



**АСОЦИАЦИЯ  
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**

1113 София, ул. Фредерих Жолио-Кюри 20  
тел./факс: (02) 963 37 52, 963 37 56  
e-mail: [bica@bica-bg.org](mailto:bica@bica-bg.org)  
[www.bica-bg.org](http://www.bica-bg.org)

Изх. № 359/27.10.2011 г.

**ДО  
Г-Н СИМЕОН ДЯНКОВ,  
ЗАМЕСТНИК МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ,  
МИНИСТЪР НА ФИНАНСИТЕ  
И  
ПРЕСЕДАТЕЛ НА НСТС**

**ДО  
Г-Н ТОТЮ МЛАДЕНОВ  
МИНИСТЪР НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА  
ПОЛИТИКА**

**СТАНОВИЩЕ**

на Асоциация на индустриалния капитал в България по проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда, в частта, касаеща представителността на организациите на работодателите.

Асоциация на индустриалния капитал в България обсъди обстойно предложения от името на министъра на труда и социалната политика проект на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда. Този проект, в частта, касаеща представителността на организациите на работодателите поставя множество въпроси, които не намират логичен и правно обоснован отговор и застрашават нормалния социален диалог в страната ни, като особено съществени са следните:

1. При взимането на решение за отлагане на процедурата по удостоверяване на представителността на организациите на работодатели и работници и служители, страните в НСТС се споразумяха, че ако се прави промяна в критериите за представителност, то промените трябва да са основани на общоприети принципи и следва да са в сила за следващата, а не за настоящата процедура (съгласно Протокол от заседание на НСТС № 12 от 23 юни 2011 г.). Това не е отразено в настоящия ЗИД на КТ– защо?
2. Защо автора на проекто-закона не е възприел нито едно предложение, направено от основните работодателски организации, обединени в Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР), при положение, че това е формата, в който българските работодатели участват в работата както на Международната организация на работодателите (МОП), така и в Международната организация на труда (МОТ)?
3. Работодателските организации, обединени в АОБР направиха редица коментари и предложения за промени по критериите за удостоверяване на представителността на организациите на работодатели и работници и служители, които бяха подкрепени от всички социални партньори. Никой от тези коментари и резултатите от постигнатия консенсус не присъстват в настоящото предложение за ЗИД на КТ? Защо това е така?
4. Защо вносителя възприема и представя като свои предложения, направени от една единствена организация, която целенасочено се дистанцира от участие в МОТ и МОП и предложенията и са насочени единствено към елиминиране от социалния диалог на най активните участници в него? С мотиви, че привежда обхвата на представителните работодателски организации в съответствие с препоръките на ЕК в областта на социалния диалог, на практика настоящия ЗИД на КТ може да доведе до това да няма представителна работодателска организация или да има такава без никакъв опит в областта на европейския и световен социален диалог – нито е член на европейски социален партньор, нито на МОТ или МОП. Кой и защо елиминира от социалния диалог най активните участници в него?
5. Защо се предлагат нови критерии само и единствено за работодателските организации след като има общо съгласие на социалните партньори за съизмеримост на критериите за работодатели и за синдикати?

6. За каква съизмеримост може да става дума въобще след като количествения критерий (брой работници) се предлага петкратно по-висок за организациите на работодателите?
7. Как **българският модел на тристранно сътрудничество**, съставен понастоящем от шест работодателски и две синдикални организации и поради това **точно копие на европейския социален диалог** (три работодателски и една синдикална организация) ще функционира, ако пропорциите в него бъдат променени?

Конкретните ни мотиви за категорично противопоставяне на предложените изменения и допълнения са следните:

**По § 2, ал. 1, т. 1, буква „а”** – Преди приключване на процедурата за представителност не е известно колко са работодателските организации, които отговарят на критериите, кои са и колко са осигурените лица, наети по трудов договор, работещи при тях (сумарно).

Осигурените лица наети по трудов договор се променят всекидневно, т.е не са константа и по този начин няма яснота към кой момент се предлага количествения критерий от 10% (към дата на кандидатстване, към дата на проверка или към дата на решението).

Следва да се има предвид, че при определяне на представителността на синдикалните организации се посочва конкретно число за наети лица (50 000), а при критериите за работодателските организации се използва друг метод за изчисляване на количествения критерий и следователно липсва каквато и да било съпоставимост на определяне на критериите за представителност. В допълнение, в определени браншове има ясна изразена сезонност на работата и те ще бъдат дискриминирани. Защо при определяне на представителността на синдикалните организации се посочва конкретно число за наети лица, а при критериите за работодателските организации се използва друг метод за изчисляване на количествения критерий (липсва съпоставимост на определяне на критериите за представителност). В този смисъл се солидаризираме и изказваме своята подкрепа за предложението на колегите от КТ „Подкрепа” при отчитането на броя работници за целите на преброяването на организациите на работодателите, да се изисква наличието на не по-малко от 100 000 заети лица във всички членове на работодателската организация.

Възможно е, вносителят да е допуснал техническа грешка, използвайки множествено число. В този случай предложеното става още по-необосновано, защото в редица сектори не се отчитат обособени статистически данни за броя на заетите и законовото изискване визирайки предложението може да се окаже неизпълнимо при 100% обхват.

По § 2, ал. 1, т. 1, буква „б”, т. 5 – в предлаганата редакция на т. 5, същата е неприемлива, доколкото визира предоставяне на функции. Бихме подкрепили предложението, насочено към неотчитане за целите на преброяването на организации на работодателите, създадени с нормативен акт, със съществуваща презумпция за задължително членство или с въведени ограничения за членство в друга организация, доколкото всичко това противоречи на установени европейски и световни практики.

