въздействия и резултатите от мониторинга. Ще се изисква политиката да бъде публикувана на уебсайта на предприятието на холандски, английски и всеки подходящ местен език.

/п/

Зорница Русинова

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