



УТОЧНЕНИЕ

Във връзка с изразени в медиите позиции по [предложенията на БСК за промени в трудовото законодателство](#), представени по повод инициирания от МС дебат за намаляване на административната и регулаторна тежест

През последните няколко дни ръководители на национално представителни работодателски и синдикални организации, както и отделни експерти, сведоха своите медийни изяви до до некоректно тълкуване и откровени инсинуации във връзка с предложенията на БСК за промени в трудовото законодателство.

Надяваме се, че отправените към БСК обвинения са плод на недостатъчна осведоменост и/или непълно разбиране на направените предложения, поради което бихме искали да внесем съответна яснота:

1. **Обвиненията в некоректно поведение от страна на БСК (заобикаляне на органите за социално партньорство и комуникация чрез медиите) е несъстоятелно!**

Коментираният пакет предложения на БСК е утвърден от Управителния съвет на камарата на [28.03.2013 г.](#) (а на [11.03.2013 г.](#) е публикуван за предварително обсъждане) и **през последната година неколкократно е депозиран на вниманието на институциите**. Всяко от предложенията многократно е било поставяно от наша страна на публична дискусия. Важно е да се отбележи, че **всички работодателски организации са изразявали аналогични или близки становища по повечето от отправените предложения** (клас „прослужено време“ в частния сектор, ограничения за агенциите за временна работа, правила за извънреден труд, процедури и представителност при браншово колективно трудов договаряне и др.).

От друга страна, през последните години неколкократно сме ставали свидетели на прокарване на синдикални искания зад гърба на останалите социални партньори. Като пример ще посоча текстовете в проекта на нов НК за криминализиране на укриването и неплащането на осигурителни вноски, възстановяването на дължимия данък върху доходите на лицата, работещи на МРЗ, предложенията за разширяване на браншовите КТД и др.

2. **Неоснователни са и твърденията, че направените от БСК предложения не засягат административната тежест върху бизнеса, а се отнасят единствено до отнемане на права и намаляване на разходите на бизнеса.**

Свръх регулациите и често абсурдните ограничения в трудовите отношения са част от административната тежест върху бизнеса, наред с други основни проблеми, достъп до капитал, деформации в обществените поръчки, енергийния сектор и др.

Прехвърлянето на прекомерни социални задължения върху бизнеса, вкл. за решаване на демографски и други национални въпроси (отпуск за отпуск по майчинство, заплащане на първите три дни болнични, изплащане на 2-6 брутни работни заплати при пенсиониране, замразяване на съотношението 60:40 за осигурителния принос на работодател и работник, и др.), свързана винаги с преки или косвени разходи за правене на бизнес.

Намаляването на разходите за правене на бизнес е част от механизмите за подобряване на бизнес средата с цел постигане на по-добра конкурентоспособност. Крайният ефект от подобрената конкурентоспособност е създаването на качествени и устойчиви работни места, разширяване на възможностите за заетост и достъп до пазара на труда хора в неравностойно положение (младежи, лица с ниско образование и квалификация, и др.), и за повишаване на трудовите възнаграждения.

3. **За нас е необяснимо твърдението, че реформата в трудовото законодателство е ненавременна и неналожителна.**

Настоящият Кодекс на труда е приет през 1986 г. (време на планова икономика, коренно различен характер на индустриалната собственост и практическа липса на каквито и да било пазарни индустриални отношения) и многократно променян в продължение на над 35 години.

Всичко това прави основния трудов закон неадекватен на новата икономическа реалност, неспособен да регулира актуалните индустриални отношения по начин, създаващ условия за развитие и просперитет на икономиката, вкл. на заетите в нея.

Огромна част от нормите са мъртви и неприложими спрямо днешните реалности. Многобройните изменения и допълнения, внасяни на парче, създават правни абсурди, ограничават достъпът до гъвкав пазар на труда (временна заетост, работа на срочни трудови договори, на намалено работно време и др.) на огромна част от работната сила (студенти, майки, сезонно заети и др.). По всички тези показатели България е на последно място в ЕС, като изостава от 4-5 до над 10 пъти спрямо средните нива и много повече от страни с развити индустриални отношения (*вж. Таблица 1*).

БСК нееднократно е изразявала тезата, че стабилизирането и развитието на пазара на труда е проблем № 1 за настоящия етап, в който се намира икономиката на страната. Имено това е причината да поставяме реформата в трудовото законодателство като национална задача с висок приоритет. Убедени сме, че такова е разбирането и на останалите социални партньори.

4. Относно обвинението в бланкетност и неаргументираност на внесените предложения обръщаме внимание, че всяко от предложенията е придружено с кратка аргументация, като **считаме, че мястото на пълния обем аргументи е на масата на преговорите.**
5. **Цитира се НЕСЪЩЕСТВУВАЩО „изследване на БСК“, според което над 60% от работодателите са с ниска квалификация!** Подобно проучване е правено от Европейския институт, а не от БСК. Очакваме при бъдещи публични изяви да се цитира коректния източник.
6. **От коментарите в медиите личи категорично неразбиране (или отказ от разбиране) на част от предложенията на БСК, сред които:**

- a. Създаването на нормативна възможност лица на 15-години да работят по трудов договор (т.6 от предложенията). В мотивите към това предложение изрично сме уточнили, че целта е **„да се създадат условия за въвеждане на т.нар. дуална система, в съответствие с приложимото международно трудово право“.**