По §2, ал.1, т.1, буква „б”, т. 6 – Членският внос е само един от допустимите източници на приходи за едно сдружение и в този смисъл не става ясно защо вносителят изключва всички останали възможни източници за финансиране на дейността на сдруженията, след като и в закона и в устройствените документи на последните тези организации източниците на набиране на средства са допустими и равностойни.

Работодателските организации се регистрират по ЗЮЛНЦ, именно мандатния характер на представителството и нестопанската същност на дейността изключват подобен икономически критерии. Освен казаното предложението противоречи на чл. 3, ал. 1 и чл. 25, ал. 1, т. 10 от ЗЮЛНЦ.

Ако целта на предлагания критерии действително е финансова независимост на представителната организация, както се твърди в мотивите, то тя може да бъде постигната не само чрез постъпления от членски внос, а и чрез безвъзмездно предоставяне на експертен капацитет от членовете, финансиране директно от членовете на прояви и разработки, проектно финансиране (предполагащо капацитет на организацията) или чрез дарения (предполагащо авторитет на същата). Приемането на подобно предложение е в **разрез с българската традиция** в законодателството, тъй като необосновано въвежда **имуществен ценз** и ще доведе до колизия между специален (ЗЮЛНЦ) и общ (КТ) закон. **Никъде в ЗЮЛНЦ няма задължително изискване за събиране на членски внос** и това е пряко обвързано с доброволния характер на членственото правоотношение. Освен казаното, поставянето на подобен критерий в условията на финансова и икономическа криза затруднява и ограничава изключително много оперирането на сдружения на работодателите. Изискването за толкова висок праг за членски внос също поставя и въпрос дали организации, в които определени членове изпълняват непропорционално висок членски внос в сравнение с други, не получават по-облагодиятван статус и дали членският внос няма да се ползва като форма на непрозрачни финансови операции и укриване на доходи.

На следващо място въвеждането на **рестриктивно изискване насочено към минал период е недопустимо**. С аналогични аргументи не се допуска антидатиране на данъчни задължения например. По този начин кандидатите биват поставени в **неравностойно/дискриминационно** положение – онези, които са изисквали/респ. събирали висок по размер членски внос ще бъдат толерирани за сметка на други, който позовавайки се на действащите норми на закона (ЗЮЛНЦ - чл. 3, ал. 1 и чл. 25, ал. 1, т. 10)

не са изисквали (събирали) или са **събирали по-малък по размер членски внос, водени именно от намеренията да представляват в тристранното сътрудничество повече работодатели и така да гарантират повече легитимност на представителството.**

АИКБ счита, че и в това предложение не става ясно защо размерът на събрания членски внос като необходим критерий се предлага само за работодателските организации. Никъде не се сочи връзката (вероятно поради разбирането на вносителите за липса на такава) между размера на приходите от членски внос и изразяването на интересите на членовете, активното участие в социалния диалог на национално, европейско и международно равнище. Нещо повече – нито релевантното българско законодателство, нито европейските норми установяват императивно изискване за наличие на членски внос, още по-малко за размер на членски внос. Решението дали ще има въобще такъв е предоставено на волята на самите организации. От друга страна евентуално „състезание“ по събран членски внос ще ограничи членството в работодателските организации и ще стесни социалната база и обхвата, а с това и ще ограничи ефекта и значимостта на социалния диалог. Това в никакъв случай не може да е цел на каквато и да било реформа. Нашето виждане е в посока на разширяването на обхвата и включването в социалния диалог, а не в посока на стесняването и изключването, какъвто би бил резултатът от подобна мярка.

По § 2, ал.2 – В случай, че работодател членува в две и повече организации в съответствие с принципа на доброволност и упълномощи всяка от тях, не става ясно кое ще е валидното пълномощно - първото по време на издаване или последното такова. При членски състав от хиляди работодатели ще е необходимото значително технологично време за събиране на пълномощни от всички.

Ограничаването на права на равнище отделно предприятие не може да става за сметка на свободата на членуване и да се отстоява обвързването само с една организация, при положение, че членството е изцяло на доброволен принцип (прилаган трайно от МОТ и европейските ни партньори). Отделното предприятие трябва да има свободата да възлага защитата на своите интереси по своя преценка, а обратното ще опорочи представителността като я сведе основно до административна такава. Подобно предложение ще създаде повече нови проблеми, отколкото да разреши съществуващи – няма забрана за повече от едно упълномощаване, няма предложение за начин на определяне легитимен пълномощник и т. н. Ще се проявят технологични административни спънки, свързани със събиране на пълномощни, което няма да е полезно за никого. Достатъчно е при дублирано членство на браншови организации да се представя пълномощно, като следва да важи последното по време.

Споделяме изцяло разбирането, че следва да се стремим към поддържане и усъвършенстване на „включваща“, а не към „изключваща“ система на индустриалните отношения. В това, по наше виждане се съдържа същността на добре функциониращия модел на социално партньорство, като включването означава по-широко и по-адекватно представителство и по-ясен и обществено приемлив баланс на интереси.

Заявяваме, че така предложените критерии за представителност на работодателските организации са едностранни и насочени пряко срещу най-активните му участници и ще торпилерат социалният диалог в страната, като вземаме предвид, че официално (и на национално, и на европейско равнище) настоящия модел се отчита като успешен и дори се сочи като добър пример и добра практика – достижения, от които не бива да се отказваме, а следва да надграждаме и развиваме в бъдеще.

С УВАЖЕНИЕ,

ВАСИЛ ВЕЛЕВ,

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ

