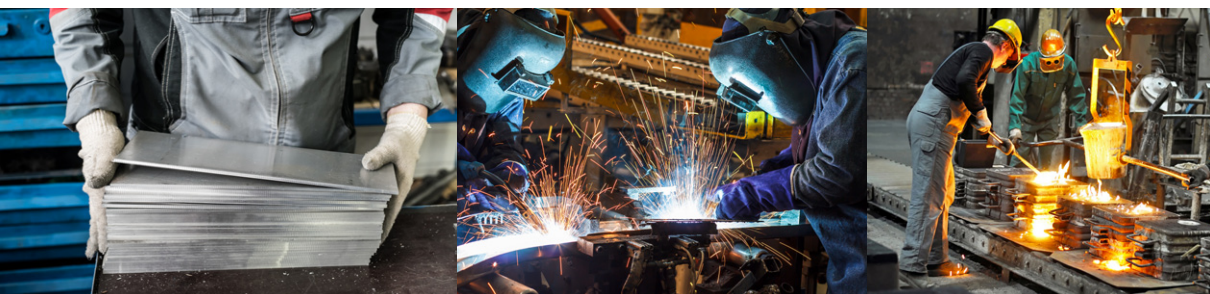


With financial support from the European Union



Трудовите права  
като предимство  
на профсъюзите в  
преговорите

BG



**The power of information**

Effective exchange as a key to effective  
protection of workers' rights

---

1. Партньорски организации	4
2. Няколко въстъпителни думи	5
3. Методология на проучването	7
4. Заключение изводи	8
5. Осведомяване на трудовите права	11
5.1. Профсъюзите и трудовите права	11
5.2. Трудовите права в металообработващата промишленост	15
5.3. Участието на работниците и служителите и участието на техния представителен орган и/или техните представители в управлението на предприятието	17
6. Взаимоотношения с работодателите и качество на социалния диалог	26
6.1. Ситуацията на металообработващата промишленост	26
6.2. Взаимоотношенията с работодателите от металообработващата промишленост	29
6.3. Социален диалог	38

## 1. Партньорски организации

---



### Poland

Międzyzakładowy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek



### Macedonia

Autonomous Trade Union of energy, mining and industry of Republic of Macedonia



### Serbia

Autonomous Trade Union of Metalworkers



### Lithuania

Lithuanian Unification of Metal workers' trade union



### Bulgaria

Syndical Federation of Machinebuilders and Metalworkers CL Podkrepa



### Turkey

United Metalworkers' Union

## 2. Няколко встъпителни думи

---

Публикацията, която държите в ръцете си, е обобщение на двегодишен международен проект, по време на който профсъюзите от металообработващата промишленост имаха възможност да се запознаят отблизо с темата за работническото участие в управлението/ръководните органи на предприятията, да забележат различията между отделните страни в това отношение и да разменят добри практики.

Основната цел бе да се повиши осведомеността за трудовите права сред профсъюзите от металообработващата промишленост, което да доведе до подобряване на качеството на провежданите преговори и изграждане на добри взаимоотношения с работодателите. Осъществяването на тази цел бе допълнено от анализ на механизмите за работническото участие в европейския металообработващ сектор със специален акцент върху прилаганото право на информиране и консултиране.

Към резултатите от осъществения проект, освен неговите същностни ценности, могат да се причислят също подобряването на имиджа на профсъюзите от металообработващата промишленост в Европа, особено в медиите и общественото мнение, консолидиране на международното сътрудничество между тези профсъюзи от различни страни и по този начин заздравяване на тяхната позиция на социалната сцена. Немалко значение има също участието на профсъюзи от държави (Сърбия, Турция, Република Македония), които, макар че не са членове на Европейския съюз, но са партньори по проекта, и благодарение на тяхната гледна точка можа да се сравнява европейския правен модел с модели, използвани в други страни на друго място, и да се установи сътрудничество между браншовите профсъюзни организации на надевропейско равнище.

### 3. Методология на проучването

#### В рамките на проекта бяха извършени следните дейности:

1. Kick off meeting/ «започнете работната среща» – Полша (взаимно опознаване на делегациите и планиране на проектните дейности)
2. Международно обучение – Република Македония (проблеми, свързани с гарантираните трудови права в Европа, ролята на профсъюзите за тяхното популяризиране, правото на информиране и консултиране като фундаментално трудово право, дефиниция на работническото участие (на представителния орган и/или на представители на работниците и служителите в ръководните органи на дружеството/многонационалното предприятие), правилата за функционирането на европейските работнически съвети)
3. Национален анализ на трудовите права и механизмите на работническото участие, който анализ бе проведен във всяка отделна страна
4. Шест национални работни срещи – анализ на резултатите от получените анкети на национално равнище, формулиране на изводи и заключенията, поставяне на работни хипотези за достъпността до разглежданото право на информиране и консултиране в дадената страна, определяне на степента на трудност за защитата на това право в металообработващия сектор
5. Съвместен международен семинар – Сърбия (обмен на изводи и работни хипотези след провеждането на националните срещи, представяне на националните изследователски доклади, избор на оптималния модел за защитата на трудовите права)
6. Заключителна конференция – Турция (обсъждане на заключителния обобщаващ доклад от проучването, подписване на декларация за партньорство, планиране на поредните съвместни действия и изграждане на международна мрежа за сътрудничество в металообработия сектор)
7. Разпространяване на резултатите от проекта във профсъюзните среди.

Следва да се отбележи, че проектът се оказва така сполучлив, че партньорите, които взеха дейно участие в него, решиха да предприемат поредни образователни действия, за да се подкрепят взаимно в бъдеще в борбата за защита на трудовите права.

Анкетните проучвания бяха проведени във всичките шест партньорски организации от шестте държави. Изследователската извадка обхваща 190 респонденти.

Във въпросника по анкетата бяха включени 40 въпроси за избор, разделени на три групи: трудови права, работническо участие и взаимоотношения с работодателя. Въпросникът бе преведен на езика на всяка партньорска организация, като бе спазена методологическата коректност, след което членовете на профсъюзите, включени в проекта, отговориха на въпросите. Събраните съответни изследователски извадки бяха изпратени до координатора на проучването, подложени на статистическа обработка от експерта, който накрая представи резултатите от проучването в тази публикация.

Резултатите от проучването бяха анализирани на национално равнище, като изводите и тезите, произтичащи от тях станаха основа за провеждането на националните срещи, по време на които бяха обсъждани получените резултати. Благодарение на това резултатите от проекта са усилены с този качествен компонент, а националните делегации успяха по-задълбочено да се запознаят пряко с темата. Настоящата публикация се явява сравнителен анализ на националните доклади.

