

**БЪЛГАРСКА
СТОПАНСКА
КАМАРА**



**BULGARIAN
INDUSTRIAL
ASSOCIATION**

София 1000, ул. "Алабин" 16-20
Тел. 980 99 16, 980 90 96
Факс 987 2604 Телекс 23523

E-mail: office@bia-bg.com http:// www.bia-bg.com

16-20 Alabin Str., 1000 Sofia, Bulgaria
Tel: +359 2 980 9916, +359 2 980 9096
Fax: +359 2 987 2604 Tlx: 23523

Изх.№ **1315 / 9.06.2003** г.

**ДО
ПРЕДСЕДАТЕЛЯ НА КОМИСИЯТА
ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
НА НАРОДНОТО СЪБРАНИЕ
Д-Р ХАСАН АДЕМОВ**

Относно: законопроекта за равните възможности на жените и мъжете
№ 354-01-27

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН АДЕМОВ,

Подкрепяме инициативата за приемане на закон за равните възможности на жените и мъжете, който да бъде съобразен с международните актове в областта на правата на човека и с директивите на Европейския съюз.

Наред с това имаме някои бележки и препоръки по отделни разпоредби, отнасящи се до задълженията на работодателите и особено по тези, затрудняващи работодателите от малкия бизнес, който съгласно редица директиви на Европейския съюз трябва да бъде облекчаван от бюрократични бариери и насърчаван от държавата:

1. Предлагаме в **чл.5** думата "Работодателите" да се замени с "**Работодател с повече от 50 работници и служители**".

Мотив: Не трябва да се задължава работодател с един работник, разполагащ с малко помещение (например, малко магазинче или ателие), също да поставя текста на закона на достъпно място. Предлагаме това задължение да се отнася за средните и големите предприятия, но не за малките, които в Закона за малките и средните предприятия са определени с персонал до 50 души. Напомняме, че неизпълнението на това задължение се санкционира по чл.41.

2. Предлагаме в **чл.14, ал.1** думата "трябва" да се замени с "може".

Мотив: Законът не може да определя задължителни клаузи на колективния трудов договор относно мерките за осигуряване на равни възможности. В ратифицираните от България **Конвенция №98** на МОТ и в **Европейската социална харта** се изисква държавата да насърчава доброволното провеждане на преговори за сключване на КТД, а не да декретира съдържанието му. Член 8б на **Директива 76/207/ЕЕС**, изменена с **Директива 2002/73/ЕО**, също изисква държавите да насърчават социалните партньори да договорят такива мерки, а не да им го вменяват като законово задължение.

3. Предлагаме в **чл.17, ал.1** числото “20” да се замени с “50”.

Мотив: Воденето на специална книга за свободните работни места, обявите за тези места и за всички кандидати, подали молба за тях, ще затрудни малките предприятия, които нямат специално назначени служители за работа с персонала. В много от тях всички функции по управлението се изпълняват от едноличния търговец – снабдяването със суровини, организирането на дейността, реализацията на продукцията, регистрирането на трудовите договори, извършването на осигурителните вноски и подаването на информация за тях, заплащането на данъците и т.н. Нецелесъобразно и противоречащо на европейските директиви е въвеждането на ново бюрократично задължение за малкия бизнес. Предлагаме такава книга да се води само в средните и големите предприятия, които в Закона за малките и средните предприятия са определени с персонал над 50 души.

4. В **чл.18, ал.3** се забранява на работодателя да отказва приемане на работа поради бременност, майчинство или отглеждане на дете. Предлагаме думата “**майчинство**” да отпадне.

Мотиви:

а) Периодите на бременност и отглеждане на дете са периоди, през които бременната или майката могат да кандидатстват за работа. Периодът на отпуска по майчинство обаче не може да съвпада с периода на изпълнение на трудовите задължения. Ако майката започне работа, тя трябва да прекрати отпуска по майчинство и да се превърне в майка, работеща и отглеждаща дете.

б) Възниква сериозно съмнение и за противоречие на ал.3 с ал.2 на същия член. Последната забранява на работодателя да поставя въпроси, свързани със семейното положение или семейните или родителските задължения на кандидата. Тогава как може да откаже работното място поради бременност, майчинство и отглеждане на дете?

5. В **чл.21, ал.2** се предвижда поддържане и повишаване професионалната квалификация през време на отпуска за отглеждане на дете. Предлагаме ал.2 да се отнася за периода след ползване на този отпуск.

Мотив: Работодателят не може да поддържа и повишава квалификацията на лице, което ползва отпуск, през време на самия отпуск.

6. Предлагаме в **чл.41, ал.1** да се изброят разпоредбите, за които се налагат глоби или имуществени санкции.

Мотив: Не могат да се налагат санкции и за разпоредби с пожелателен характер или, например, за разпоредби, изискващи от социалните партньори да договарят определени клаузи в колективните трудови договори. Санкциите трябва да се отнасят за най-тежките нарушения на закона.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Божидар Данев)

