

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

ФОНДАЦИЯ "ФРИДРИХ ЕБЕРТ"

КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА
ПОДКРЕПА



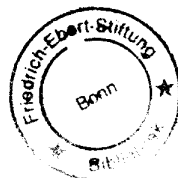
Sindikati v

**СИНДИКАТИТЕ
В ЧАСТНИТЕ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

častnite predprijetija

A 97 - 02322

СОФИЯ
декември, 1996 г.



СЪДЪРЖАНИЕ

Увод	6
Преглед на състоянието на икономиката в България от гледна точка на съотношението частни/държавни предприятия и нейното реструктуриране по отношение на приоритетите за износ на продукция	10
I. Основни макроикономически показатели за България в периода 1992 - 1995 г.	11
II. Изменения в регионалната и стокова структура на износа на България за периода 1991 - 1995 година	14
1. Пренасочване на износа	14
2. Реструктуриране на износа	16
Основни субекти в пазарните отношения	17
I. Едноличен търговец	19
II. Търговец - публично предприятие	19
1. Държавно учреждение	20
2. Държавно предприятие на бюджетна издръжка	20
3. Публични предприятия	20
4. Търговски дружества	20
III. Търговски дружества	21
1. Събирателно дружество	23
2. Командитно дружество (КД)	25
3. Дружество с ограничена отговорност (ООД)	25
4. Акционерно дружество	31
5. Командитно дружество с акции	38

5. Командитно дружество с акции	38
Значение и роля на синдикалните организации в частните предприятия. Законови основания за учредяването и съществуването им	39
I. Човешки права, трудови права, синдикални права	39
1. Синдикалните права в опасност	40
2. Малко история	40
3. Структура и дейност на МОТ	41
4. Конвенциите на Международната организация на труда като инструмент за защита на синдикалните права	41
5. Основни профсъюзни права	42
6. Синдикалните права и националното законодателство на Република България	43
II. Спазване на синдикалните права в частни предприятия и предприятия със смесен капитал	44
III. Какви тактики прилагат работодателите?	46
1. Забрана	46
2. "Жълт" профсъюз	46
3. Дискриминация по синдикалнен белег	47
4. Ограничаване правото на договаряне	47
5. Съперничество между две синдикални организации	48
6. Сключване на "граждански" договори с работниците	49
7. Сключване на "временни" трудови договори с работниците	50
IV. Как да се противодейства в случай на нарушение или ограничаване на синдикалните и трудовите права?	50
Синдикалната организация в частното предприятие	52

2. Правото на синдиката да участва в подготовката на вътрешните актове на предприятието	53
3. Правото на синдиката да контролира спазването на трудовото законодателство и да сигнализира за нарушения държавните органи	53
4. Представителство пред работодателя	54
5. Право на представителство пред съда	54

II. Основни начини за създаване на синдикална организация в частно предприятие и за запазване на съществуваща секция в приватизирано предприятие	55
1. Синдикална организация в новосъздадено частно предприятие	55
2. Как да запазим съществуващата синдикална организация в предприятие, което е в процес на приватизация	58

III. Организационни действия за създаване на синдикална секция в новосъздадено частно предприятие	59
1. Стъпки за създаване на синдикална секция	59
2. Организационни действия	61
3. Разработка на материали с цел създаване на условия за учредяване на синдикална секция в частните предприятия	63

Частично изследване на състоянието на синдикалните секции на КТ Подкрепа в частните предприятия в страната	65
---	----

УВОД

Уважаеми колеги синдикалисти,

Проблемът, който разглежда брошурата, все още не стои с цялата си острота пред синдикатите в България. Въпреки това, като имаме предвид опита на други синдикати от Централна и Източна Европа, сме сигурни, че в непосредствено бъдеще частните работодатели ще станат наш постоянен партньор. Не можем да не признаем, че засега присъствието на синдикатите в частните предприятия е доста слабо. Това се дължи на много причини, сред които можем да изтъкнем няколко по-съществени - сравнително малкия относителен дял на частните предприятия, относително високото заплащане на труда в частните фирми, липсата на сериозни спорове с работодателите, както и малкия брой работници в едно предприятие, което също влияе върху процеса на учредяване на синдикална организация. Въпреки това, в момента частните предприятия непрекъснато разширяват дейността си, наемат работна ръка и са все по-близо до преминаването на "критичната точка" от необходимия брой работници, след което създаването на синдикална организация става неизбежно. Безспорно е, че приватизацията в България беше забавена по политически и по икономически причини и твърде много закъсня в сравнение с другите страни от Централна и Източна Европа. Това обяснява частично и тежката икономическа криза, в която се намира страната. Същественото е, че въпреки изоставането и мидните темпове, приватизацията се провежда, още по-съществено за нас е, че частни предприемачи създадоха значими предприятия, в които синдикатите все още не са влезли.

Синдикатите са гръбнакът на всяко демократично общество. Те са естествения регулатор в сложните индустриални отношения. Те са проводникът на волята, мненията и желанията на широки обществени слоеве, които по правило нямат друг достъп до обществените процеси освен своето членство в профсъюза. В епохата на преход синдикатите от Централна и Източна Европа се нагърбиха и с политически функции в желанието си да ускорят промените и

да гарантират справедливото разпределение на социалната цена на прехода, която всички ние заплащаме.

Конфедерация на труда Подкрепа винаги е била в първите редици на демократичния процес. Ние първи казахме, че за да изпълняваме естествените си функции на синдикат, трябва да имаме настреща си истински работодатели. Повечето от "държавните" работодатели не отговарят на това изискване - те не са нищо повече от обикновени чиновници и виждат своите функции на ръководители по съвсем различен начин. Въпреки всичко, те четат закона и знаят, че трябва да се съобразяват със синдикатите, което ни поставя в изгодна позиция.

От друга страна, "истинските" работодатели - частните предприятия - изпитват съвсем немотивирани отрицателни чувства към профсъюзите. При тях решаваща се оказва липсата на опит в диалога със синдикалните организации. Това тяхно предубеждение следва да се има предвид при изработването на стратегията на профсъюзите за поведение на организациите им в частните предприятия.

За сериозното отношение на КТ Подкрепа към синдикалните проблеми в частните предприятия може да съдим от факта, че на този въпрос е отделена специална Резолюция N 18 от III-я редовен конгрес със заглавие "За профсъюзите в частното предприятие". Предлагаме на вашето внимание част от този документ, показващ намеренията на Конфедерацията в тази област:

"Конфедерацията на труда ПОДКРЕПА:

- ще изгражда и обособява секции в частния сектор на отделните отрасли;
- ще се бори пред работодателските организации за сключване на колективни трудови договори във фирмите и за спазване на законните изисквания при наемане на работници;
- ще настоява пред МТСГ за активиране на контрола от инспекциите по труда за съблюдаване на нормативните изисквания към условията на труд в частните фирми;
- ще поощрява работническото акциониране за максимално използване на възможностите, предвидени в Закона за приватизация;

- ще настоява пред Правителството и Агенцията за приватизация за включване на колективните трудови договори, като част от тръжната документация при приватизирането на държавни и общински фирми."

В първа глава на настоящата брошура ще намерите преглед на състоянието на икономиката в България, на съотношението между държавния и частния сектор, т.е. описание на специфичната среда, в която трябва да работят синдикалните организации.

Втора глава описва основните субекти в пазарните индустриални отношения. Ние сме наясно, че централизираната икономика все още съществува. До днес ние имаме акционерни дружества, които никога не са отпечатвали акции и са 100% собственост на държавата, дружества с ограничена отговорност, чиито дялове са 100% държавна собственост. С утвърждаването на пазарните отношения рамките на централизираната икономика от "социалистически тип" ще бъдат разчупени и ще се появят истинските субекти на пазарната икономика. За да намери един синдикат верния път за действие в новата обстановка, той трябва да познава тези икономически субекти, отношенията в тях, начина им на управление и функциониране. Даже в първия момент да ви се стори, че тази глава е в страни от основната тема на брошурата, прочетете я внимателно - ще научите неща, които не сте знаели досега, и които всеки ваш колега от западен синдикат знае добре. Не твърдим, че ще ви потрябва веднага, но сме уверени, че един ден ще ви бъде полезна в синдикалната работа.

Трета глава разглежда значението и ролята на синдикалната организация в частното предприятие и законовите основания за учредяването и. Тя ще ви запознае с международното и българско законодателство, които дават права на работниците да се обединяват в профсъюзи с цел защита на своите икономически и осигурителни интереси. Предлагаме ви също и някои практически съвети за процедиране в случай, че правата ви бъдат нарушени.

В четвърта глава са залегнали някои насоки за създаване и функциониране на синдикалната организация в частното предприятие. Тя има изключително практическа насоченост. В нея ще

намерите практически съвети как да проникнете в частното предприятие, как да се преборите със страха на работниците, как да постигнете учредяването на здрава и дееспособна синдикална организация.

Пета глава представлява частично проучване на мястото на КТ Подкрепа в частните и приватизираните предприятия и предприятията работещи за износ. Настоящото проучване ще ви предостави информация за една част от съществуващите синдикални организации на Подкрепа в частни предприятия по региони и браншове. То ще ви даде макар и приблизителна представа за тенденциите за навлизането на синдиката в частните предприятия.

**ПРЕГЛЕД НА СЪСТОЯНИЕТО
НА ИКОНОМИКАТА В БЪЛГАРИЯ
ОТ ГЛЕДНА ТОЧКА НА
СЪОТНОШЕНИЕТО ЧАСТНИ/ДЪРЖАВНИ
ПРЕДПРИЯТИЯ
И НЕЙНОТО ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ
ПО ОТНОШЕНИЕ НА ПРИОРИТЕТИТЕ
ЗА ИЗНОС НА ПРОДУКЦИЯ**

В тази част ще се опитаме да направим възможния най-кратък преглед на състоянието на икономиката в страната и да отбележим някои тенденции и перспективи. За съжаление, статистическите данни, с които разполагаме не ни позволяват да засегнем най-новия период, който се характеризира с голяма динамика и сериозни изменения в областта на реструктуриране на икономиката.

Така наречената структурна реформа, започната от социалистическото правителство амбициозно, но недобре обмислено, оставя хиляди хора без работа и без социална сигурност. Тоталното обедняване на населението, галопиращата инфлация и стагнацията на производството поставят огромна част от населението в крайно затруднено положение. Това влияе отрицателно и на членската маса на синдикатите, в частност на КТ Подкрепа.

От друга страна, промяната в собствеността и непознаването на особеностите на пазарната икономика пречи на хората да се ориентират в обстановката. В този момент ролята на КТ Подкрепа, като демократичен синдикат, се увеличава. Увеличават се и изискванията към лидерите на синдиката, към техните професионални умения, към способностите им да се ориентират в сложната икономическа, политическа и социална ситуация.

За да задоволим поне отчасти тази потребност от информация, ще се опитаме да засегнем следните най-общи въпроси, отнасящи се до взаимодействието на частния и обществения сектор в страната.

1. ОСНОВНИ МАКРОИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА БЪЛГАРИЯ В ПЕРИОДА 1992-1995 Г.

За да получим представа за общото състояние на икономиката на страната и за съотношението между произведената продукция от общественния сектор и от частните производители, а също така за съотношението между различните отрасли на стопанството и структурата на продукцията по отрасли, предлагаме данни на НСИ (Националния статистически институт) за периода на прехода от планово към пазарно стопанство, от "Статистически справочник" - издания 1993, 1994, 1995 и 1996 години (Табл. №1).

Както виждаме от таблицата, brutният вътрешен продукт през периода нараства с много бавни темпове, а brutната добавена стойност в края на периода даже започва да спада.

Това показва незадоволителното състояние на икономиката в момента. Много са факторите, които са довели до това положение, както обективни - реструктуриране, промяна на приоритети, на пазари и др., така и субективни - лошо управление на икономиката, недобре развита законова база за чужди инвестиции, корупция и т.н.

Разглеждайки относителния дял на добавената стойност, създадена в частния сектор, може да установим, че тя расте със сравнително добри темпове и е най-голяма при услугите - през 1995 г. е 25,1 %.

Добри темпове на растеж в сравнение с общественния сектор има частният по отношение на инвестициите (придобитите дълготрайни материални активи) от 815,1 млн. лв. през 1992 г. до 40000 млн. лв. през 1995 г.

Сравнително по-слаб, но все пак растеж, наблюдаваме в областта на промишлената продукция от 2,6 % през 1992 г. до 11,4 % през 1995 г.

Продукцията на строителството демонстрира как частният сектор сравнително бързо и ефективно измества общественя - през 1992 г. продукцията на частния сектор е била три пъти по-малко от общественя, а през 1995 г. вече е два пъти повече.