Всички въпроси бяха оценявани по скалата от 1 до 5. Следва да се припомни, че посочените интервали (в лявата колонка) са следствие от усредняване на получените резултати, като представяните резултати от проучването по-нататък могат всеки път да бъдат тълкувани съгласно следния ключ:

Резултат	Интерпретация
1,0-2,0	Лош /Липсва
2,0-2,5	Слаб/Трудно
2,5-3,0	Удовлетворителен /Под очакванията
3,0-3,5	Среден/Обнадеждаващ
3,5-4,0	Добър/Положителен
4,0-5,0	Bardzo dobrze

Резултатите от проучването бяха изложени в четливи диаграми/графици и допълнени с кратък съдържателен коментар. Координаторът на проекта може да предостави източника на данните за изследователски цели.

## 4. Заключение изводи

Събраните данни по проучването послужиха за разбирането на много конкретни проблеми в тяхното разнообразие в страните, взели участие в проекта (част от изводите е представена в по-нататъшната част на доклада). Така конкретизираният данни бяха преработени по такъв начин, че да се получи непретенциозна и ясна картина на темата, която да се третира като отговор на поставената цел пред проекта:

*„дали се познават трудовите права, по-специално правото на работническото участие в ръководните органи на управление на дружеството и дали се използват ефективно във взаимоотношенията с работодателите от металообработващата промишленост в страните участващи в проекта?“*

Проведените проучвания дадоха ясен отговор, че съществува определена корелация между осведомеността на трудовите права в профсъюза, представляващ едната страна и качеството на социалния диалог, зрелостта на взаимоотношенията с работодателите от металообработващата промишленост и равнището на провежданите с тях преговори.

Резултатите показаха, че шестте страни, взели участие в проучването, могат да бъдат разделени на три групи:

### Първа група:

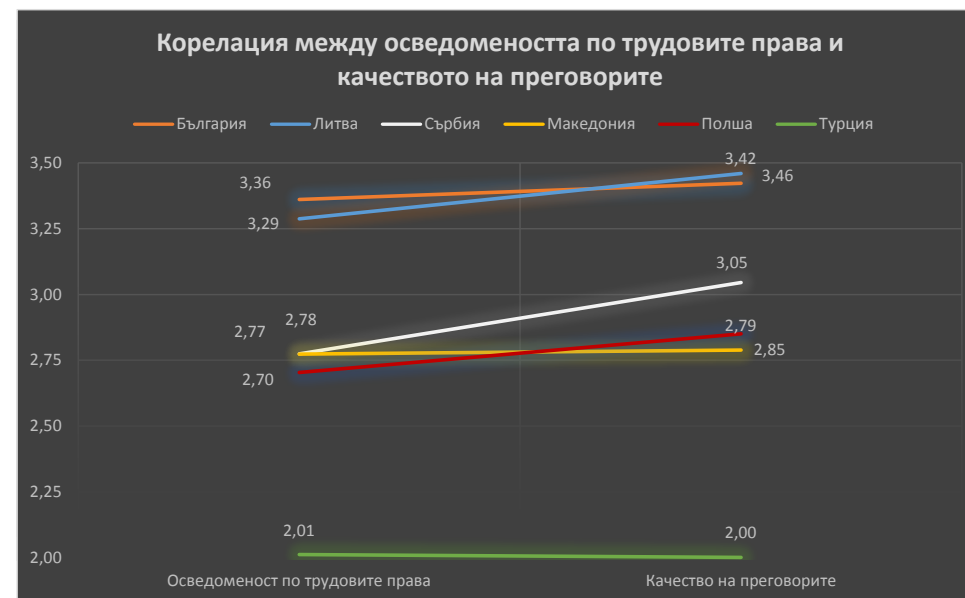
страни с достатъчно добро равнище на осведоменост на трудовите права и на прилично равнище на социалния диалог и преговорите с работодателите от металообработващата промишленост – България и Литва.

### Втора група:

страни със средно равнище на осведоменост на трудовите права, които се намират извън очакванията на равнището на социалния диалог и трудните преговори с работодателите от металообработващата промишленост – Сърбия, Република Македония, Полша.

### Трета група:

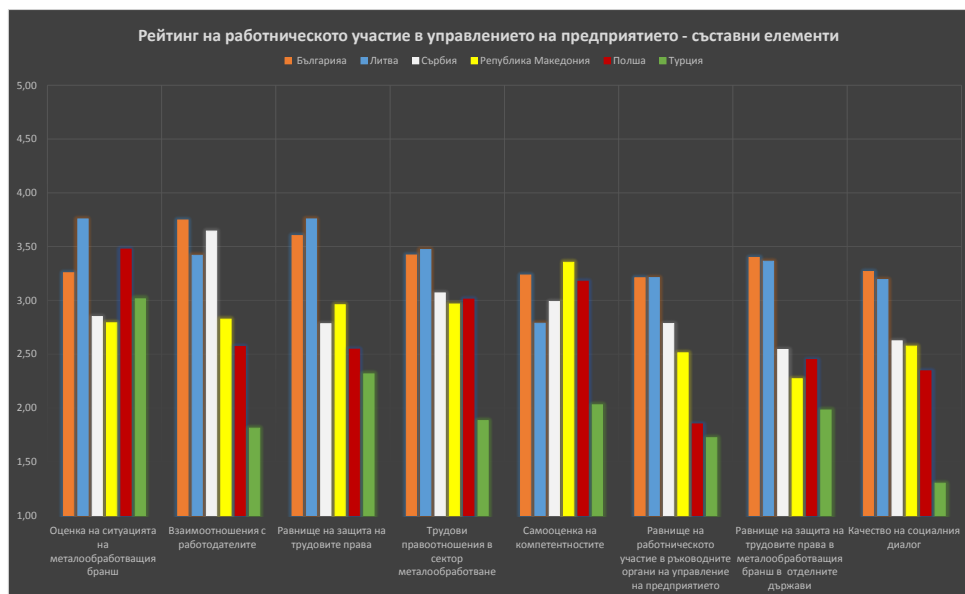
страни със слабо равнище на осведоменост на трудовите права, с неголям обхват на социалния диалог и с много тежки преговори с работодателите от металообработващата промишленост – Турция.



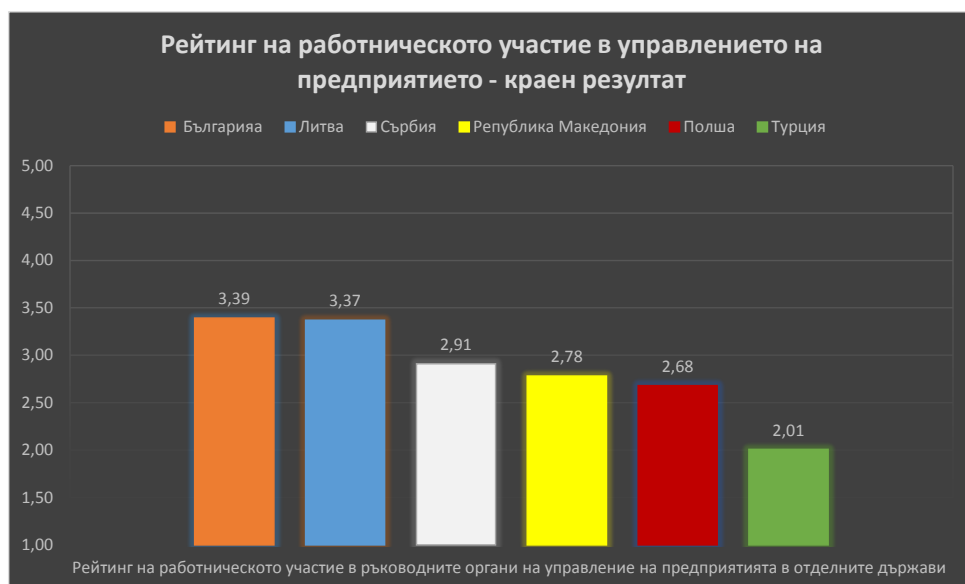
Като анализираме приведените резултати струва си да се подчертае, че всяка образователна работа, водеща до повишаването на знанията и осведомеността на представителите на работниците и служителите по отношение на трудовите права, ще резултира линейно като увеличена компетентност при преговорите. Най-голям такъв лост може да се наблюдава в Сърбия, затова особено в тази страна е важно да се пропагандират трудовите права.

Рейтингът на участие бе сътворен от конкретни показатели, проучвани във въпросника. Всеки един от осемте основни стълба, подложени на оценка, бе подреден според височината на отговорите и бе съставен от връзката/снопа на националните отговори, които на поредната диаграма бяха сумирани и дадоха крайния резултат за всяка страна, който условно наричаме рейтинг на участието. Рейтингът позволява лесно да се оцени качеството на работническото участие в дадена страна.

Най-висока рейтингова оценка – 3,39 пункта, получи България, което не е изненада, тъй като българските профсъюзи от години се борят успешно за трудови права. На второ място, с неголяма загуба по отношение на лидера, се настани Литва, в която металообработващата промишленост се развива добре, а взаимоотношенията с работодателите са порядъчни. Трето място зае Сърбия с резултат 2,91 пункта, където профсъюзите от металообработващата промишленост от години се стараят за изграждането на добри взаимоотношения с работодателите от металообработващия бранш и в голяма степен това им се удава. Четвърто място заеха ех аегио Република Македония и Полша, които събраха една и съща количество точки – 2,78. Македонските респонденти имат висока самооценка на своите компетентности за работни-



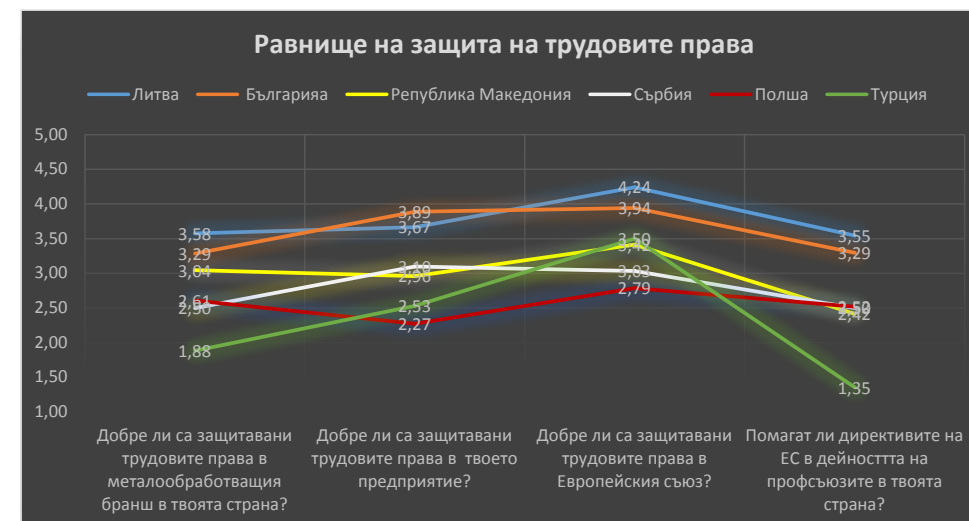
ческото участие и умерени резултати в останалите категории, затова пък поляците, въпреки доброто положение на металообработващата промишленост, имат лошо равнище на социалния диалог и слаби взаимоотношения с работодателите. Последното рейтингово място зае Турция с резултата 2,01 точки, което означава, че положението с трудовите права и взаимоотношенията с работодателите е трудно (но не драматично), въпреки задоволителното положение на сектора и високите компетентности.



## 5. Осведоменост на трудовите права

### 5.1. Профсъюзите и трудовите права

Трудовите права представляват част от каталога на човешките права, като най-важното от тях е правото на организиране и колективно договаряне (свобода на сдружаване в профсъюзи). Многократно в историята революциите са избухвали именно заради неспазването на трудовите права, като в древния свят са избухвали бунтове на робите, в средновековието - селските въстания. Едва през XIX век след създаването на първите профсъюзи трудовите права започнаха да достигат до съзнанието на обществото. През XIX век профсъюзите се съсредоточиха на борбата за осемчасов работен ден и подобряване на тежките условия на работа, напр. през 1833 г. в Англия бе въведено право, с което се забранява труд на деца на възраст до 9 години, като децата на възраст под 13 години са могли да работят максимално до 8 часа в деноннощието.



Съвременните трудови права се развиват основно в посока на протипоставяне/борбата с търговията на хора и злоупотребите по отношение на мигриращите работници, гарантирането на минималното възнаграждение, равнопоставеността на половете и достъпността до труд, забраната на дискриминация в трудовите правоотношения.

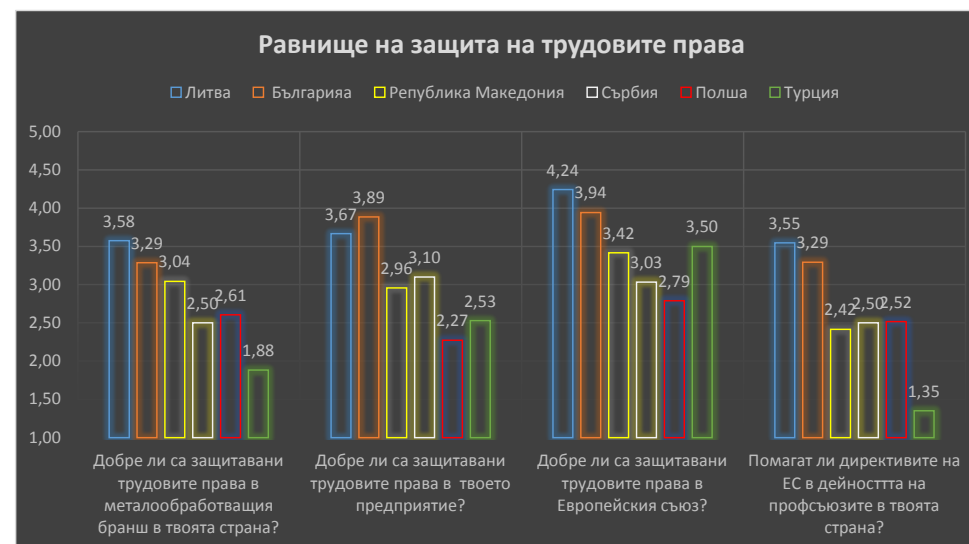
Относно трудовите права по света е дискутирано много време още преди възникването на Европейския съюз. От утвърдените в правната наука три генерации права на човека, то именно втората генерация включва икономическите и социалните права (на труд, на социални осигуряване, на стачка, здраве, образование, изхранване, вода, убежище), като въведе понятието трудови права до международния канон на правните споразумения. Втората генерация на правата не се старее толкова да се осигури правната защита на хората, колкото да им създава условия, за да могат да се реализират и задоволяват своите потребности в живота си. Всички страни на света използват в своите политически системи правата от първата (гражданските и политическите права) и втората генерация, като тяхната комбинация е наричана основни права. С пропагандиране на правата на човека и трудовите права се занимават много международни организации, от които най-важната е ООН, която признава важността на трудовите права във рамките на Всеобщата декларация за права на човека (1948 г.). През 1919 г. бе основана Международната организация на труда (МОТ), (от 1946 г. бе включена в системата на ООН), която популяризира трудовите права по целия свят. Основната задача на МОТ е да се подобряват условията на труд чрез установяването на всестранен правен кодекс, като конвенциите на МОТ са наричани Международен Кодекс на труда (конвенциите са вече близо 200, по въпросите на труда, социалното благоденствие, безопасността и хигиената на труда и правата на човека).

Целта на Европейският съюз е постоянното усъвършенстване на условията за живот и труд на жителите в неговите държави членки, както е записано в Преамбюла на Договора за създаване на Европейската общност. Европейският съюз въвежда директиви и останалите свои законодателни актове посредством националните правителства и те носят отговорност пред своите граждани. Когато някое правителство не транспонира директивите, Европейската комисия може да открие процедура за нарушаване на правния ред. Ако и след това националното правителство не приспособи своето право, то тогава делото се изпраща в Съда на Европейския съюз, който след разглеждането на делото изпраща конкретни препоръки до националната съдебна система, като пропуска/заобикаля националното правителство. Европейският съюз избира за своите граждани следните основни ценности, които се намират под правна защита: зачитане на човешкото достойнство, свобода, демокрация, равенство, правова държава, уважение правата на малцинствата. Тези европейски ценности са защитавани при стриктно сътрудничество с МОТ, чрез приемането на Международните стандарти на труда, въвеждането им в Европейската конвенция за правата на човека и създаването на Агенцията за основните права на ЕС във Виена. Трудовите права са записани в основните съюзни документи като Европейската социална харта, Хартата на основните права на ЕС, Договора за функционирането на Европейския съюз, в директивите и резолюциите на Европейския Парламент. Трудовите права са защитени и от международните конвенции, които имат предимство над националните правни актове, и когато са нарушавани, то тогава се намесва Съдът на Европейския съюз, надзираващ нарушенията на основните права.

Във Всеобщата декларация за правата на човека на ООН са посочени следните трудови права:

- Всеки човек има право на труд, на свободен избор на работа, на справедливи и благоприятни условия на труда, както и на закрила срещу безработица.
- Всеки човек без каквато и да е дискриминация има право на равно възнаграждение за равен труд.
- Всеки човек, който се труди, има право на справедливо и задоволително възнаграждение, което да осигури на него и неговото семейство съществуване, съответстващо на човешкото достойнство и допълнено, ако това е необходимо, с други средства за социална защита.
- Всеки човек има право да учредява и да членува в професионални съюзи за защита на своите интереси.
- Всеки човек има право на почивка и отдих, включително на разумно ограничаване на работното време и на периодичен платен отпуск.

Основната задача на профсъюзите е да представляват работниците и служителите, да защитават тяхното достойнство, материални и морални интереси. Тези задачи директно насочват профсъюзите към фундаментите, каквито се явяват трудовите права, особено когато действат на международната арена. Освен контрола над спазването на трудовото и социалното законодателство и участието в надзора над спазването на



разпоредбите по безопасността и хигиената на труда, профсъюзите участват в създаването на законодателството посредством социалния диалог и изготвянето на стано-

вища по проектозакопи и законодателни инициативи. На равнище предприятие профсъюзите съучастват в изграждането на благоприятни условия на труд, социалния бит и почивката на работещите, което има свое основание в международните кодекси за правата на човека.

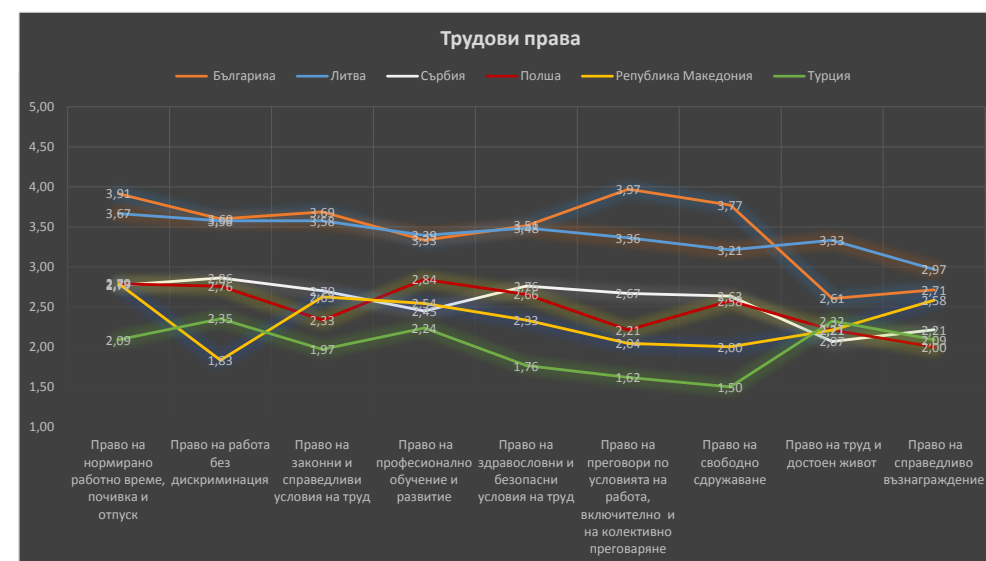
Като се анализират отговорите на респондентите лесно може да се забележи, че дават умерена оценка на равнището на защита на трудовите права в металообработващата промишленост. Най-добре се представя Литва и България, най-лошо Полша, Турция и Сърбия. Най-високо оценената категория е защитата на трудовите права в Европейския съюз, а по-ниска оценка бе присъдена на убедеността за полезността от общностните директиви при защитата на работниците и служителите и при подкрепянето на профсъюзната дейност на национално равнище. Може би ще бъде интересно, че респондентите посочиха, че равнището на защита в предприятията от металообработващата промишленост е по-добро, отколкото средното равнище на защита в техните страни.

Като се вземе под внимание цялата група на нашите респонденти вижда се, че защитата на трудовите права в металообработващата промишленост получава удовлетворителна оценка; добра оценка в Литва, средна в България и Република Македония, под очакванията в Полша и Сърбия и лоша оценка в Турция. Струва си да се обърне внимание на последната оценка, в контекста на масовите в последно време протести в металообработващата промишленост в Турция.

Защитата на трудовите права в предприятията бе оценена от нашите респонденти малко по-високо – средна. Следва да се обърне внимание на високите резултати, приписани на България и Сърбия, които потвърждават факта, че именно профсъюзните организации в предприятията от тези страни имат най-голяма сила и са реална закрила за работниците и служителите. По същия начин, алармиращо въздействие има най-ниският резултат на Полша, което означава, че профсъюзите в металообработващия бранш в Полша се намират под силен натиск и нямат достатъчно силна позиция, за да защитават трудовите права. В Турция оценката на равнището на защитата на трудовите права в предприятията е удовлетворителна и същевременно тази оценка е по-висока от оценката на защитата на трудовите права за металообработващия бранш, което означава, че профсъюзните организации в предприятието са релативно по-сигурно място, отколкото секторните федерации и , че разполагат с по-голяма от тях сила при преговорите.

Оценката на защитата на трудовите права в Европейския съюз (представляваща разбира се само една проекция на своите въображения по отношение на страните нечленки на ЕС ) е според респондентите от Литва много добра, като респондентите от Турция и България я оценяват като добра. Най-лошо оценяват защитата на трудовите права в Европейския съюз респондентите от Полша, което потвърждава за това, че дерегулирания и либерален полски пазар на труда се явява за тях бинокъла през който гледат и оценяват Европа, и виждат предимно трудности и недостатъци.

Директивите на ЕС следва да бъдат в помощ на литовските и българските профсъюзни дейатели, затова пък са под очакванията/непригодни за полските респонденти (полското право е хармонизирано с европейското право, но оценката за ефективността на директивите е доста ниска). От страните нечленки на ЕС (които не влизат в обхвата на приложното им поле на директивите, така че трудно е да се вземе отношение от тях) най-добре оценяват директивите Сърбия (подготвя своето право към присъединяването, следователно в близко бъдеще ще въвежда и директивите във връзка с предприсъединителните преговори), Република Македония ползва, но немного, а Турция въобще не ползва.



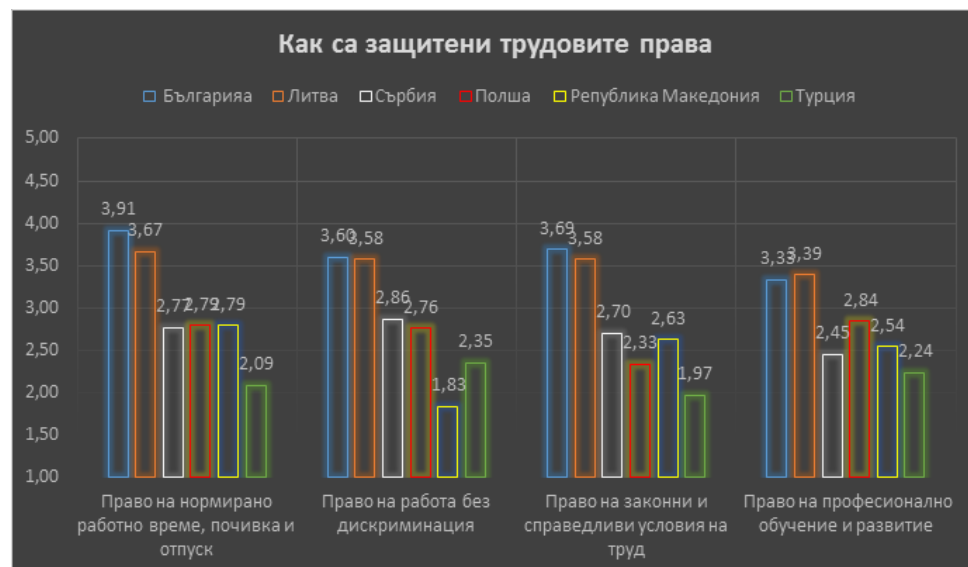
## 5.2. Трудовите права в металообработващата промишленост

Във въпросника е представен за проучване каталог от деветте трудови права, които авторите узнаха за релевантни за металообработващия бранш, и които същевременно се явяват ядрото на втората генерация права на човека и ключовите трудови права, вписани в документите на Европейския съюз.

Трудовите права са разположени последователно - от най-добре до най-лошо защитеното в цялата проучвана група. Най-добре защитеното трудово право се оказва правото на нормирано работно време и нормална продължителност на работния ден и правото на почивка и ежегоден платен годишен отпусък (само това трудово право от проучвания каталог на трудовите права бе посочено като умерено добре защитено). Удовлетворителна оценка за равнището на защита са признати на поредните 6 трудови права, като последните две трудови права - правото на труд и достоен живот

и правото на справедливо възнаграждение, бяха оценени като слабо защитени. Тези резултати потвърдиха големите трудности с ниските трудови възнаграждения в металообработващата промишленост сред всички изследвани страни.

Диаграмата показва също така значителни разлики в защитата на каталога на трудовите права между отделните страни. Лидерът тук е България, най-добре защитава правото на преговори (включително и колективното договаряне), което в повечето от останалите страни е много ослабено. Литва прилично брани всички трудови права с изключение на правото на справедливото възнаграждение. В Сърбия е проблем да осъществиш правото на труд и достоен живот и правото на професионално обучение и развитие, а в Република Македония – правото на работа без дискриминация.



Като се анализира подробното разпределение на отговорите по отношение на отделните трудови права, могат да се направят интересни заключения. Правото на нормирано работно време и нормална продължителност на работния ден и на седмичното работно време, както и правото на почивка през работния ден и на ежегоден платен годишен отпуск се спазва добре в България и Литва, докато в останалите страни се случват нарушения на работното време. Правото на работа без пряка и непряка дискриминация/поставяне в по-неблагоприятно положение е достатъчно добре спазвано също така в Литва и България, но по някакъв повод катастрофално е положението в Република Македония. Причината за така слабата защита от дискриминация в Република Македония не е известна на автора и трябва да бъде проучена допълнително. Правото на законни и справедливи условия на труд е също добре спазвано в България и Литва, обаче лошо е положението при законната заетост в Турция, както и слабо е положението в Полша. Правото на професионално обучение и развитие е достатъчно добре спазвано в България и в Литва, средно в Полша, но в останалите страни е по-скоро слабо.



Правото на здравословни и безопасни условия на труд е добре защитено в България и Литва, слабо в Република Македония и лошо в Турция, където често, особено в малките предприятия, не действуват никакви правилници/разпоредби по безопасността и хигиената на труда. Правото на преговаряне и правото на свободно сдружаване са добре защитени в България и много лошо в Турция, където тези въпроси се регулират от правителството. Правото на труд и правото на справедливо възнаграждение са оценявани като ниско защитавани на равнище удовлетворително или слабо във всички страни с изключение на Литва, където достойният живот е по-лесно да се придобие.