БСК работи по въвеждането на дуалното обучение от над 20 г., в партньорство със Занаятчийската камара на гр. Кобленц (Германия). В рамките на това партньорство са осъществени огромен брой успешни инициативи, вкл. законодателни промени и промяна на учебни програми за прилагане на немския опит. Дуалното обучение беше в основата и на трансграничния проект FLEMCEE, в който БСК участва в периода 2009-2011 г. Въвеждането на дуалната форма на обучение е и сред акцентите в множеството аналитични разработки на БСК в рамките на осъществявания в периода 2009-2014 г. проект по ОП РЧР за изграждане на Информационна система за оценка на компетенциите. Камарата е активен участник в работните групи, както и в множеството делови форуми и дискусии във връзка с включването на дуалното обучение в българското законодателство. Примерът на проспериращите икономики на Германия, Швейцария и Австрия, и широкото прилагане на дуалното обучение от 15-годишна възраст са достатъчно доказателство за практическата пригодност на подобно решение.

В тази връзка за нас е неясно кое смущава нашите партньори, след като самите те твърдят, че въвеждането на дуалната система на обучение е важна стъпка към преодоляване на част от проблемите на пазара на труда.

- b. Отпадането на клас „прослужено време“ за частния сектор. Този наследен механизъм за стимулиране е въпрос с изключително висока социална чувствителност. В съвременната икономика работодателят заплаща труда във функция на уменията и компетентностите на служителите, а не във функция на прослуженото време. Класът „прослужено време“ едновременно дискриминира младежката заетост и поставя работодателите от реалния сектор в неравностойно положение спрямо тези в публичния сектор, където този елемент от трудовото възнаграждение не съществува.

Когато към класа „прослужено време“ се добавят административно определяният изключително високи ръст на МРЗ (необвързан с инфлацията и производителността на труда - *вж. Графика 1*) и ежегодното индексирание на праговете за осигурителен доход, заплащането на труда трайно се отдалечава от своята същност (възнаграждение за постигнат резултат, произведена продукция и производителност), което води до намаляване на заетостта и задържане на високото ниво на безработица.

- c. Т.нар. „трансфер на работници“ и „отдаване под наем на живи същества“ (т.3 от предложенията на БСК). В мотивите на БСК категорично е записано, че сключването на договори за предоставяне на специалисти от едно предприятие на друго следва да става **„при постигнато взаимно съгласие на работника или служителя и работодателите“**.

Транспонирането на Директивата на ЕС и на международното трудово право за агенциите за временна работа, които не нарушават трудови права, „отдавайки под наем работниците“, закъсня поради силната синдикална съпротива. Бяха въведени многобройни ограничения, които блокират използването на тази съвременна форма на заетост, особено подходяща във времена на криза в икономиката и пазара на труда.

Въпросът съвсем не е решен, както твърдят някои коментатори. Делът на заетите чрез тези форми е незначителен, а България е отново на последно място в ЕС по този показател (вж. [Таблица 1](#)). **Междувременно, огромният брой безработни и обезкуражени лица са лишени от улеснен достъп до пазара на труда.**

Що се отнася до твърдението, че „това предложение нарушава конституционни права“ – ако то е вярно, следователно цялата нормативна уредба на агенциите за временна работа противоречи на Конституцията.

- d. Криминализирането на укриването и неплащането на осигурителни вноски. При водените двустранни и тристранни дебати БСК предложи и защити предвиждането на **солидарна** наказателна отговорност при укриване на осигурителни плащания, като превантивна, възпираща мярка, гарантираща конституционните права на социално осигуряване. БСК и понастоящем не оттегля своята позиция по този въпрос, както тя е изразена в споразуменията от 2010 и 2012 г., подписани от всички социални партньори.
7. Във връзка с изявленията за това „Кой кой е в работодателското движение“, за „работодателите с изтичащ срок на годност“, които „хвърлят предложения с цел безплатна реклама“, за лъжите преди избори т.н., припомняме, че **за разлика от авторите на тези твърдения БСК е представена в международните и европейски работодателски организации, не защитава обособени, партикуларни, корпоративни интереси и по никакъв начин не се нуждае от реклама за доказване на идентичност.** Въпрос за размисъл е дали след като има „организации с изтичащ срок на годност“, няма и такива **в гаранционен срок, подлежащи на рекламация**, поради некачествено функциониране, съгласно установените международни стандарти.

Дебатът по предложенията за намаляване на административната тежест и повдигнатите въпроси е принципен. Той е възможен само при наличие на ясни, предварително изразени позиции на всеки един от участниците в социалния диалог. Обвиненията, особено когато не са аргументирани, не правят по-успешно социалното партньорство.

Напомняме, че всеки заинтересован гражданин и неправителствена организация можеха да изразят своите позиции на Портала за обществени консултации по дебата, иницииран от Министерския съвет, преди да търсят медийна светлина за емоционално непремерени изявления, обиди и инсинуации.

ПРЕСЦЕНТЪР НА БСК

Таблица 1

Основни показатели за гъвкавостта на пазара на труда в България и ЕС

| Показател | ЕС-27 | България |
|--|----------|----------|
| Заетост на намалено работно време | 19,5% | 2,4% |
| Заетост на срочен трудов договор | 14,1% | 4,1% |
| Заетост на втори трудов договор | 3,8% | 0,4% |
| Работа чрез агенция за временна работа | 1,6% | 0,3% |
| Норма на производителност | 12% | Под 7% |
| Реална производителност на един зает | 32,3 €/h | 4,8 €/h |
| Учене през целия живот | 10% | 1,5% |

Графика 1

Основни показатели (индекси в %, 2008 г. = 100)