Таблица № 1

Основни макроикономически показатели

ПОКАЗАТЕЛ	1992	1993	1994	1995
1. Брутен вътрешен продукт (млн. лв. по цени на съответната година)	200832	298934	548015	811022
Вериген индекс на физическия обем на БВП	92,7	98,5	101,8	102,6
Брутна добавена стойност по базисни цени (млн. лв.)	193751	279137	509642	785002
Индекс на база предшестващата година = 100	82,5	94,1	101,4	99,4
Брутна добавена стойност по цени на производител (млн. лв.)	210320	306197	536577	811002
Индекс на база предшестващата година = 100	83,1	96,2	97,3	97,5
Относителен дял на brutната добавена стойност, създадена в частния сектор (БВП = 100) в %	25,6	35,4	37,9	44,7
- В т.ч. по сектори:				
* Селско и горско стопанство (%)	6,7	7,2	9,1	10,4
* Индустрия (%)	4,2	6,0	6,3	9,2
* Услуги (%)	14,7	22,2	22,5	25,1
2. Брутен вътрешен продукт на човек от населението				
- в лева	23516	35284	64903	103663
- в шатски долари	1008	1276	1196	1543
3. Инвестиции - придобити материални дълготрайни активи общо (млн. лв.)	24328,7	30813,5	81057,9	120000
- В това число:				
* Обществен сектор	23512,7	21300,4	52082,2	80000
* Частен сектор	815,1	9255,0	28669,6	40000

ПОКАЗАТЕЛ	1992	1993	1994	1995
4. Структура на промишлената продукция - общо в %	100	100	100	100
- В това число:				
* Обществен сектор	97,2	95,4	91,3	87,6
* Частен сектор	2,6	4,4	7,9	11,4
5. Продукция на строителството - общо в млн. лв.	24569,9	33711,3	59655,1	100000
- В това число:				
* Обществен сектор	18593,6	19499,8	29411,1	38000
* Частен сектор	5879,2	13972,6	29912,9	62000
6. Индекси на продукцията на селското стопанство (предшестващата година = 100)		81,7	106,8	115,4
Структура на продукцията на селското стопанство - общо в %	100,0	100,0	100,0	100,0
* Растениевъдство		44,4	52,1	48,8
* Животновъдство		50,8	43,1	46,9
- В това число:				
* частни земеделски стопанства		59,7	73,8	74,7
* Растениевъдство		21,3	35,5	33,8
* Животновъдство		38,1	35,6	38,4
7. Продажба на дребно по цени на съответната година (в млн. лв.)	83101	125995	249020	410712
Относителен дял на продажбите в частния сектор от продажбите в търговията на дребно - общо в %	45,8	56,6	68,9	75,9
- в това число по групи стоки:				
* Хранителни стоки (%)	48,8	61,3	73,1	79,1
* Нехранителни стоки (%)	43,1	52,5	65,2	73,1
- в това число по видове дейности:				
* В търговската мрежа (%)	43,9	55,0	67,7	74,9
* В общественото хранене (%)	58,6	67,7	76,7	81,6

Преобладаващо е значението на частния сектор и в селското стопанство - през 1995 г. три четвърти от селскостопанската продукция се произвежда в частните земеделски стопанства.

Идентично е положението и в търговията на дребно - от 45,8 % през 1992 г. продажбите в частния сектор нарастват до 75,9 % през 1995 г. или отново три четвърти от търговията на дребно се извършва в частни търговски обекти.

Какви изводи може да направим: по-динамични и по-бързо адаптиращи се към новите условия на пазарна икономика са секторите строителство, селско стопанство и търговия. Какво обаче показват нашите проучвания? Точно в тези сектори синдикатите имат много слаби позиции. Това, разбира се, е лесно обяснимо - новосъздаваните частни предприятия в гореспоменатите области са обикновено дребни - семеен бизнес или с по няколко наемни работника, което не позволява създаването на синдикални организации в тях. Както виждаме, обаче, и в другите области на материалното производство значението на частния сектор макар и по-бавно, но сигурно нараства. Така че перспективите за развитие на синдиката и за нарастване на членската маса са в това - да се създават синдикални секции в новите частни предприятия и да се полагат необходимите усилия да се задържи членската маса в приватизиращите се предприятия

II. ИЗМЕНЕНИЯ В РЕГИОНАЛНАТА И СТОКОВАТА СТРУКТУРА НА ИЗНОСА НА БЪЛГАРИЯ ЗА ПЕРИОДА 1991-1995 ГОДИНА

1. ПРЕНАСОЧВАНЕ НА ИЗНОСА

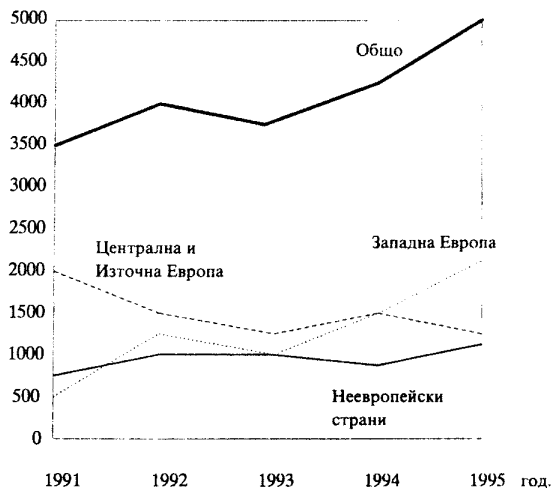
Един от основните фактори, определящи структурата на икономиката е износа на продукция. Както е известно, до началото на прехода страната ни членуваше в Съвета за икономическа взаимопомощ и нейния износ се определяше от дългосрочните и краткосрочни планове на тази икономическа организация. След разпадането на СИВ ние загубихме много традиционни за нас

пазари, престана да съществува и общата парична единица за страните от СИБ - преводната рубла, започнаха да действат механизмите на "отворената" икономика. В тази обстановка съвсем естествено започна да се променя и структурата на нашия износ, като той вече е ориентиран повече към Западна Европа, отколкото към страните от Централна и Източна Европа, както беше до 1990 г. и е относително постоянен към неевропейските страни.

Ще илюстрираме тази теза с извадки от статията на к.и.н. Валери Костов от вестник "Икономически живот" от 1996 г.:

"Основният и най-съществен процес в износа на България за периода 1991-1995 г. е неговото активно регионално пренасочване (граф. № 1).

Графика №1: Износ на България по региони (млн. USD)



Макар и доста кратък, сам по себе си периодът 1991-1995 г. все пак може да се раздели на два подпериода от гледна точка на насочеността в регионално преструктуриране на износа:

а) 1991-1993 г. Характерното за тези години е решителното "оттегляне" от Централна и Източна Европа, съпроводено от "колебание" относно значимостта на двата останали региона.

б) 1994-1995 г. Тук има явно изразено предпочитание към Западна Европа, по-слабо към Централна и Източна Европа и "колебание" относно значимостта на неевропейските страни.

2. ПРЕСТРУКТУРИРАНЕ НА ИЗНОСА

Вторият, не по-малко съществен процес в износа на България за периода 1991-1995 год. е неговото активно преструктуриране (граф. № 2).

Графика №2: Износ на България по стокови групи (млн. USD)



В зависимост от начина в промяната на стойностните обеми на износа, петте стокови групи могат да се подредят така:

а) с устойчиво нарастване за целия период - метали, горива, минерали;

б) с неустойчиво, "синусоидално" нарастване за целия период - хранителни стоки, химическа продукция, изделия на леката промишленост;

в) с неустойчиво намаление за целия период - машиностроителна продукция.

Стоковата структура на българския износ през 1991 г. все още носи очертанията на структурата от 70-те и 80-те години, но стоковата структура на износа е нещо ново, уникално, невиджано никога по-рано в историята на българската икономика и външна търговия.

Ако съпоставим графики 1 и 2, виждаме много тясната връзка и взаимното влияние между регионалното и стоковото преструктуриране на българския износ през последните 5 години. Връзката между тях възниква от това, че всяка от петте стокови групи в износа се оказва различно реализуема, различно податлива за пренасочване от един регион към друг.

Всичко казано до тук по отношение на износа може да ни е полезно, както при установяване на приоритетите за връзки с братски профсъюзи, така и при участието на работниците в масовата и касовата /работническо-мениджърски тип/ приватизация в страната."

ОСНОВНИ СУБЕКТИ В ПАЗАРНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

В тази глава е направен преглед на разнообразните форми на организация на индустриалните субекти според Търговския закон. След приватизацията /била тя касова или масова/ за нас като синдикалисти ще бъде много важно да познаваме структурата, начина на вътрешна организация, възникване и управление на раз-

личните видове стопански субекти. Така ще можем правилно да идентифицираме своя партньор за преговори /работодателя/, да анализираме икономическото състояние на предприятието, в което работим и да използваме резултатите от този анализ като аргумент при колективното трудово договаряне.

Освен всичко това, мнозина от синдикалните членове са участници в масовата приватизация, било чрез приватизационни фондове, било чрез лично участие в тържните сесии. За да се ориентираме правилно в процеса на масовата приватизация също е необходимо да познаваме същността и организацията на различните видове търговски дружества и механизмите на управлението им.

Действащият Търговски закон определя различните участници в икономическия процес като търговци и урежда тяхното положение. Така изглежда схемата на различните видове търговци според закона.

ВИДОВЕ ТЪРГОВЦИ



I. ЕДНОЛИЧЕН ТЪРГОВЕЦ

На първо място в Търговския закон е регламентиран едноличният търговец /ЕТ/.

Едноличен търговец може да бъде всяко дееспособно физическо лице, което има местожителство в страната. Приет е принципът на пълното изравняване на местните и чуждестранните лица. Особеностите във връзка с данъчните и валутните въпроси при чуждестранните лица са уредени в Закона за стопанската дейност на чуждестранни лица и Закона за чуждестранните инвестиции.

Законът предвижда ограничения за регистрация на едноличния търговец:

☐ ако съответното лице е в производство за обявяване в несъстоятелност;

☐ невъзстановен в правата си несъстоятелен и ако е осъден за банкрут.

Едноличният търговец има право да регистрира само една фирма.

II. ТЪРГОВЕЦ - ПУБЛИЧНО ПРЕДПРИЯТИЕ (ПУБЛИЧЕН ТЪРГОВЕЦ)

Публични предприятия според Търговския закон - това са търговци, учредени и съществуващи на основата на публични форми на собственост. По българското право тези форми на собственост се притежават от държавата и общините.

Следователно, статут на такъв род търговци имат изградените и притежавани от държавата стопански структури - държавни и общински предприятия.

Образуването на държавните или общински предприятия става като компетентните държавни или общински органи /Министерски съвет, министър, Общински съвет/ издават учредителен акт за създаване на съответното предприятие.

Съществуването на държавни и общински предприятия обслужва определени правни социални и стопански цели и задачи, които обуславят съответните организационно-устройствени форми.

1. ДЪРЖАВНИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Този вид се изгражда от държавата, както в стопанската, така и в нестопанската сфера /болници, учебни заведения, културни институти и др./.

2. ДЪРЖАВНИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА БЮДЖЕТНА ИЗДРЪЖКА

Те обикновено нямат правна самостоятелност, а съществуват като звена на централни и регионални държавни органи. Създават се предимно в областта на стратегически дейности и производства, например във военната промишленост, атомната енергетика, пощите и телекомуникациите. Твърде често те работят на загуба, която се покрива от бюджета.

3. ПУБЛИЧНИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Това са производствени и търговски предприятия, чийто капитал има изцяло публичен характер, без да е разпределен на дялове /акции/. Тези предприятия в голямата си част са юридически лица, включващи в системата си и необособени в юридическо отношение структурни звена. Наред с търговските функции те изпълняват функции на държавен орган или действат под ръководството на държавни органи.

4. ТЪРГОВСКИ ДРУЖЕСТВА

Изхождайки от Търговския закон /чл.61-62/ основната форма, в която могат да съществуват държавни и общински предприятия, е формата на еднолично търговско дружество - дружество с ограничена отговорност или акционерно дружество. Съществуващите способи допускат както образуването по общия ред, така и преобразуването на съществуващи предприятия в еднолични търговски дружества /ЕООД и ЕАД/. Решението за преобразуване се взема от съответния компетентен орган /МС, респективно оторизиран министър, сесия на Общински съвет/. С него се утвърждава съответния устав, определя се капитала и органите за управление на дружеството.

III. ТЪРГОВСКИ ДРУЖЕСТВА

Според Търговския закон търговско дружество е обединяване на две или повече лица за извършване на търговски сделки с общи средства.

Обединяването се постига чрез сключване на договор, който е многостранен, тъй като интересите на съдружниците са еднопосочни и взаимни. Обединяването е на две или повече лица, които могат да бъдат български или чуждестранни дееспособни физически или юридически лица. Всяко лице може да участва в повече от едно дружество, доколкото законът не забранява това. Всички търговски дружества са юридически лица. Търговското дружество е самостоятелен правен субект и затова лично встъпва в правоотношения с трети лица чрез своите органи. Търговското дружество притежава имущество, различно от това на съдружниците, носи самостоятелна отговорност по сключените от него сделки, има свое наименование /фирма/, седалище, националност, може да бъде обявено в несъстоятелност.

Търговските дружества се разделят на няколко групи :

Според правния статут търговските дружества са:

- ☐ събирателно дружество /СД/;
- ☐ командитно дружество/КД/;
- ☐ дружество с ограничена отговорност /ООД/;
- ☐ акционерно дружество /АД/;
- ☐ командитно дружество с акции /КДА/.

Според основанията за възникване търговските дружества биват договорни /събирателно дружество, командитно дружество, дружество с ограничена отговорност/ и уставни /акционерно дружество и командитно дружество с акции/.

Според режима на отговорността за задълженията на дружеството търговските дружества биват с неограничена и ограничена отговорност на съдружниците.

По отношение кредиторите на дружеството, съдружниците в СД са неограничено и солидарно отговорни. Така е и при съдружниците-комплементарни в КД и КДА. При ООД, АД, съответно съдружниците-командитисти при КД, КДА към кредиторите на дру-

жеството отговарят само със собственото си имущество, но не и с това на съдружниците си. Последните имат отговорност спрямо дружеството и то до размера на записаните вноски.

Най-голямо практическо значение има делението на търговските дружества на дружества на капитала /капиталови/ и дружества на личността /персонални/. Дружества на личността се създават с оглед личните качества на съдружниците. Броят на съдружниците обикновено е ограничен и почива на пълно доверие помежду им. Съдружниците дължат личен труд и усилия, носят пълна отговорност за задълженията на дружеството. То се прекратява по начало при напускане или смърт на съдружник. Към тази група спадат събирателното дружество и командитното дружество, въпреки че в последното има категория съдружници /командитисти/, които участват в дружеството само с капитал, не и с личен труд.

В дружествата на капитала съдружниците участват само с капитал. Основно е значението на капитала, а не на личностния момент. Получава се в голяма степен отделяне на дружеството от лицата, които го образуват и които отговарят за задълженията на дружеството ограничено - до размера на дяловото си участие. Такива са ООД, АД, КДА.

Учредяването на търговско дружество е процес, който протича в два етапа: I етап - изготвяне и приемане на учредителния акт и II етап - вписване в съда.

Учредители могат да бъдат български или чуждестранни физически или юридически лица. Всички юридически лица, включително вече съществуващи търговски дружества, общини и държавата, могат да бъдат учредители. Юридически лица с нестопанска /идеална/ цел, ако това е предвидено в уставите им, също могат да участват, но само в дружества на капитала, защото за тях участието е с капитал и без лично ангажиране в дружествените търговски дела. Актът, който учредителите изготвят и приемат за СД, КД и ООД, е дружествен договор, а за АД - устав. За КДА е предвидено да се образува с договор, а да се учредява от неограничено отговорните съдружници, които изготвят устава на дру-

жеството. Договорът трябва да е в писмена форма. За СД и КД има изискване за нотариална заверка на подписите на съдружниците. Формата е условие за действителността на договора.

Търговският закон предвижда съдебен контрол само върху решенията на общото събрание, но не и върху решенията на другите органи на търговското дружество, тъй като върховен орган на всяко ТД е общото му събрание, което може да упражнява контрол и да отменя решения на останалите органи на дружеството.

Основанията за атакуване на решенията на общото събрание са две - противозаконност и противоуставност. Искът за отмяна на решението може да бъде предявен от всеки съдружник или акционер, независимо какъв е размерът на участието му в дружеството, дали е присъствал при вземането на решението, дори дали е гласувал за него.

1. СЪБИРАТЕЛНО ДРУЖЕСТВО

Събирателното дружество е дружество образувано от две или повече лица за извършване на търговска дейност под обща фирма и при неограничена и солидарна отговорност на съдружниците. Учредява се предимно между лица, които се познават добре помежду си, така че ролята на всеки един от тях в бъдещото търговско дружество е предварително ясна. Най-често участници в СД са близки и роднини, така че събирателното дружество може да се нарече фамилна фирма.

Учредяването на СД се свързва с наличието на писмен дружествен договор с нотариална заверка на подписите на съдружниците.

В договора се фиксира:

☐ името и местожителството, респ. фирмата и седалището, както и адреса на съдружниците;

☐ фирмата, седалището и предметът на дейност на дружеството;

☐ видът и размерът на вноските на всеки съдружник и оценката им, ако са непарични /тук не се изисква минимален първоначален капитал за учредяването/;

☐ начинът на разпределение на печалбите и загубите между съдружниците;

☐ начини на управление и представителство на дружеството.

Ако няма специални уговорки в дружествения договор, управлението се осъществява от всички съдружници. Когато с управлението са натоварени само един или няколко от съдружниците, останалите имат контролни пълномощия върху тяхната дейност. В случай, че предвидената форма на управление е колективна, управлението се осъществява от общото събрание, за което се изисква съгласието на всички съдружници.

При събирателно дружество имуществените отношения са от особено значение, тъй като съдружниците обикновено не правят встъпителни вноски и основния критерий е личният им принос при реализираните печалби, респ. инкасираните загуби. По принцип печалбите и загубите се разпределят поравно. Усложнения биха възникнали, когато дружественото имущество не може да посрещне претенциите на кредиторите. В тези случаи кредиторите не са обвързани с предвидения начин за разпределение на загубите и могат да насочат претенциите си, респ. изпълнението по правилата на солидарната отговорност, спрямо всеки един от съдружниците. При това отговорността на съответния съдружник ще бъде неограничена.

Дружественото имущество се образува от вноските на съдружниците в пари и в натура. Разпределението на печалбите и загубите е в зависимост от величината на вноските и от личния принос на съдружниците за формирането им. Личният характер на дружеството не позволява прехвърляне на дялове и на членствено правоотношение без съгласието на всички останали съдружници.

Прекратяването на събирателното дружество, съгл. чл. 93 от Търговския закон става на следните основания:

☐ изтичане на уговорения срок или други случаи, предвидени в учредителния договор;

☐ по решение на съдружниците, взето с единодушие;

☐ с обявяване на дружеството в несъстоятелност;

☐ при смърт или поставяне под запрещение на някой от съдру-

жиците, респ. прекратяване на съдружието - юридическо лице, освен ако в учредителния договор не е предвидено друго;

- ☐ с едностранно предизвестие за прекратяване от съдружник;
- ☐ по предизвестие на личен кредитор на съдружник;
- ☐ по решение на съда в предвидените от закона случаи.

2. КОМАНДИТНО ДРУЖЕСТВО /КД/

Командитното дружество се образува между две или повече лица за извършване на търговска дейност под обща фирма, като един или повече от съдружниците са солидарно и неограничено отговорни за задълженията на дружеството, а останалите са отговорни до размера на дяловата им вноска.

Тук съществуват две групи съдружници - неограничено отговорни /комплементарни/ и ограничено отговорни /командитисти/.

Учредителният договор на командитното дружество се съставя в писмена форма, а за подписите на съдружниците се изисква нотариална заверка. Реквизитите на учредителния договор са:

- ☐ фирма на дружеството;
- ☐ седалище и адрес;
- ☐ предмет на дейност;
- ☐ име, респ. фирма и адрес на съдружниците и размер на тяхната отговорност;
- ☐ капитал;
- ☐ вид и размер на вноските на съдружниците;
- ☐ начини за разпределение на печалбите и загубите между съдружниците;
- ☐ начини на управление и представителство на дружеството.

3. ДРУЖЕСТВО С ОГРАНИЧЕНА ОТГОВОРНОСТ /ООД/

Според Търговския закон дружество с ограничена отговорност може да се образува от едно или повече лица, които отговарят за задълженията на дружеството с дяловата си вноска в капитала на това дружество. Като юридическо лице ООД се задължава от свое име, а не от името на съдружниците и за това дружеството отговаря пред кредиторите си лично и със своето имущество. Съдружниците

имат отговорност само към дружеството за заплащане или внасяне на дяловите си вноски. До размера на тези вноски те носят риска за дейността на ООД. Дружеството с ограничена отговорност може да извършва всякаква стопанска дейност във всички стопански отрасли с изключение на банкова и застрахователна дейност, каквато се разрешава само на акционерни дружества и кооперативни организации.

Възникването на дружество с ограничена отговорност обхваща сключването на дружествен договор и вписване в търговския регистър.

Дружественият договор съдържа съгласието на учредителите за образуването на ООД, поради което се нарича и учредителен договор.

Той съдържа:

- ☐ фирмата /задължително се прибавя и обозначението "ООД"/;
- ☐ седалище;
- ☐ предмет на дейност;
- ☐ срок на договора;
- ☐ имената на физическите лица, съответно фирмите на юридическите лица - съдружници;
- ☐ размер на капитала;
- ☐ размер на дяловете;
- ☐ управление и начин на представителство.

Тъй като Търговският закон допуска дружеството с ограничена отговорност да има повече от един управител, в учредителния договор изрично трябва да се посочи как ще се представлява дружеството - еднолично или колективно.

Дружеството с ограничена отговорност /ООД/ се счита за възникнало от деня на вписването му в търговския регистър.

Учредителите отговарят солидарно пред образуваното дружество за вредите, които виновно са му причинили, ако не са положили грижа на добър търговец. Отговорността е както за умишлени, така и за небрежни действия. За извършеното във връзка с образуване на ООД учредителите нямат право на възнаграждение от капитала.

С приемане на едно лице за съдружник в ООД за него възникват членствени права и задължения. Най-голямото практическо значение има делението на правата на имуществени и неимуществени. От своя страна имуществените права са два вида - право на част от печалбата /дивидент/ и право на ликвидационен дял /ликвидационна квота/. Неимуществените права се подразделят на управителни, контролни и защитни.

Правото на дивидент предполага изтекла финансова година, приключила с печалба, приемане на годишния отчет и баланса, решение на съдружниците за начина на разпределение на печалбата и на нейното изплащане. Съдружниците имат право на част от печалбата съразмерно на дяловете си, ако не е уговорено друго. В дружествения договор или в решение на годишното общо събрание може да се предвиди печалбата да не се разпределя между съдружниците за дадена година или даден период. Правото на дивидент не е от категорията неотменими права. То зависи от волята на съдружниците.

Правото на ликвидационен дял е неотменимо. Само размерът му може да бъде променен с дружествения договор. Ако това не е направено, дялът е съразмерен на участието на съдружника в капитала на ООД.

След прекратяването на ООД и осребряване на имуществото му, първо се удовлетворяват неговите кредитори и ако има остатък, той се разпределя от ликвидаторите между съдружниците, съобразно ликвидационните им квоти. Това може да стане, след като е изминала една година от деня, в който е обнародвана поканата до кредиторите да представят вземанията си.

Управителните права на съдружника включват правото на участие в общото събрание, правото на глас, правото да избира и да бъде избран в органите на дружеството. Всеки съдружник има толкова гласа в общото събрание, колкото е неговия дял в капитала, освен ако в договора не е предвидено друго. Правото на глас на съдружника отпада, само когато се вземе решение за изключването му.

По начало съдружниците упражняват лично правото си на

участие в общото събрание и на глас, но е възможно писмено да упълномощава за това друго лице.

Контролните права на съдружника са да бъде осведомен за хода на дружествените дела и да преглежда книгата на ООД.

Защитните права на съдружника са както по отношение на ООД, така и по отношение на останалите съдружници. Това са: правото да се атакуват актове на управителя, да се иска отмяна на решение на общото събрание, да се иска изпълнение от останалите съдружници на задълженията им като членове на ООД.

Задълженията на съдружниците могат да бъдат установени нормативно или в дружествения договор, съответно с решение на общото събрание. С договор или решение могат да се създават задължения за допълнителна парична вноска, за въздържание от конкурентни дейности и др.

За покриване на загуби при временна необходимост от парични средства общото събрание може да задължи съдружниците в определен срок да направят допълнителни парични вноски.

Всеки съдружник е длъжен да участва в управлението на ООД, т.е. не само да присъства на общото събрание, но и да участва в обсъждането и при вземането на решения.

Търговският закон определя задължителните органи на ООД - общо събрание, управител /управители/, а в определени случаи и контролор /контрольори/.

Общото събрание на съдружниците е върховният орган на Дружеството с ограничена отговорност. То избира останалите органи, които се считат пред него. Общото събрание има широка компетентност, като определя насоките и съдбата на дружеството. В състава му влизат всички съдружници, а управителят участва със съвещателен глас, ако не е съдружник. Общо събрание се свиква най-малко веднъж годишно на редовно заседание за да приеме годишният отчет и баланса, да вземе решение за разпределяне на печалбата и нейното изплащане. При необходимост могат да бъдат свиквани и извънредни заседания, дневният ред на които се определя според конкретния случай. Свикването на общо събрание става по ред и начин, предвиден в Търговския закон.

Управителят има задължението и правото да свиква общо събрание. Освен редовното годишно заседание, управителят е длъжен да свика и извънредно, ако загубите на дружеството надхвърлят 1/4 от капитала му или съдружниците с дялове над 1/10 от капитала са поискали писмено свикването на общо събрание. В последния случай, ако управителят не свика общото събрание в срок от две седмици, съдружниците поискали свикването могат сами да сторят това.

Решенията за изменение и допълнение на дружествения договор, за промени в членския състав и на капитала на дружеството се вземат с единодушие от всички съдружници. По останалите въпроси общото събрание взема решения с мнозинство повече от 1/2 от капитала, доколкото не е предвидено друго в дружествения договор.

Управителят трябва да бъде избран още преди възникване на дружеството, тъй като заявлението до съда за вписване на учредяването на ООД задължително се изготвя и подписва от вече избран управител.

Възможно е управителите да бъдат няколко, което се определя с дружествения договор. Докато общото събрание е решаващ орган, управителят е изпълнителен. Той организира оперативното управление и администриране при извършване на текущата дейност. Освен вътрешната организация и ръководство, управителят осъществява и представителството на ООД. За управителя съществува законна забрана за конкретна дейност - сключване на сделки от свое или чуждо име, за участие като съдружник в СД, КД, или друго ООД, както и за заемане на длъжности в ръководни органи на други търговски дружества. Забраната се отнася само за дейности, които са сходни с тези на въпросното дружество с ограничена отговорност. Тя може да отпадне, ако общото събрание на дружеството даде съгласието си за това.

Контрольорът не е задължителен орган на ООД, поради което трябва да е изрично предвиден в дружествения договор. Не могат да бъдат контрольори: управителят и лицата, чиято дейност ще бъде контролирана, техни родственици, както и лишените с присъда

от правото да заемат материално отчетническа длъжност. Функциите на контрольора са специализирани и ограничени. Той следи за спазване на дружествения договор, за опазване на имуществото на дружеството. Обект на контрол са действията на управителя и на персонала на ООД. Контрольорът няма право да взема решения и да прилага мерки спрямо проверените, а за констатираното представя доклад пред общото събрание с предложения.

Управителят и контрольорът отговарят имуществено за причинените на дружеството вреди.

Изменения в дружествения договор могат да се правят само от общото събрание с единодушно решение на всички съдружници. Решението се представя в съда, където е вписано дружеството.

Измененията на капитала са специално уредени в Търговския закон.

Увеличението може да се извърши за сметка на имуществото на ООД, когато активът е по-голям от регистрирания капитал. Част от актива се използва за увеличаване на капитала. Такова увеличение се нарича номинално, защото при него не се правят нови вноски.

Другият вид е ефективно увеличение - когато се правят вноски, като съдружниците увеличават дяловете си или се приема нов съдружник, който внася дялове.

Намаляването на капитала засяга интересите на кредиторите на ООД, поради което Търговският закон съдържа разпоредби в тяхна защита. Решението на общото събрание трябва да посочва целта, размера на намаляването, което не може да сведе капитала под законовия минимум.

Начините за намаляване на капитала са:

- ☐ връщане на дела от капитала на прекратил участието си съдружник;
- ☐ намаляване стойността на дяловете в капитала;
- ☐ освобождаване от задължение за внасяне неизплатената част от дела в капитала.

В срок от три месеца кредиторите могат да заявят писмено несъгласието си с намаляването на капитала на ООД. В такъв случай

дружеството им дава обезпечение или изплаща задълженията си към тях.

4. АКЦИОНЕРНО ДРУЖЕСТВО /АД/

Най-съществения белег на акционерното дружество е, че то притежава капитал, който е разделен на акции и че то отговаря към кредиторите си със своето имущество.

Акционерното дружество е юридическо лице, чиито членове са акционерите му. То има своя фирма, седалище, националност, без оглед националността на акционерите.

Купувайки акции или извършвайки парични вноски в АД, акционерите придобиват членство в него, а не право на собственост върху имуществото му, т.е. те не могат да се разглеждат като съсобственици по отношение на дружественото имущество. Те не могат да се разпореждат с това имущество, защото то принадлежи на дружеството като самостоятелно юридическо лице.

Членовете на АД преценяват предварително степента на риска, който поемат, включвайки се в дружеството, от евентуално неблагоприятно протичане на стопанската му дейност. Отговорността на акционерите е ограничена само до номиналната стойност на притежаваните от тях акции.

За АД е характерна и лесната промяна на членския състав. Това се постига чрез сравнително опростения начин за прехвърляне на акции.

Учредяване на АД

Създаването на едно акционерно дружество преминава през различни етапи. Съществуват четири основни елемента на този процес:

- ☐ правни субекти, участващи в учредяването /учредители/;
- ☐ начин на образуване на основния капитал;
- ☐ учредително събрание и вписване;
- ☐ обнародване на вписването.

Учредители са тези физически или юридически лица, които са подписали предложението за учредяване на дружеството. Основно задължение на учредителите е да осигурят набирането на

капитала и свикването на учредително събрание. Учредяването на дружеството се извършва от лицата, които са записали акции. Учредителите по принцип са организатори на учредителния процес. Те имат право да вземат участие в решенията на учредителното събрание, ако са записали акции.

За да бъде редовно учредителното събрание, на него трябва да е представен поне половината от записания капитал и да присъстват най-малко 5 лица, които са записали акции. Учредителите отговарят лично и солидарно за задълженията, които поемат във връзка с учредяването на дружеството. След неговото учредяване те нямат право на обезщетения за извършените от тях необходими и полезни разходи.

Набирането на капитал на АД става по два начина - чрез подписка и без подписка. При първия начин е необходимо учредителите да изготвят и обнародват подписаното от тях предложение за откриване на подписка за набиране на такъв капитал. Предложението трябва да съдържа точни данни относно предмета на дейност, седалището на дружеството, размера на капитала, броя на акциите, номиналната стойност на една акция, минималния размер на номиналната стойност на акцията, който трябва да бъде внесен при записването, но не по-малко от 25%, преимуществата, които учредителите запазват за себе си, ако има такива и др. В двумесечен срок след изтичане срока на подписката или след записване на целия капитал на дружеството, учредителите трябва да свикат учредително събрание. Ако в такъв срок учредителите не удостоверят пред банката, че дружеството е учредено, вносителите могат да изтеглят обратно направените вноски в пълен размер. Учредителите носят също солидарна отговорност за изплащане на вноските. При набиране на капитала без подписка, учредяването на дружеството става на самото учредително събрание. На него трябва да присъстват поне две лица, записали акции, съставляващи най-малко половината от записания капитал.

Участието в подписката задължава съответното лице да внесе записаните парични или непарични вноски, срещу което си осигурява правото на членство в бъдещото АД.

Срещу направените имуществени вноски за сметка на записаните акции, съответните лица получават временно удостоверение, което е подписано от учредителите или от упълномощените от тях лица.

Основните задачи на учредителното събрание са:

- ☐ да установи дали капиталът е набран;
- ☐ дали са направени необходимите вноски;
- ☐ да вземе решение по отчета на учредителите и по освобождаване от отговорност;

☐ да реши да се учреди дружеството;

☐ да приеме неговия устав;

☐ да избере надзорен съвет, съответно съвет на директорите.

Решенията по първите три въпроса се приемат единодушно.

В случай, че с решението на учредителното събрание се изменят въпроси, които са уредени в предложението-подписка за набирането на капитала, то е нищожно.

Капиталът на АД представлява определена парична сума, разделена на акции, която е съставена от сбора на номиналните вноски на всички акционери. Капиталът и стойността на акциите се определят в левове и капиталът изцяло трябва да бъде записан. Той подлежи на увеличаване и намаляване по установения от закона ред. Освен капитал, акционерното дружество има и имущество. То представлява съвкупността от притежаваните от дружеството към даден момент стопански блага или неговите активи и пасиви. Капиталът е постоянна величина, докато имуществото е променливо. Така при загуби имуществото изразено количествено (в цифри) може да слезе под основния капитал и при печалба да го надвиши.

Основният капитал образува икономическата основа на дружеството и показва пред трети лица неговата сила. Той служи за да гарантира кредиторите на дружеството, които могат да се удовлетворяват от имуществото на дружеството.

Увеличаването на капитала е допустимо само след като определения в устава размер е напълно внесен. Решението за увеличаване се взема от общото събрание на акционерите с мнозинство 2/3 от гласовете на представените на събирането акции. ОС може

да реши да увеличи капитала чрез превръщане на част от печалбата в капитал. Всеки акционер има право да придобие част от новите акции, съответстваща на неговия дял в капитала на предприятието.

Увеличаването на капитала може да се извърши при условие, че акциите се закупят от определени лица, на определена цена, както и срещу облигации на дружеството.

Намаляването на капитала става с решение на общото събрание на дружеството. В решението следва да се посочи целта на намаляването и начина, по който ще се извърши. Това може да стане по два начина - чрез намаляване номиналната стойност на акциите или чрез обезсилването им.

При намаляване на капитала е необходимо да се вземат мерки за защита на кредиторите. Законът предвижда кредиторите, чиито взимания са възникнали преди обнародване на решението за намаляване на капитала, да имат право да поискат обезпечение в 6 месечен срок. Плащания на акционерите във връзка с намаляването на капитала могат да се правят след изтичане на този срок и след като кредиторите са получили обезщетение или плащане.

Акцията е ценна книга, с която е свързано както възникването, така и функционирането на акционерното дружество. След учредяването на дружеството, акцията е основен способ за регулиране на членския състав и за функционирането на самото дружество. Акцията удостоверява, че притежателят участва с посочената в нея номинална стойност в капитала. Стойността, по която акциите се поемат от учредителите, съответно от подписващите, при набирането на капитала чрез подписка, се нарича емисионна. Тя не може да бъде по-малка от номиналната стойност. Могат да се записват акции на по-голяма стойност от номиналната. Разликата между номиналната и емисионните стойности се отнася във фонд "резервен" на дружеството.

Във всеки отделен момент стойността на акцията варира в зависимост от редица фактори, като например размера на изплащания по акциите дивидент, спекулативната политика на банката, борсовата игра и др.

Акцията материализира освен съответната част на основния

капитал и членството на акционера в съответното дружество. Дружеството е задължено да издаде акции, щом те са записани. До издаването на акциите, което става след приключването на учредителния процес, на записалия акция се издава временно удостоверение. То не може да се прехвърли преди възникването на дружеството. След този момент то е прехвърляемо по реда, предвиден за прехвърляне на поименни акции, т.е. с джиро и чрез вписване в книгата за поименни акционери.

Акциите по принцип са лесно прехвърляеми. Така се постига лесно прехвърляне на членството в АД. Законът предвижда различни начини на прехвърляне според вида на акциите.

Съществуват три вида акции: поименни, на приносителя и привилегирани.

За акцията на приносител е характерно, че членството се прехвърля чрез предявяването на акцията и дружеството е длъжно да признае за акционер приносителя и.

Притежателят на поименна акция се вписва в специална дружествена книга - регистър. В нея се отбелязват имената и адресите на притежателите на поименни акции, вида, номиналната стойност, емисионната стойност, броя и номерата на акциите.

Привилегированата акция осигурява гарантиран или допълнителен дивидент или дял в дружественото имущество при ликвидация. С устава на дружеството може да се предвиди привилегированите акции да са без право на глас. Това следва да се посочи и в самата акция.

След приключване на учредителния процес, записалите акции стават пълноправни членове на дружеството - акционери. Такива стават и лицата, закупили в последствие съответни акции.

Права и задължения на акционерите

Акционерите имат права и задължения. Правомощията са два вида - имуществени и лични.

Към имуществените права се отнасят:

- ☐ Правото на дивидент - то дава възможност на акционера

да получава част от чистата печалба. Размерът на дивидента се определя съобразно дела, който има акционерът в основния капитал. Това право не може да се накърнява даже и с решение на общото събрание на дружеството.

☐ Правото на ликвидационни квоти - възниква при прекратяване на дружеството. Тогава, след като се реализират активите на дружеството, удовлетворят се кредиторите му, а това, което остава, се разпределя между акционерите според броя на притежаваните от тях акции.

Лични права на акционерите са:

☐ Правото на участие в управлението на дружеството - то се осъществява главно чрез участие в общото събрание.

☐ Правото на глас в общото събрание. Общото събрание включва само акционерите с право на глас. Те участват в него лично или чрез представител. По принцип всяка акция /ако в устава на дружеството не е записано друго/ предоставя право на глас на акционерите. Акционерът има толкова гласа, колкото акции притежава.

☐ Правото да бъде избран в Управителния съвет и други органи.

☐ Контролни правомощия.

Акционерите имат едно основно задължение - да внесат номиналната стойност на акциите по начин, предвиден от закона и устава.

Според Търговския закон органи на акционерното дружество са общото събрание на акционерите и съвет на директорите /при едностепенна система на управление/ или надзорен съвет и управителен съвет /при двустепенна система/.

Най-висш орган на дружеството е общото събрание. В него участват всички акционери, които имат право на глас. Членовете на съвета на директорите, съответно на управителния съвет и надзорния съвет, взимат участие в работата на общото събрание без право на глас, освен ако не са акционери.

Общото събрание може да изменя и допълва устава на

дружеството, да увеличава и намалява неговия капитал, да образува и прекратява дружеството, да избира и освобождава членовете на съвета на директорите, съответно на управителния съвет и надзорния съвет и да определя тяхното възнаграждение, да назначава и освобождава дипломиран експерт-счетоводител, да одобрява годишния счетоводен отчет след заверка от експерт-счетоводителя, да решава издаването на облигации, да назначава ликвидаторите при прекратяване на дружеството, освен в случаите на несъстоятелност и др.

За управление на АД се предвиждат две системи: двустепенна и едностепенна. За двете системи има някои общи правила - членовете на съвета на директорите, на надзорния съвет и на управителния съвет следва да се избират за период до 5 години, ако в устава не е предвидено друго. Членовете на посочените органи представляват дружеството колективно. Те имат еднакви права и задължения, независимо от вътрешното разпределение на техните функции.