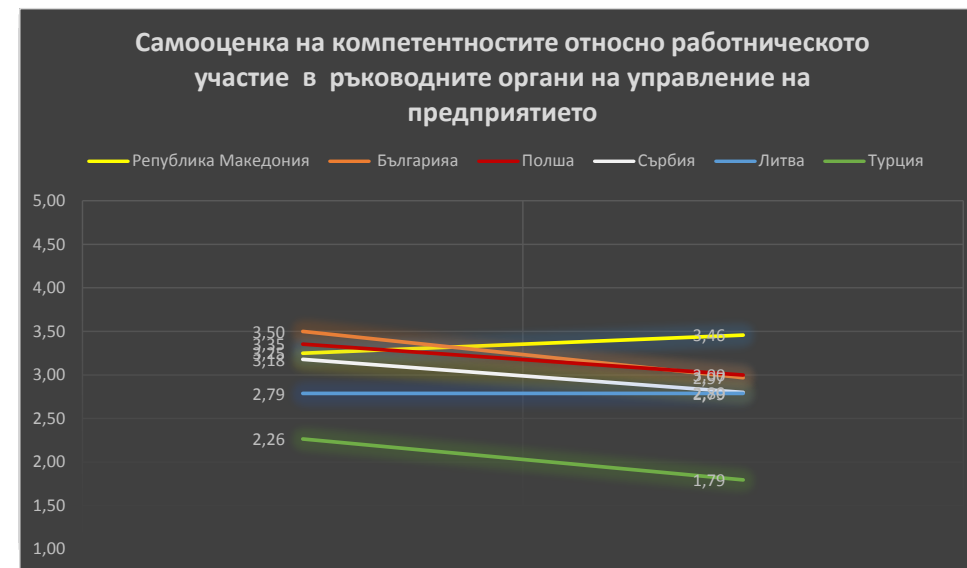
### 5.3. Участието на работниците и служителите и участието на техния представителен орган и/или техните представители в управлението на предприятието

Участието на работниците и служителите е философия на управлението, даваща възможност за създаването на среда, в която работещите могат да упражняват влияние върху вземаните решения и предприеманите в дружеството действия, касаещи тяхната работа, благодарение на което те допринасят за бизнес успеха на фирмата. Участието на работещите може да бъде ръководено от мениджърите на основа на фирмените процедури, но често пъти това не е достатъчно, затова са създавани права, които налагат на работодателите задължения относно участието на своите работници и слу-

жители. Участието на представителния орган на работниците и служителите и/или на представителите на работниците и служителите в управлението на дружеството/корпорацията е по-широко понятие, което включва системни механизми и процедури на упражняване на правото им да избират или определят членове (както и да препоръчват или да се противопоставят) на надзорните или административните органи на юридическото лице. Следва да се подчертае, че както участието на работниците и служителите, така и участието на представителния орган на работниците и служителите и/или на представителите на работниците и служителите се опират на фундаменталното право на заетите лица на информиране и консултиране.

Участието на работниците и служителите посредством своите представители или представителни органи се нарича непряко участие, за разлика от прякото участие при което всички заети лица в предприятието имат възможност да упражняват влияние върху вземаните във фирмата решения. Прякото участие на работещите е по-трудно за осъществяване поради мащабността на организационните усилия (напр. трудността с организиране участието на няколко хиляди души), затова за профсъюзите много по-пригодна форма е непрякото участие, което се реализира посредством демократично избраните представители на работниците и служителите (като профсъюзни организации, работнически съвети, европейски работнически съвети, съвети на представителите за информиране и консултиране на работниците и служителите, както и други форми на несиндикално представителство на трудовия колектив). Прякото участие на заетите лица обикновено е по въпроси, свързани с работните места или актуално изпълняваните задачи от работещите, чийто обхват и правила могат да бъдат определени с прекия ръководител. Непрякото участие на заетите лица е свързано с упражняването на влияние при вземаните решения на високо равнище, които касаят инвестициите, структурата на заетост, развитието на производството, организацията на работа.

Съгласно изготвения доклад от Eurofund (2013-2015) 27% от общия брой на работниците и служителите в Европейски съюз са работили в организации, характеризиращи се с висока степен на участие, тоест в такива, в които както правните процедури са били спазвани, така и управленската философия е способствала за участието на работещите. За съжаление, обаче 38% от общия брой на заетите лица в Европейския съюз работят в организации, характеризиращи се с ниско участие, тоест в такива, в които не са могли да упражняват никакво влияние и само очаквано на престириания от тях труд и изпълнение на съответните професионални задължения, без каквото и да влияние върху това, какви са тези задължения, без възможност за обсъждане на правилата или организацията на работа и без действащи структури на представителство на работниците и служителите (ако е имало профсъюзи във фирмата, то те са били маргинализирани и не са имали никакви значими възможности за въздействие върху работодателя). Поредният индикатор от 20% определя участието на работещите в организации от смесен тип «с ангажирането на работещите на долните равнища на управление/на работните места»; дава им се възможност за висока ангажираност и самостоятелност в преките задачи, изпълнявани от работника или служителя на неговото работно място, като това е свързано с позитивна мениджърска култура и добро управление, но ниска степен на ангажираност в решенията, вземани на по-високото равнище (липсва съвместна дейност с профсъюзите, липсва консултация с персонала на по-високите



нива, съществува дупка в комуникирането по канала «горе-долу» и пропаст по линията «мениджмънт-работещи»). В последната категория, която е била предмет на проучването, се намират организации от смесен тип «с ангажирано участие на персонала от горните нива на управление/върховете», в които са работили 15% от персонала, в които редовият работник по принцип няма думата и няма никакво влияние, но затова пък са били спазвани процедурите за консултиране, налице е съответна култура на дискусиите и взаимодействие на всички високи равнища на управление (обикновено това са организации със съвременна структура или такива, които прилагат култура на управление с участие на персонала, при които културата на диалога е само привидно отворена, но персоналетът от ниските нива не се допуска до участие в ръководните органи на управление). Участието на заетите лица в Европа има следното географско разпределение: с най-високи резултати на участието в скандинавските страни и Австрия, с най-ниски – на юг и на изток (Гърция, Италия, Испания, Португалия, Българи, Румъния, Хърватия, Унгария, Полша). Фирмите с най-високо участие са по-скоро големи (70% от европейските фирми с повече от 1000 работници и служители дава възможност на високо участие), сред средните по брой на заетите лица фирми (100-1000) само около половината от тях притежава съответната култура на участие/ангажираност на работещите. Всред малките и средните фирми доминира поведението на блокиране на работническото участие, неспазване на трудовата демокрация и поддържане на авторитарните тенденции в управлението.

Измежду шестте страни взели участие в проучването, най-високо своите умения относно работническото участие оцениха (добро ниво), респондентите от България, следващите по ред (средно ниво) респондентите от Полша, Република Македония и Сърбия. Под средното равнище попаднаха респондентите от Литва (удовлетворително ниво) и Турция (ниско ниво). Следва да се припомни правилото, че познаването на европейските директиви третиращи участието на работниците и служителите и техните представителни органи е умение и компетентност, които способстват за профе-

сионалното развитие и издигане, но в два от случаите (Република Македония и Литва), познаването на директивите не намери отражение в практическите умения. Трябва да се обърне внимание, че участниците като съвкупност показаха равнище на познаване на директивите за участието на работниците и служителите и техните представители в органите на управление на дружеството под очакванията (с удовлетворителна оценка), което означава, че следва да се включи в препоръките на проекта организирането на поредни образователни действия в тази насока.

Във властовите органи на Европейския съюз концепцията за работническото участие присъства в рамките на водената по-широка дискусия, посветена на ръста на иновативност във фирмите. Известно е, че иновативността се опира на технологиите, но следвало да ползва и мотивацията на персонала, което от своя страна означава да се даде възможност на работниците и служителите да имат влияние върху това, което става на работното им място. По този начин повишаването на участието, на ангажираността на персонала се превърна за тези съюзни органи в бизнес приоритет (а не само социален приоритет). Това е пореден повод, поради което профсъюзите следва добре да познават теорията и практиката на работническото участие в ръководните органи на управление на дружеството. Участието на работниците и служителите означава съвкупност от акции, дялове, действия, процедури и права, водещи към повишаване на влиянието на работниците и служителите върху работно им място. Специфична, но най-висока форма на институционализиране на участието на заетите лица е участието на представителните органи или представителите на работниците и служителите в ръководните органи на компанията, където те участват във вземаните решения или в други надзорно-административни структури на различни управленски нива във фирмата; удачен пример е възможността за представител на персонала да заседава в надзорните органи на фирмата.

Участието на работниците и служителите включва мотивационни действия и действия, свързани именно с това разширено разбиране (представено по-горе) на понятието «участие», благодарение на което на заетите лица се предоставя възможност за демократично въздействие върху бизнес решенията в предприятието. Както при прякото, така и при непрякото участие най-важно е комуникирането, без което работникът или служителят няма да може да участва пълноценно. Затова именно във всички съюзни правни разпоредби, третиращи непрякото участие на заетите лица (напр. европейските работнически съвети, съветите на представителите за информиране и консултиране, колективните уволнения, прехвърлянето на предприятия и тн.) е записано правото на информиране и консултиране като най-важната привилегия на работниците и служителите и като абсолютно задължение на работодателя. Правото на информиране и консултиране на работниците има статус на фундаментално право в Европейския съюз и е вписано в Европейската Харта на социалните права, в Договора за функциониране на Европейския съюз.

В страните със стабилна демокрация работническото участие в ръководните органи на управление на дружеството е особено силно развито в големите предприятия (с изключение на Дания, в която дори предприятия с 20 души персонал са задължени да задействат процедурата за участие в ръководните органи на предприятието; на

другият край е Франция, в която това правило е задължително само за най-големите корпорации, с над 5000 работници и служители). В Централна и Източна Европа работническото участие в ръководните органи на управление традиционно се проявява в големите държавни фирми, в които съществуват силни профсъюзни организации; в частния сектор в развиващите се страни работническото участие в управлението на предприятията се третира като една от мениджърските функции, а органите, които са оправомощени за участие в процедурите за информиране и консултиране (като съвети на представителите за информиране и консултиране, европейски работнически съвети или представители на трудовия колектив/персонала) съществуват спорадично. Може да се предвиди, че успоредно със социалното развитие ще се изравни и достъпа до работническото участие в ръководните органи на предприятието в Европа.

Една от първоначалните форми на работническото участие в управлението на предприятието са демократичните механизми, използвани от трудовите колективи, в една или друга степен легализирани от правната система на дадената страна. Например общото събрание на работниците и служителите, когато на него присъстват повече от половината от работниците и служителите (пълномощниците), то приетите от него решения пораждаат определени правни последици, с които следва да се съобразяват мениджърите и собственика на фирмата. Типичните правомощия на общото събрание са изготвяне на становище за дейността на съвета за информиране и консултиране на работниците и служителите, приемане на устава за своята работа, изработване на становище относно плановете на дирекцията. Общото събрание на работниците и служителите може също така да приеме статута на органа за самоуправление в предприятието, който орган се явява също силна структура в областта на работническото участие в управлението на предприятието и може да осъществява контролни функции в предприятията. Форма на капиталово участие на работниците и служителите в управлението на дружеството е правото на придобиването на акции/дялове на това дружество от работниците и служителите при привилегировани условия. По този начин се създава възможност за участие на работниците и служителите в заседанията на общото събрание, в следствие на което тези работещи лично участвуват в управлението на дружеството, но това им право произтича от притежаваното от тях акции или дялове в капиталовите дружества, в резултат на което имат право съвместно да вземат решения във фирмата. Това е все пак по-различен път отколкото участието в заседанията в надзорните органи на дружеството от името на персонала/колектива, така както е в немския модел/система.

На съюзния общ пазар конкурират помежду си различни модели на работническото участие в процесите на вземане на решения. Немският модел «*Mitbestimmung*» (означава «съвместно решаване»), се представя като добър пример, даже служи за образец в Европа. Конструкцията на този модел се ражда след Втората световна война за нуждите на миннодобивната и металообработващата промишленост, за да се повиши в тях авторитетът на обществен контрол. Проведената реформа през 1976г. (*Codetermination Act, Mitbestimmungsgesetz*) включи задължението за работническото участие в управлението на всички предприятия с 2000 и повече работници и служители. Поредните реформи ограничиха този ценз, дори до 500 заети лица в предприятието (закон от 2004 г., който установи задължението за паритета в надзорния съвет – 1/3 от неговия член-

ски състав трябва да бъде от работници). Следва да се припомни, че в Германия функционира двустепенна система на управление – акционерите заедно с профсъюзите избират членския състав на надзорния съвет (*Aufsichtsrat*), който има за задача да се грижи за общото направление на развитие на фирмата. Профсъюзните членове могат да заемат в състава на надзорния съвет дори половината от местата, но длъжността и функцията на председателя на надзорния съвет (с решаващ глас) винаги принадлежи на представителите на акционерите. Надзорният съвет избира и отзовава членовете на управителния съвет (*Vorstand*), който отговаря за управлението на дружеството. В състава на управителния съвет трябва да има един директор, който е избран/определен от персонала/трудоия колектив (*Arbeitsdirektor*), като техен представител, най-често на длъжността «директор по човешките ресурси». При такова решение на нещата акционерите осъществяват контрол над бъдещето на предприятието, а работниците и служителите имат гарантиран глас във всеки един от ръководните органи на предприятието. Работническите съвети отговарят за избора на представители на персонала за членове на ръководните органи на фирмата, предоставят консултантски услуги на профсъюзите, предоставят им също актуална информация за предприятието. Предоставената, особено икономическата информация въобще не буди съмнения, въобще работещите чувстват, че техният глас се чува, е вземан под внимание, и че имат значимо влияние за успеха на фирмата. Благодарение на взаимнобалансираните позиции, доминиращата преговаряща тактика в ръководните органи на управление е съвместното решаване на проблемите; борба тук се води рядко. Представителите на работниците и служителите внимателно преценяват предложенията за реструктуриране и съкращаване на разходите, а представителите на собствениците също подхождат с уважение към страната на работниците и служителите. Участието на трудовия колектив/персонала при вземането на съвместните решения, свързани с предприятието в Германия е реално дело, не се провежда проформа, както се случва в много други страни. В 80 процента от предприятията поне веднъж в месеца се провеждат срещи на работническите съвети и ръководствата на предприятията. Тези контакти между членовете на съвета и на мениджмънта стават все по-интензивни – в 50% от предприятията през последните пет години се е увеличила честотата на контактите, а в 43 процента е останала на същото равнище. Профсъюзите контролират около ¼ от представителите в надзорните органи (обикновено това са членовете на една от профсъюзните централи).