Характерно за двустепенната система е обстоятелството, че дружеството се управлява и представлява от управителен съвет, който извършва своята дейност под контрола на надзорния съвет. Членовете на управителния съвет се избират от надзорния съвет, който определя тяхното възнаграждение и може да го променя по всяко време. Правилникът за работа на управителния съвет се одобрява от надзорния съвет. Надзорният съвет не може да участва пряко в управлението на дружеството. Членовете на надзорния съвет се избират от общото събрание. Техният брой може да бъде от 3 до 7 души.

При едностепенната система на управление, дружеството се управлява и представлява от съвет на директорите, който се състои от 3 до 9 души. Този съвет възлага управлението на дружеството на един или няколко членове - изпълнителни членове.

Учредителното събрание избира системата на управление. Членовете на НС, УС и съвета на директорите са длъжни да дадат гаранция за своето управление определена от общото събрание - минималния и размер е тримесечното им брутно възнаграждение.

5. КОМАНДИТНО ДРУЖЕСТВО С АКЦИИ /КДА/

КДА се образува с договор. То е вид капиталово дружество, състоящо се от две категории лица:

□ неограничено отговорни съдружници /комплементарни/, които отговарят за дружествените дела солидарно и неограничено;

□ ограничено отговорни съдружници /командитисти/, чиято отговорност е до размера на дяловите вноски, срещу които се издават акции.

Изискването за учредяване на КДА е то да има в състава си не по-малко от трима ограничено отговорни съдружници.

Според търговския закон КДА функционира като АД по едностепенната система на управление, т.е. формира се общо събрание от двете категории съдружници, което избира съвет на директорите.

Единствено ограничено отговорните съдружници имат право на глас в общото събрание на дружеството. Неограничено отговорните съдружници, дори и когато притежават акции, могат да участват в работата на този орган само със съвещателен глас.

Съветът на директорите се формира само от неограничено отговорни съдружници. Така двата органа взаимно се контролират.

ЗНАЧЕНИЕ И РОЛЯ НА СИНДИКАЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ В ЧАСТНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ. ЗАКОНОВИ ОСНОВАНИЯ ЗА УЧРЕЖДЯВАНЕТО И СЪЩЕСТВУВАНЕТО ИМ

I. ЧОВЕШКИ ПРАВА, ТРУДОВИ ПРАВА, СИНДИКАЛНИ ПРАВА

През 1948 година Общото събрание на ООН приема Всеобщата декларация за правата на човека. Тя изразява порива на човечеството към признаване и уважение на достойнството на всяко човешко същество чрез зачитането на фундаменталните човешки права като правото на живот, на свобода, справедливост и правосъдие.

В Декларацията, наред с другите права, са прокламирани и трудовите права като правото на труд, на свободен избор на месторабота, на справедливо и задоволително възнаграждение, на закрила срещу безработица, на платен отпуск и ограничен брой работни часове на ден.

В този исторически документ е разписано и правото на свободно сдружаване. В допълнение Международният пакт на ООН за икономическите, социалните и културните права, както и Международният пакт на ООН за гражданските и политическите права /1966 г./, регламентират основните синдикални права като правото на синдикално сдружаване и правото на стачка.

Прието е изброените документи на ООН да се наричат с общото наименование МЕЖДУНАРОДНА ХАРТА ЗА ПРАВАТА НА ЧОВЕКА.

Без да подценяваме основополагащата роля на Международната харта за правата на човека на ООН, считаме, че най-важните инструменти за защита на синдикалните права поради своята конкретност и яснота са конвенциите на Международната организация на труда /МОТ/.

1. СИНДИКАЛНИТЕ ПРАВА В ОПАСНОСТ

През последните години синдикалното движение бе в авангарда на силите, борещи се за демократични промени, за премахване на еднопартийните диктатури и преминаване към многопартийни системи на управление. Истинската демокрация, обаче, означава много повече от политически плюрализъм. Тя изисква въвеждане на гаранции за спазването на основните човешки права и свободи. Само гарантирането на тези основни свободи би осигурило на обикновения човек достъп до участие и контрол на обществените процеси. А без зачитането на тези свободи нито една държава и правителство не могат да разчитат на подкрепата на международната общност.

Основните човешки и синдикални права, регламентирани в документите на ООН, са универсални, неотменими и задължителни за всички. Това означава, че те трябва да се прилагат във всички държави и не може държавите да избират кои от тях да прилагат и кои не.

За съжаление, съществуват някои опити да се поставят под въпрос тези универсални човешки права. Главният мотив е, че някои от тези международни стандарти са неприложими за някои страни, намиращи се в "по-особена" историческа и икономическа ситуация.

Правят се и опити синдикалните права да се третират отделно от останалите човешки права като по-маловажни.

2. МАЛКО ИСТОРИЯ

Международната организация на труда е създадена през 1919 година, след края на Първата световна война, в един съвсем различен свят. Следвоенната разруха рязко влошава положението на работниците и довежда до глобален подем на работническите движения. Очертават се и двата възможни изхода - революционен /като в Русия/ и еволюционен. С ясното съзнание за критичната ситуация, в която се намира светът, страните победителки във войната по време на т.н. Парижка конференция решават да иницирират създаването на международна организация на труда,

която чрез трипартитни консултации да гарантира еволюционното уреждане на "работническия въпрос" в световен мащаб. На същата конференция се решава в договорите с победените държави да се включи специален раздел, засягащ проблемите на труда и предпоставящ създаването на МОТ.

3. СТРУКТУРА И ДЕЙНОСТ НА МОТ

МОТ е международна правителствена организация, в която членуват редица държави. Уникалното в нейната структура е, че всяка държава е представена на трипартитен принцип, т.е. освен правителствата, са представени и организациите на работниците /синдикатите/ и на работодателите.

Главната дейност на МОТ е нормотворчеството. От създаването си през 1919 г. до момента тя е приела над 170 конвенции и над 180 препоръки по различните аспекти на трудовите и осигурителни отношения, които в съвкупността си представляват уникален международен кодекс на труда.

Всяка Конвенция на МОТ е своеобразен международен договор и подлежи на ратификация от страните членки. Всяка страна, в съответствие с вътрешното си законодателство, трябва да декларира готовността си да спазва съответната конвенция /или част от нея/, като след ратификацията е задължена да приведе в съответствие с нея своето вътрешно законодателство.

4. КОНВЕНЦИИТЕ НА МЕЖДУНАРОДНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА КАТО ИНСТРУМЕНТ ЗА ЗАЩИТА НА СИНДИКАЛНИТЕ ПРАВА

От особено значение за синдикалните права са Конвенция № 87 и Конвенция № 98, на МОТ, като, разбира се, те не са единствените международни норми, които гарантират различните синдикални права.

Конвенция № 87 е посветена на правото на синдикално сдружаване, правото на свободно и без намеса на държавни органи и работодатели изработване на всички вътрешни документи, а Конвенция № 98 е посветена на забрана на дискриминация по

причина на синдикално членство и на правото на колективно трудово договаряне.

Двете конвенции са особено важни. Те регламентират правата, които са най-универсални и без тяхното признаване не може да съществува свободен синдикализъм. От друга страна в съвременния свят на тези именно права най-често се посяга.

И двете конвенции са ратифицирани от Президиума на Народното събрание с Указ 111 от 1959 г. и са в сила за България от 8 юни 1960 г.

5. ОСНОВНИ ПРОФЕСЬЮЗНИ ПРАВА

За да опростим текста и да фокусираме вниманието ви върху същността на синдикалните права ще изброим основните сред тях, без да упоменаваме в кои точно международни документи са разписани.

□ Всички наемни работници имат право, без никакви изключения и без каквато и да е разлика да образуват организации или да се присъединяват към организации по свой избор за защита на трудовите си интереси.

□ Организациите на трудещите се имат право да изработват своите устави и правилници, да избират свободно своите представители, да организират управлението и дейностите си и да съставят свои програми за действие, без каквато и да е намеса от страна на държавните власти.

□ Организациите на наемните работници имат право да образуват и да се присъединяват към федерации и конфедерации и всяка организация или конфедерация има право да се присъединява към международни организации на трудещите се.

□ Организациите на наемните работници не могат да бъдат разпуснати или дейността им спирана по административен ред.

☐ Синдикалните организации имат право на помещения, където да осъществяват дейността си, както и на неприкосновеност на кореспонденцията и телефонните разговори.

☐ Защита срещу дискриминационни действия при наемането на работа на профсъюзни членове.

☐ Защита на синдикатите срещу всякакви действия на вмешателство от страна на работодателите.

☐ Неприкосновеност на профсъюзните фондове и средства.

☐ Право на организациите на наемните работници да водят доброволни колективни преговори за сключване на колективни трудови договори.

☐ Право на синдикатите да осъществяват своята дейност в предприятията и на работните места.

☐ Защита на профсъюзните членове срещу задържане и арест за действия свързани с упражняването на техните синдикални права.

☐ Право на наемните работници и техните организации на стачни действия за защита на икономическите и социалните им интереси.

6. СИНДИКАЛНИТЕ ПРАВА И НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Правото на сдружаване на работниците и служителите в синдикални организации е записано в КОНСТИТУЦИЯТА НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ и е изведено от общото право на сдружаване. В ал. 1 на чл. 49 е записано, че "Работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване".

Това конституционно право е доразвито в основния трудов закон - КОДЕКСА НА ТРУДА както следва:

Чл. 33: дава право на синдикалните организации сами да изработват и приемат свои устави и правила за работа, свободно да избират свои органи и представители, да организират своето управление и да приемат програми за дейността си;

Чл. 37: дава право на органите на синдикалните организации в предприятието да участват в подготовката на проектите на всички вътрешни правилници и наредби, засягащи трудовите отношения, като задължава работодателя да ги покани;

Чл. 42: дава право на централните органи на синдикалните организации или на упълномощени от тях органи или лица да участват в обсъждането на трудовите и осигурителни отношения на работниците и служителите от министерства, други ведомства, предприятия и органи на местното самоуправление;

Чл. 45: дава право на синдикалните организации и техните подразделения по искане на работниците да ги представляват пред съда като пълномощници;

Чл. 46: задължава държавните органи и работодателите да създават условия и да съдействат на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност, включително и да им предоставят безвъзмездно за ползуване движими и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия.

II. СПАЗВАНЕ НА СИНДИКАЛНИТЕ ПРАВА В ЧАСТНИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПРЕДПРИЯТИЯ СЪС СМЕСЕН КАПИТАЛ

В България синдикалните права са намерили своята законова гаранция. Въпреки това съществуват случаи на нарушаването им, като това често става в частни предприятия и предприятия с участие на чуждестранен капитал.

На теория не би трябвало да има никакви пречки пред съществуването на синдикални организации в приватизирани пред-

приятия, нито каквито и да било разлики в режима на учредяването и функционирането им в частните и държавните предприятия. Българското законодателство и международните трудови норми / конвенции/, които страната ни е ратифицирала, не правят разлика между правата на работниците в държавното, общинското и частното предприятие. Въпреки това именно в частните предприятия се посяга най-често на синдикалните права. Неслучайно в настоящата брошура се отделя такова внимание на защитата им.

Актуалната икономическа ситуация също спомага за това. Когато се говори за "удобни" условия за ограничаването на синдикалната дейност, се имат предвид няколко фактора:

ВИСОКА БЕЗРАБОТИЦА.

Регистрираните в бюрата по труда безработни през октомври 1996 г. надхвърлиха 450 хиляди. А като се има предвид, че голяма част от неполучаващите обезщетение нямат никаква мотивация да се подписват всеки месец в бюрата като активно търсещи работа и така изпадат от регистрите, следва да се смята, че реалната цифра е значително по-голяма. Тези хора са готови се съгласят на каквато и да е работа, при каквито и да е условия, за да си осигурят никакви доходи.

ЗАНИЖЕН КОНТРОЛ НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО.

Държавните органи, натоварени със контрола над спазването на трудовото законодателство /инспекциите по труда/ не функционират добре, нямат ясни пълномощия, а правата им да санкционират са силно ограничени. В края на краищата всеки трудов спор стига до съда, който често издава решение, което също не се изпълнява.

ОБЕДНЯВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО.

Задълбочаващата се криза в икономиката е стигнала до фазата да поставя под съмнение физическото оцеляване на индивида. "Защитните" минимални размери на работна заплата, на социална

пенсия, на обезщетения при безработица и т.н. напълно са загубили своя смисъл, защото са много под екзистенц-минимума. Като резултат от всичко това цената на човешкия труд е небивало ниска.

Липсата на ясна стратегия и политика на държавата към предприятията със смесен капитал поставя повечето от тях извън ползрението на държавните органи с изключение на най-големите външни фирми като Данон, Нестле, Кока-Кола и т.н.

Малките предприятия /частни и със смесен капитал/ предствяват особен интерес предвид разглежданата тема, защото в тях е най-трудно да се защитят правото на сдружаване в профсъюз, което би довело до упражняване на:

- ☐ правото на колективно договаряне;
- ☐ правото на хигиенични и здравословни условия на труд;
- ☐ правото на редуване на труд и почивка, разписано в българското законодателство.

1. КАКВИ ТАКТИКИ ПРИЛАГАТ РАБОТОДАТЕЛИТЕ?

1. ЗАБРАНА

Най-често срещаната тактика е просто забраната за създаване на профсъюз. Тя може да бъде обявена както гласно, така и мълчаливо, чрез верни на работодателя хора, които разпространяват сред колектива слуха, че стане ли дума за профсъюз, ще последват уволнения. При цялата си грубост и бруталност, тази тактика е обикновено успешна в частните предприятия, защото не съществува задоволително ефективен начин да и се противодейства. Даже съдът да признае за незаконно уволнението на инициатора за създаване на профсъюз, това ще стане след поне едногодишно протакане, обжалване и т.н., а накрая нищо не гарантира, че работодателят ще върне на работа уволнения работник, или че няма незабавно да го уволни отново с други мотиви. "Назидателният" пример за дълго ще пресече всякакви опити за създаване на синдикална организация.

2. "ЖЪЛТ" ПРОФСЪЮЗ

Когато по една или друга причина работодателят не поема

риска да се конфронтира открито със своите работници/ и със законите на държавата/ той може да инициира създаването на удобен и контролиран от самия него синдикат. Върху работниците се оказва с административни средства натиск да станат членове на синдикална организация, принадлежаща към определена централа, или да изберат посочени от работодателя "лидери". И "чудото" става - формално в предприятието има профсъюз и никой не може да укори работодателя, че ограничава синдикалната дейност. В същото време послушното профсъюзно ръководство изпълнява всичките му желания, а работниците са лишени от всякаква защита.

3. ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО СИНДИКАЛЕН БЕЛЕГ

Ако в предприятието съществува синдикална организация, която изпълнява функциите си като такава, възможни са и други форми на натиск, целящи отслабването, а даже и ликвидирането и. Най-често това са дискриминационни мерки към лидерите, преместването им на друга по-нископлатена работа, заплахи към тях и семействата им, даже физическо насилие. Прилага се и дискриминация на членовете на синдикалната организация, на потенциалните и членове, които кандидатстват за работа и декларират симпатии към определен профсъюз.

4. ОГРАНИЧАВАНЕ ПРАВОТО НА ДОГОВАРЯНЕ

Това е мощен демотивиращ фактор за членство в профсъюза - ако работникът не вижда конкретните придобивки, които му дава членството в синдиката, той е склонен да се откаже от него. Често работодателят протака или отказва подписването на КТД, тъй като законодателството го задължава да преговаря, но не и да сключи КТД. Нерядко той демонстративно фаворизира нечленуващите в профсъюза като им предлага по-изгодни индивидуални трудови договори, по-високо заплащане и по-добри работни места.

Тъй като този казус предполага съществуване на синдикална организация в предприятието, от особено значение за изхода на борбата е качеството на лидерите и доверието, което имат работниците в тях. Добрите лидери винаги имат голям кредит на доверие.

Работниците са склонни да застанат зад тях, даже когато това не предполага непосредствена полза, и по този начин, с усилията на всички и с работническата солидарност могат да постигнат нови социални придобивки в колективния трудов договор.

5. СЪПЕРНИЧЕСТВО

МЕЖДУ ДВЕ СИНДИКАЛНИ ОРГАНИЗАЦИИ

Съперничеството между две и повече съществуващи синдикални организации в едно предприятие е едно от негативните последствия на синдикалния плурализъм, от което често работодателите се възползват във вреда на работниците. Исторически формиралите се различия между синдикалните организации в България и желанието им на всяка цена да покажат предимствата си пред съперника, често ги превръщат в непримирими врагове. Изглежда това е неизбежна фаза в развитието на българското синдикално движение, но някои признаци подсказват, че е на път да отминие.

Съществуването на повече от една синдикални организации в едно предприятие дава възможност на работодателя да подклажда съществуващото между тях напрежение по десетки начини - например открито да фаворизира едната или да създаде трети "жълт" профсъюз, за да обърка напълно представите и симпатиите на нечленуващите. В един момент съперничеството и борбата между различните синдикални организации се превръща в главна тяхна дейност, а работодателят е оставен на спокойствие.

В никакъв случай не трябва да се смята, че сме противници на синдикалния плурализъм, но сме длъжни да помислим как да неутрализираме негативните му последствия, за които току що споменахме. Минимално необходимото е да съществуват консултации и известна координация в действията на синдикалните организации, когато се касае за защита интересите на техните членове. Самата същност и логиката на синдикалните акции на работното място не дават почти никаква възможност за избор на различни позиции. Ако се направи внимателен анализ на конкретната ситуация в конкретно предприятие, ще се види, че целите на

синдикалните организации са едни и същи, а това предполага и единодействие за постигането им.

6. СКЛЮЧВАНЕ НА "ГРАЖДАНСКИ" ДОГОВОРИ С РАБОТНИЦИТЕ

ПОДБУДИТЕ за сключване на граждански договори и предпочитането им от работодателя вместо трудовите, произтичат от интересите им. Чрез гражданските договори работодателите избягват и **ЗАОБИКАЛЯТ** социалната закрила и някои социални придобивки, гарантирани на наемните работници от трудовото законодателство, а именно:

- ☐ работниците нямат право на платен годишен отпуск;
- ☐ за тях не важат ограниченията в продължителността на работното време;
- ☐ не се отчита и заплаща в увеличен размер нощния труд;
- ☐ възнаграждението, което получават, няма характера на трудово възнаграждение /работна заплата/, поради което за него не се прилагат установените защитни норми в КТ/ не важат размерите на минималната работна заплата, както и периодичните индексации и компенсация към основното трудово възнаграждение/;
- ☐ не се изплащат допълнителни възнаграждения;
- ☐ възнаграждението, което получават работниците, не се ползва от закрила при запори, удържки и др. подобни;
- ☐ облагането на възнаграждението е по реда на чл. 13 от ЗДОД, а не по по-благоприятния ред на чл.4;
- ☐ след прекратяване на гражданския договор, лицата нямат право на обезщетения за безработица по ПМС № 57/1989 г.

Не е за пренебрегване и фактът, че работник на граждански договор по-трудно може да бъде привлечен в профсъюза, защото се чувства несигурен.

Сключването на граждански договори е свързано с **НЕБЛАГОПРИЯТНИ ПОСЛЕДИЦИ** за работниците и служителите, когато те се използват за продължителна работа вместо трудови договори. В тези случаи **ТЕ ПРИКРИВАТ РЕАЛНИ ТРУДОВИ ПРАВООТНОШЕНИЯ**. Лицата-изпълнители по тези договори са принудени

да ги приемат и да се съгласяват с тях, въпреки неизгодите, които им носят, само и само да осигурят своята и на членовете на семействата си издръжка. Лицата, които възлагат извършването на работа по граждански договори, "използват" високото ниво на безработица в страната и обедняването на населението за да купят **ПО-ЕВТИНА РАБОТНА СИЛА**. Това са договори сключени под диктата на икономически по-силния. По същество те **ОГРАНИЧАВАТ ТРУДОВИ ПРАВА** дадени на работниците от българското трудово законодателство. Срещу такива "граждански" договори измененията в Кодекса на труда от м.декември 1995 година предвидиха специален ред на правно противодействие и обявяване съществуването на трудово правоотношение /чл.405 а, от КТ/.

7. СКЛЮЧВАНЕ НА "ВРЕМЕННИ" ТРУДОВИ ДОГОВОРИ С РАБОТНИЦИТЕ

Сключването на временни трудови договори /за определен срок - обикновено три или шестмесечни/ е сериозна пречка за създаването на синдикална организация при негативно отношение на работодателя към профсъюзите. В този случай синдикалното ръководство не попада под закрилата на Кодекса на труда и е много лесно работодателят да се освободи от неудобните синдикални лидери. Просто не подновява трудовите им договори след изтичането на срока. Това е масова практика, особено за частните предприятия, въпреки че се наблюдава и в държавните фирми. На тази тактика е много трудно да се противодейства и затова е необходимо да се съсредоточат усилията на всички синдикати и демократични политически сили за промяна на трудовото законодателство с цел ограничаване на порочната практика - личният състав на цели предприятия да е на временни трудови договори.

IV. КАК ДА СЕ ПРОТИВОДЕЙСТВА В СЛУЧАЙ НА НАРУШЕНИЕ ИЛИ ОГРАНИЧАВАНЕ НА СИНДИКАЛНИТЕ И ТРУДОВИТЕ ПРАВА?

Съществуващият риск нарушаването на синдикалните и трудови права да стане система, принуждава синдикатите да търсят

свои пътища за противодействие. В този смисъл не бива да се забравя, че всеки синдикат по същество е правозащитна организация.

КТ Подкрепа /а също и КНСБ/ като синдикати членуващи в Международната конфедерация на свободните профсъюзи със седалище Брюксел, създават структури за наблюдение и защита на синдикалните права, които трябва да прераснат в международна мрежа, покриваща цяла Централна и Източна Европа.

АКО СЧИТАТЕ, ЧЕ ВАШИТЕ ПРАВА КАТО ЛИДЕР АКТИВИСТ НА ПОДКРЕПА ИЛИ ПРОСТО КАТО РАБОТНИК СА НАРУШЕНИ, или сте свидетел на нарушаване или ограничаване на синдикалните права, **ОБЪРНЕТЕ СЕ С ТАЗИ ИНФОРМАЦИЯ:**

- ☐ към регионалната организация на КТ Подкрепа;
- ☐ към съответния регионален консултантски център /такива вече съществуват към регионалните структури на КТ Подкрепа в Пловдив, Варна и Враца/;
- ☐ към съответната браншова структура /федерация, национален синдикат/ на КТ Подкрепа;
- ☐ към юридическия отдел на Конфедерацията.

СИНДИКАЛНАТА ОРГАНИЗАЦИЯ В ЧАСТНО ПРЕДПРИЯТИЕ

1. ЗАЩО ТРЯБВА ДА СЪЩЕСТВУВА СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ? КАКВО ДАВА ТЯ НА РАБОТНИЦИТЕ?

1. ПРАВОТО ДА ДОГОВАРЯТ

Според българското законодателство Колективен трудов договор в едно предприятие може да се сключи между работодателя и съществуваща синдикална организация. Иначе казано, КТД не може да се сключи, ако в предприятието не съществува синдикална организация.

ЗАЩО Е ТОЛКОВА ВАЖНО СКЛЮЧВАНЕТО НА КТД, НЕ СЕ ЛИ НАДЦЕНЯВА ВАЖНОСТТА МУ ЗА РАБОТНИЦИТЕ? Преди 1992 година действащият тогава Кодекс на труда уреждаше трудово правните отношения на работника с голям брой повелителни законови разпоредби и почти не допускаше възможности за вариране, а следователно и за договаряне. Промените в Кодекса на труда от 1992 година значително намалиха броя на разпоредбите с повелителен характер и ги замениха с норми, определящи минималната или максималната граница на отделните трудови права, между които има достатъчно "място" за договаряне. Именно тук е ролята на синдикалната организация - в процеса на колективното трудово договаряне да осигури на работниците ПО-ДОБРИ УСЛОВИЯ от минимално гарантираните от Кодекса на труда.

Например чл. 155 ал. 2 от Кодекса на труда гарантира платен годишен отпуск в размер на 14 до 18 работни дни в зависимост от трудовия стаж. Това е минималния размер и е очевидно, че работодателят няма интерес сам и по своя инициатива да го увеличи. Но в процеса на колективното трудово договаряне размерът на платения годишен отпуск може да бъде увеличен /чл. 156 а. от КТ/.

При неизпълнение на подписан КТД синдикалната организация - страна по договора има право да предяви иск в съда по чл. 59 от Кодекса на труда. По същия законов текст може да предяви иск и отделен работник, ако договорът действа за него /т.е. е член на синдикалната организация - страна по договора или се е присъединил към КТД с писмено заявление/ и с неизпълнението на договора се засягат личните му интереси.

2. ПРАВОТО НА СИНДИКАТА ДА УЧАСТВА В ПОДГОТОВКАТА НА ВЪТРЕШНИТЕ АКТОВЕ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО

За вътрешни актове на предприятието се считат Правилникът за вътрешния трудов ред, Правилата за работната заплата, Правилата за безопасни и здравословни условия на труд на различните работни места и др. Самото изброяване на тези актове показва колко е важно работниците да бъдат представени при тяхното обсъждане и приемане, да бъде отчетена тяхната гледна точка и да бъдат защитени интересите и правата им.

Не бива да се забравя, че участието на синдикалните организации в обсъждането на вътрешните актове на предприятието не е по "благоволенieto" на работодателя. Това им право е разписано в чл. 37 от Кодекса на труда, като е **ЗАДЪЛЖЕНИЕ** на работодателя да ги покани. В случай на **НЕИЗПЪЛНЕНИЕ** на това задължение, синдикатите могат да използват правата, дадени им с чл. 406 от Кодекса на труда и да сигнализират съответните контролни органи за допуснатото нарушение и **ДА ИСКАТ АДМИНИСТРАТИВНО НАКАЗАНИЕ** на съответния работодател съгл. чл. 414 от КТ.

3. ПРАВО НА СИНДИКАТА ДА КОНТРОЛИРА СПАЗВАНЕТО НА ТРУДОВОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И ДА СИГНАЛИЗИРА ЗА НАРУШЕНИЯ ДЪРЖАВНИТЕ ОРГАНИ

Синдикалната организация в предприятието винаги може да се обърне към съответната висшестояща /браншова или регионална/ синдикална структура за помощ при нарушаване от страна на

работодателя на трудовото законодателство. Висшестоящата структура има права /наречени **КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ**/ да проверява на място постъпилите сигнали, да взема проби и мостри за лабораторни изследвания, да прави собствено разследване на причините и обстоятелствата за настъпили трудови злополуки и т.н. Промените в Кодекса на труда от 1992 г. отнеха на синдикатите правото да прилагат принудителни административни мерки /задължителни предписания, спирания на машини, налагане на глоби/. Наистина това са мерки, които следва да се налагат от държавни органи, а не от неправителствени обществени организации като синдикатите. Затова пък синдикатът има **СИГНАЛНИ ФУНКЦИИ** - т.е. той може да сигнализира на съответния държавен контролен орган за допуснатите нарушения и направените констатации и **ДА ИСКА НАЛАГАНЕТО НА АДМИНИСТРАТИВНИ НАКАЗАНИЯ**. Това е начин синдикатът да ползува държавните контролни органи за прилагане на мерките за държавна принуда за спазване на трудовото законодателство в интерес на своите членове.

4. ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО ПРЕД РАБОТОДАТЕЛЯ

На всяко работно място, при всеки работник могат да възникнат проблеми. Ако има профсъюз, чийто член той е, винаги може да помоли своя синдикален лидер да посредничи за уреждане на проблема с работодателя или друг представител на ръководния персонал. Обратно, ако няма синдикална организация, работникът ще бъде принуден сам да се защитава, което далеч не винаги е лесно и възможно, а понякога изисква и специални знания.

5. ПРАВО НА ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО ПРЕД СЪДА

Българското законодателство дава право на синдиката да представлява работника пред съда по трудово правни дела. За целта е необходимо работникът - страна по индивидуалния трудов спор - изрично да поиска това представителство от своя синдикат. Въпросната процедура на практика осигурява квалифицирана правна помощ от синдикалните структури /регионални и браншови/ за техните членове.

II. ОСНОВНИ НАЧИНИ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ В ЧАСТНО ПРЕДПРИЯТИЕ И ЗА ЗАПАЗВАНЕ НА СЪЩЕСТВУВАЩА СЕКЦИЯ В ПРИВАТИЗИРАНО ПРЕДПРИЯТИЕ

1. СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ В НОВОСЪЗДАДЕНО ЧАСТНО ПРЕДПРИЯТИЕ

Най-често новосъздаващите се частни предприятия започват с малък брой работници, всеки от които се договаря индивидуално с работодателя. Законът за лицата и семейството, по който се регистрират синдикатите изисква 5 души за учредяването на синдикална организация - това е един обективен праг, който трябва да бъде преодолян за легитимното създаване на профсъюзна секция.

Има обаче и друг психологически праг. Практиката показва, че в малобройните предприятия с 5-10 наемни работници много трудно се създава синдикална организация. Отношенията между хората в производствения процес в този случай са съвършено различни от отношенията, които съществуват в едно голямо предприятие - всички се познават помежду си, освен служебните връзки, често са обвързани и с други - приятелски, роднински и т.н., поради което за решаването на конфликтите не е необходимо съществуването на синдикална организация.

Счита се, че 15-18 души наемни работници е "критичната маса" за създаването на синдикална организация.

Как да "ВЛЕЗЕМ" в такова предприятие, как да проникнем и да създадем синдикална организация?

В случай че работодателят е враждебно настроен / а най-често това е така/, пътищата са два:

а) ПОСТЕПЕННО НАВЛИЗАНЕ

Повечето стари синдикалисти от Подкрепа, които са учредявали секции през 1989-91 година познават много добре този метод. Създава се ядро от 5-6 души, които учредяват синдикалната организация, избират си ръководство, регистрират секцията в съответната регионална структура и пред работодателя. Работодателят

не може да уволни председателя и секретаря /секретарите/, защото те са под закрилата на Кодекса на труда. Междувременно съответната регионална и браншова структура се намесват, "влизат" в предприятието, често инициират и процедура по колективно трудово договаряне. Останалите работници, като видят първите успехи на новата синдикална секция, подават заявление за членство.

Методът "постепенно навлизане" звучи идеално, стига да не се случи нищо неочаквано - трябва да признаем, че в описаната процедура има много "тънки" места, които могат да станат причина за пълен провал. Например:

□ Учредяването става с нечисти намерения - например, цели да избере председател, който да бъде защитен от Кодекса на труда, макар че е лош работник. Подобни синдикални организации имат лошо име /защото останалите работници познават учредителите/ и по правило не приемат нови членове, нито извършват синдикална дейност.

□ Поради малобройността си учредителите не успяват да намерят истинския лидер на секцията. Неподходящият председател отблъсква нечленуващите и рязко намалява шансовете секцията да се увеличава.

□ Сериозен риск представлява забавянето на намесата на висшестоящите структури /регионални и браншови/. Ако те се забавят или работодателят реагира достатъчно бързо, той може да разруши новоучредената секция, да уволни някои от учредителите и да наплати останалите работници.

В идеалния случай при първата си среща с профсъюза работодателят трябва да бъде убеден, че конфронтацията не е самоцел на новосъздадената организация. Той трябва да проумее, че е възможен конструктивен диалог, който е от взаимен интерес, че синдикатът доброволно се натоварва с функциите на посредник между него и работниците и по този начин облекчава неговата работа.

Не бива да се забравя, че негативното отношение към проф-

съюзите у много от новите предприемачи /работодатели/ няма дълбока мотивация, а по скоро е резултат от липсата на личен опит да се контактува със синдикална организация. На такива работодатели не е много трудно да се обясни, че синдикалната организация има свои логични функции в едно предприятие и че съществуването и е от интерес както на работодателя, така и на работниците.

6) НАВЛИЗАНЕ "С ЩУРМ":

С този достатъчно условен термин имаме предвид създаването на синдикална организация взривообразно, когато със самото учредяване голямата част от работниците стават членове и учредители на синдикалната секция. За този тип учредяване са необходими поне две условия - избор на подходящия момент и предварителна работа.

ПОДХОДЯЩ МОМЕНТ е този момент, когато в предприятието има някакъв проблем, който не може да бъде решен без създаването на профсъюз. Това може да бъде ниско заплащане на труда или неизплащане на заработени заплати, някаква трудова злополука или авария, предстоящи масови уволнения и др. Напрежението сред работниците е благоприятна среда за създаване на синдикална организация, която да поеме воденето на преговорите, с които никой индивидуално не би се справил. И обратно, ако в предприятието всичко върви нормално, заплатите са високи, а условията на труд добри, е много трудно да учредите синдикална организация, защото не можете по никакъв начин да мотивирате работниците.

ПРЕДВАРИТЕЛНАТА РАБОТА включва известно наблюдение на колектива от съответните регионални и браншови структури на синдиката, които макар и в сянка могат да станат инициатори за учредяването на секцията. Имат се предвид също така разговори с по-изявени работници /естествени лидери/, които имат авторитет в предприятието за разясняване ролята на синдиката и силата, която ще придобият работниците, когато се обединят в профсъюз. Трябва ясно да им се посочи, че няма друг път за решаване на проблемите, освен учредяването на синдикалната секция, която да поеме преговорите с работодателя.

2. ЗАПАЗВАНЕ НА СЪЩЕСТВУВАЩА СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЯ В ПРЕДПРИЯТИЕ, КОЕТО Е В ПРОЦЕС НА ПРИВАТИЗАЦИЯ

Този проблем стои с голяма сила пред много от синдикалните организации на КТ Подкрепа. Незнанието на законодателството от страна на работниците позволява на новия работодател да ги притиска и да се опитва да унищожи съществуващата синдикална организация.

Законовата закрила е в разпоредбите на чл. 123 ал. 3 от Кодекса на труда. Текстът урежда въпроси, които възникват при отдаване под аренда на държавни предприятия и обекти, както и при предстояща приватизация на държавни и общински предприятия съгласно Закона за преобразуване и приватизация на държавни и общински предприятия /ЗППДОП/.

Според този текст независимо от промяната на собственика на предприятието при условията на приватизация или във формите на стопанисване /аренда, наем/ трудовите правоотношения с работниците на тези предприятия не се прекратяват. Техен работодател след промяната на собствеността или в стопанисването става новият собственик, съответно арендаторът. Той поема задълженията по трудовите правоотношения на работниците и служителите, които са възникнали преди промяната на собствеността на предприятието.

Същата законовa разпоредба се ползува за изпълнение от новия работодател на задълженията, поети от стария работодател по сключения колективен трудов договор, ако срокът му на действие още не е изтекъл.

Разбира се, няма пречки да се пристъпи към колективно трудово договаряне и изменение на "заварения" КТД /чл. 56 от Кодекса на труда/, но и тогава основа на преговорите за изменение ще бъде сключеният от предходния и заварен от новия работодател КТД със синдикалната организация.

Предвид факта, че проблемът е уреден със закон /Кодекса на труда/, не е от значение дали в съществуващия КТД ще има изрична клауза за запазване на действието му при смяна на собствеността на предприятието.

III. ОРГАНИЗАЦИОННИ ДЕЙСТВИЯ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ В НОВОСЪЗДАДЕНО ЧАСТНО ПРЕДПРИЯТИЕ

1. СЪПКИ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ:

а) Подготвителен период.

През този период се подготвят условията за създаване на синдикална секция. Периодът се характеризира с усилена агитационна кампания на територията на фирмата и по местоживее. Тази агитационна кампания включва предимствата да се членува в синдикат, достиженията на синдиката, информация за лидерите с указания как може да се свърже човек с тях (телефон) и др. По време на подготовката хората се организират да помагат за създаването на секцията, събират се данни - адреси и телефони на активистите. Набелязват се най-важните дейности по учредяване на секцията. Разработва се план на действие с конкретни срокове по дати. Набелязват се отговорниците за различните дейности.

По време на този период трябва да се уточнят:

- ☐ датата на учредителното събрание;
- ☐ мястото на учредителното събрание;
- ☐ учредителите на синдикалната секция;
- ☐ проекта за председател и протоколист на учредителното събрание;
- ☐ да се набележат евентуалните кандидати за ръководство на секцията;
- ☐ да се направи календарен график за изпълнение на задачите от подготвителния период.

б) Учредяване на синдикалната секция.

Учредяването на нова синдикална секция става съгласно Устава на КТ Подкрепа. За учредяване на нова секция е необходимо да бъдат изпълнени следните условия, съгласно чл. 46:

- ☐ синдикалната секция се учредява най-малко от 5 члена;
- ☐ не се допуска учредяване на повече от една секция на КТ Подкрепа при един и същ работодател (предприятие);

☐ синдикалната секция възниква от датата на нейното учредяване и се регистрира в професионалната структура (национална федерация или национален синдикат) и в териториалната структура (общински синдикален съюз и синдикален регионален съюз);

Значи, за да бъде официално легитимирана новоучредената секция, е необходимо след учредителното събрание да бъде предаден протокола от него (със списъка на членовете, имената и данни за избраното ръководство) в професионалната и териториална структура, а също така и работодателят с официално писмо да бъде известен за създаването на синдикалната секция в неговото предприятие, като в писмото трябва да фигурира името на председателя и секретарите, за да може работодателят да контактува с тях, а от друга страна да е информиран, че те се намират под защитата на чл. 333 (3) от Кодекса на труда за закрила от уволнение на работник и служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието.

в) Отговорности на секцията след нейното създаване:

☐ синдикалната секция следва отново да се легитимира през не по-малко от шест месеца от синдикалния регионален съюз и националните синдикати (федерации), в които членува, на базата на редовни отчисления от членски внос и се регистрира в Конфедерацията;

☐ синдикалната секция е задължена редовно да прави отчисления от членския внос към професионалните и териториални структури, в които членува;

☐ синдикалната секция следва да води редовен организационен живот (да провежда редовно събрания), да информира членовете за решенията на Конфедерацията, териториалните и браншови структури, да защитава интересите на всеки отделен член и т. н. Повече за работата на синдикалната секция може да намерите в "Наръчник за ръководството на синдикалната секция", изд. на КТ Подкрепа от 1995 г.

2. ОРГАНИЗАЦИОННИ ДЕЙСТВИЯ

Много е трудно за човек отвън, който не работи в предприятието, та макар и с богат синдикален опит да успее да организира сам създаването на синдикална секция, тъй като не познава хората, не познава техните интереси, техните проблеми, спецификата на работата и на взаимоотношенията в колектива и между работниците и ръководството на предприятието. Затова синдикалните лидери, които се нагърбват с трудната задача по създаването на нови синдикални секции, следва да се опрат на работниците от предприятието, да търсят връзки и лични познания, а ако не намерят такива, да се постараят да ги създадат. След това могат да се възползват от следните няколко препоръки как да организират хората, за да помогнат. За яснота представяме тези препоръки като въпроси и отговори:

а) По какъв начин трябва да организирам хората да свършат някаква работа?

Помолете ги! Малко са тези, които доброволно предлагат услугите си. Не разчитайте, че някой ще дойде сам при вас и ще пожелае да работи за създаването на синдикална секция, въпреки че и такъв вариант е възможен. Това, че те не ви търсят, не означава, че не са активни. Нормално е хората да очакват да бъдат помолени.

б) Кой следва да ги помоли?

Както вече споменахме по-горе, добре е това да бъде някой, когото те познават и на когото имат доверие; някой, на чието влияние те реагират; приятел, съсед, съученик и т. н. Но ако не успеете да използвате друг човек, направете това сами. Помнете, че самият акт на помолване е много важен.

След като сте направили това и той се е съгласил да помага, свържете доброволеца с ръководителя на групата, която работи по създаването на синдикалната секция.

Накратко казано: най-ефективната комбинация е човек да бъде

помолен от някой, който е вече познат и приветстван от някой, който оглавява дейността.

в) Какво следва да им кажете?

□ Ясно посочете каква работа ги молите да свършат, като определите точно началото и края на работата. Повечето хора не желаят да се обвързват за цял живот, така че не прекалявайте с тяхното ангажиране.

□ Помолете хората да свършат неща, които те могат да правят добре, особено в началото. По-късно, когато навлязат в синдикалната работа, когато станат част от групата, ще имат желание да опитат и нови неща. Те трябва да чувстват, че са способни да се справят със задачата.

□ Обяснете на всеки, как неговата работа се съгласува с тази на останалите, каква част от програмата той изпълнява. Хората желаят да разбират нещата, към които принадлежат. Те работят най-добре, когато осъзнават, че останалите разчитат на тях.

□ Кажете на всеки, че помощта му е необходима. Ако човекът разбере, че вие търсите само "бройки", ще се почувства лесно заменям и по-малко отговорен за свършването на задачата, която му е поставена.

□ Разкажете на хората за цялата програма по създаване и укрепване на синдикалната секция в предприятието.

□ Обсъдете собствените цели на хората и това, как те се съгласуват с тези на синдиката. Хората имат собствени причини да предлагат помощта си и вие трябва добре да познавате тези причини, за да можете ефективно да ги ръководите. Също така, трябва да помогнете на хората да имат реалистични очаквания, в противен случай много трудно ще можете да ги осъществите.

□ Попитайте ги какво те биха искали да знаят, като им предоставите достатъчно време и помощ за задаването на въпроси. Много хора не обичат да задават въпроси, но това не значи, че няма какво да попитат. Ако им се осигури достатъчно време да помислят и им се даде предварителна информация, те ще могат да изяснят

въпросите, които ги вълнуват, ще могат да споделят своите опасения и съмнения и по този начин ще могат да работят по-добре.

□ Вършете тези неща лично. Не разчитайте единствено на отпечатаните листовки, писма и телефонни обаждания. Нищо не може да замени личния разговор лице в лице. Той позволява на хората да разберат, че за вас дискусиата е важна. Освен това личният разговор ви дава възможност да се запознаете добре с тези, с които ще работите.

□ Не се извинявайте и не омаловажавайте работата си. Вашето отношение ще се пренесе към хората, с които разговаряте и те ще реагират на него. Отношението и настроението са заразителни.

3. РАЗРАБОТКА НА МАТЕРИАЛИ С ЦЕЛ СЪЗДАВАНЕ НА УСЛОВИЯ ЗА УЧРЕДЯВАНЕ НА СИНДИКАЛНА СЕКЦИЯ В ЧАСТНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

а) Едно от най-подходящите средства за убеждаване на работещите от дадено предприятие е ЛИСТОВКАТА. Тя може да представлява един обикновен машинописен лист (формат А4), сгънат по подходящ начин, на който има задължително емблемата на синдиката, някаква картинка, привличаща вниманието и кратък текст. Текстът трябва да съдържа само най-важните неща:

□ кратко представяне на синдиката - кой членува в него, кога е създаден и какви са целите на организацията, конкретни примери с успешни действия в защита на работниците;

□ информация за професионалната и регионална структура;

□ информация за предимствата, които дава членуването в синдиката;

□ информация за адрес и телефон, към когото може да се обърне всеки, интересуващ се за повече подробности.

Листовката обикновено се раздава на ръка или се оставя на място, където минават повечето от работниците, за да си вземат сами, но е добре в това време някой да наблюдава, за да не се получи провокация.

б) ПЛАКАТЪТ е силно въздействащо средство, но той следва

да бъде изработен професионално, в противен случай може да предизвика обратен ефект. Затова, ако не разполагате с достатъчно средства по-добре не правете плакати.

в) ТАБЛО с материали и съобщения. Това табло обикновено се поставя след учредяването на секцията, но може да се направи и предварително, за да може да се изнесе периодично информация за работещите в предприятието, за това какви са успехите на синдиката, какво предстои да се прави в предприятието, всичко, което е от полза за учредяването на секцията. Това следва да се направи, ако нямаме средства за листовки и плакати. Ако няма опасност от репресии от страна на ръководството, на таблото може да се изпишат имената на активистите, които работят по създаването на секцията, датата и мястото на учредителното събрание и друга информация.

ЧАСТИЧНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА СЪСТОЯНИЕТО НА СИНДИКАЛНИТЕ СЕКЦИИ НА КТ ПОДКРЕПА В ЧАСТНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В СТРАНАТА

Настоящото изследване си постави за цел да установи съществуват ли синдикални секции на КТ Подкрепа в новосъздадените частни предприятия и запазили ли са се секциите в предприятията, които са приватизирани и предприятията работещи за износ и какво е влиянието на синдиката в този вид предприятия. Поради ограниченото време и ресурси изследването обхваща 10 от регионите на страната (от общо 36) - Благоевградски, Габровски, Гоце Делчевски, Добрички, Ловешки, Плевенски, Разградски, Силистренски, Търговишки и Хасковски и четири федерации - "Химия", "Хранителна промишленост", "Лека промишленост" и "Металургия".

Изследването бе проведено през месеците август-септември 1996 г. То представлява моментна снимка на състоянието на синдикалните секции в частните и приватизирани предприятия и предприятията работещи за износ, а също така и за предприятията със смесена форма на собственост.

Не можем да претендираме за представителност на изследването, защото в него не бяха включени някои големи региони като Пловдивски, Варненски и т.н. и някои федерации, като "Строителна", "Машиностроене" и др., но то ни дава макар и непълна но достатъчна за момента представа за реалното състояние на нашите секции в частните предприятия и предприятията работещи за износ.

Последните са включени в изследването, защото при тях интернационализацията на икономиката е определящ фактор и следователно механизмите на пазарната икономика функционират. (Далеч сме от мисълта, че държавните предприятия не се влияят от механизмите на пазарната икономика, но при тях голямо значение имат и други фактори, понякога субективни, за съжаление.)

Изследването бе проведено във вид на анкета, включваща следните въпроси:

1. В кои частни, приватизирани или работещи за износ предприятия има синдикални секции на КТ Подкрепа?
2. Каква членска маса има в тези предприятия?
3. В кои предприятия синдикатът има силни позиции?
4. От какъв тип са предприятията - частно, смесено, работещо за износ?

Следва да отбележим, че анкетните карти бяха попълнени от лидерите на съответните структури (регионални и браншови) на основата на официални справки, съгласно декларираната членска маса на секциите и отчетен членски внос.

РЕГИОН	брой предприятия/ брой работещи	брой членове на КТ Подкрепа	Вид предприятие А - частно Б - смесено В - работещо за износ
1. БЛАГОЕВГРАД	21 предприятия 6760 работещи	1910	А - 9, В - 15
2. ГАБРОВО	21 предприятия 14135 работещи	3053	Б - 2, В - 19
3. ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ	1 предприятие 120 работещи	70	А - 1
4. ДОБРИЧ	12 предприятия 3163 работещи	825	А - 5, Б - 3, В - 4
5. ЛОВЕЧ	2 предприятия 1814 работещи	250	БВ - 2
6. ПЛЕВЕН	18 предприятия 9762 работещи	2274	В - 18
7. РАЗГРАД	1 предприятие 208 работещи	120	А - 1
8. СИЛИСТРА	9 предприятия 3060 работещи	905	В - 9

РЕГИОН	брой предприятия/ брой работещи	брой членове на КТ Подкрепа	Вид предприятие А - частно Б - смесено В - работещо за износ
9. ТЪРГОВИЩЕ	8 предприятия 4690 работещи	997	Б - 4, В - 4
10. ХАСКОВО	2 предприятия 629 работещи	147	А - 1, Б - 1
ФЕДЕРАЦИЯ	брой предприятия /брой работещи	брой членове на КТ Подкрепа	Вид предприятие А - частно Б - смесено В - работещо за износ
1. МЕТАЛУРГИЯ	13 предприятия 34332 работещи	6754	Б - 2, В - 11
2. ХИМИЯ	15 предприятия 32650 работещи	5775	БВ - 2В - 13
3. ХРАНИТЕЛНА ПРОМИШЛЕННОСТ	10 предприятия 3207 работещи	732	Б - 10
ОБЩО	150 предприятия 123751 работещи	27047	А - 20, АВ - 7, Б - 22, БВ - 6, В - 95

Както виждаме от таблицата, заетите в този тип предприятия съвсем не са малко - 123 хиляди души, още повече, че не са обхванати такива големи региони като Пловдивски, Варненски, Бургаски и др. Членската маса на ПОДКРЕПА в този тип предприятия е над средната за страната, и тенденцията е да се увеличава. Следователно, оправдано е повишеното внимание към създаването и функционирането на синдиката в частните, приватизираните и работещите за износ предприятия.

Доказателство за това е проведеното наблюдение върху новосъздадените частни предприятия в регион Благоевград. Само

за няколко месеца на 1996 г. в 9 частни предприятия, със собственици предимно гръцки фирми, функциониращи в района на гр. Сандански, има изградени секции на ПОДКРЕПА, докато другите синдикати нямат изградени структури. Ето и конкретните данни за това: ООД "Новотех" е създадена синдикална секция на 05.05.1996 г. с 35 члена, в ЕООД "ПАН" на 16.07.1996 г. с 83 члена, в ЕООД "Александър и Дими" на 17.07.96 с 95 члена, в ООД "Натали" на 30.07.96 с 28 члена, в ООД "Леонидис Кристи" на 05.08.96 с 48 члена, в "Екстра модел" на 08.08.96 с 59 члена, в "ДИАМ" на 22.09.96 с 57 члена, в "Диам-Кристи" на 12.10.96 с 46 члена.

Следва да отбележим, че много скоро след създаването на синдикална секция, се пристъпва към процедурата за подписване на колективен трудов договор. Разбира се, помощта на висшестоящите структури (Общински съюз на ПОДКРЕПА, Регионален синдикален съюз, Национална федерация, Конфедерацията) е решаваща. Става дума за изготвяне на проект за колективен трудов договор, за подготовката на екип по договарянето, включването на експерти - икономисти и прависти в екипа по договарянето и т.н. Сключването на КТД укрепва още повече позициите на ПОДКРЕПА в новосъздадените секции, способства за привличането на нови членове.

Например във фирма "Новотех" - град Сандански (една от фирмите, в която наскоро е създадена синдикална секция на КТ Подкрепа - виж по-горе) - по-малко от месец след създаването на секцията е подписан колективен трудов договор със сравнително много добри показатели в сравнение с останалите фирми с подобен предмет на дейност. Договорено е заплатите да се изчисляват във валута, като по този начин се избягва отрицателното влияние на инфлацията, която в момента в страната е с доста висок процент - над 300 % годишно; договорено е при сражения да се иска мнението на синдиката и то писмено, по-високи стойности на осигуровките, отпуските и т.н.

Особено важно е веднага след създаването на синдикалните секции да се започне планомерно и интензивно обучение на лидерите. Като начало следва да се осигурят наръчници за ръковод-

ството на синдикалната секция, след това да се организират семинари по основните теми за синдикално обучение с новоизбраните лидери: "Ролята на синдикалния лидер", "Набиране и задържане на членската маса", "Кодекса на труда", Колективно трудово договаряне" и др. За целта е добре да се потърси съдействието на Регионалния или Федеративен отдел за синдикално обучение (в момента в страната функционират 11 такива отдела), а ако няма такъв на територията на региона следва да се осъществи връзка със сектор "Синдикално обучение" на КТ Подкрепа, където в момента работят 11 щатни инструктора по синдикално обучение, подготвени по всички основни синдикални теми, като се направи заявка за обучение.

И накрая, следва да кажем, че настоящата скромна брошура е само един опит да се засегнат сложните въпроси на създаването и функционирането на синдикатите в частните предприятия. Надяваме се тя да ви помогне да се ориентирате в тези проблеми и да събуди вашия интерес към тях.

Можете да отправите своите въпроси, мнения, забележки и препоръки по настоящата брошура към сектор "Синдикално обучение" на КТ Подкрепа:

София 1000,
ул. Ангел Кънчев № 2
или на тел./факс 88-19-22.

СИНДИКАТИТЕ В ЧАСТНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Образователна поредица за синдикални
членове

Образователна поредица за синдикални членове,
осъществявана със съдействието на
Фондация
"Фридрих Еберт" - Германия.

БЕЗПЛАТНО ИЗДАНИЕ

АВТОРИ: *Автори*

Олег Чулев
Олег Чулев

Георги Иванов

Дянко Иванов

Петър Кацарски

СОФИЯ, 1996 г.

Предпечатна подготовка и печат:

ЕФ "ТОДОРОВ - В": гр. Враца, тел. 092/2-02-22