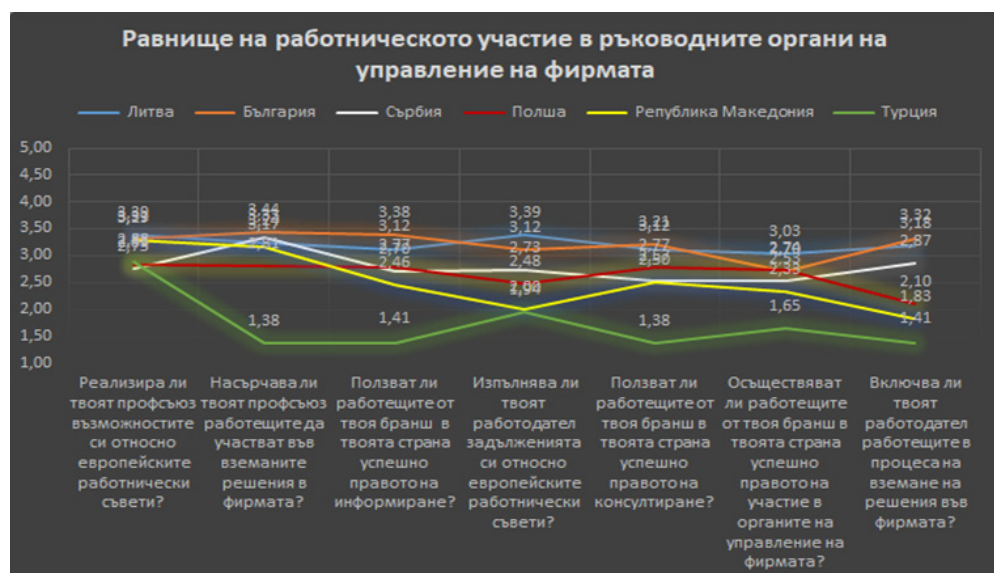
Благодарение на работническото участие се постига по-висока производителност на труда, те са по-ангажирани, когато работят в предприятие, в което техният глас се чува и е от значение в процеса на вземане на решения; стачките са много рядко явление, а отношенията между работниците в повечето случаи са хармонични. Някои страни, например Великобритания, са се запознали с немския модел за работническо участие едва тогава, когато Европейският съюз възприе новаторските правни форми относно европейското акционерно дружество, в което решенията за работническото участие се основават на немския модел. Освен това работническите съвети, които съществуват във всички по-големи европейски предприятия – съгласно европейската директива от 2002 г., имат като образец немските работнически съвети в предприятието (*Betriebsräte*).

Сега най-важните прояви на работническото участие в икономиката в Европейския съюз са директивите за създаването на европейските работнически съвети (ЕРС), както и директивите за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия. Тези директиви не са свършени и критиците посочват твърде общия характер на текста, но въпреки всичко благодарение на тях в Европейския съюз стана възможно да се унифицират правните стандарти относно предоставянето на информация и провеждането на консултации. Тези процедури са абсолютно наложителни за да се постигне запазване и по-нататъшно развитие на демокрацията при работниците и тяхното участие при вземането на решения в предприятието. Представителите на работниците, в това число профсъюзните организации трябва добре да познават процедурите за информация и консултации, за да могат да предоставят на работниците актуална и важна информация, както и да контролират работодателите. Познаването на правата и процедурите са изключително важни по време на реструктуриране и трансформация на предприятието, тъй като рискът от нарушаване на правата на работниците тогава е особено голям. Трябва да се помни, че без работническото участие в предприятието при вземането на решения, демократичното устройство на държавата няма да бъде успешно, тъй като тогава капиталът може лесно да влияе върху политиките, при което хората остават маргинализирани и изключени от разпределението на националния доход. Този сценарий изглежда възможен в много от страните от Централна и Източна Европа, където се говори за „нов капитализъм“, основаващ се на евтината работна сила, приватизацията на капитала и печалбата без участието на работниците, както и на съкращаване на производствените разходи чрез изключването на профсъюзните организации от социалния диалог.

Правото на информиране и консултиране е в основата на работническото участие – не може да има успешно участие при вземането на решения относно предприятието без актуална информация за неговото икономическо състояние, кадрите и стратегията за развитие, която може да се реализира от работническия колектив. Всяка страна от Европейския съюз има своя принос в решаването на тези проблеми – от признаването на много широки права за работниците (Франция, Холандия, Дания), до налагането на почти пълни забрани или равнозначните с това липса на правни норми (някои страни от Централна и Източна Европа). Тази ситуация трябва да бъде подобрена и уеднаквена в страните на основата на директива 2002/14/ЕС, която създава общата рамка за информиране и консултиране с работниците в ЕС, която въведе цялостното общо задължение за предоставянето на информация и провеждането на консултации с работниците, разширявайки и систематизирайки правото на работниците относно достъпа до информация, определен в други директиви (относно колективните уволнения, сливанията на предприятия и европейските работнически съвети), или които съществуват в националното законодателство на отделни страни. Директивата имаше за цел също да минимализира лошите практики за избягване на задължението за информиране на работниците в страните членки, в които националните правни норми бяха много несистематизирани или изобщо липсваха (за някои от страните членки директивата представлява единствената правна основа, осигуряваща на работниците правото на информация и консултации). Директивата има задължителен характер за предприятията с 50 и повече работници и служители, както и в обособени поделения

на предприятия с 20 и повече заетилица (страните в които няма специално законодателство относно предоставянето на информация и провеждането на консултации, са в правото да определят други граници относно броя на заетите). Основната идея на Директивата е ясното ангажиране и всеобщото право на представителите на работниците да получат от работодателя адекватна информация и данни. Информацията трябва да бъде предоставена в такъв срок и в такъв вид, за да стане възможно подготовката за участие в консултации, прието е, че тази информация трябва да бъде предоставена поне един месец предварително. Директивата изисква да се осигури защита на представителите на работниците, забранява да се прилага влошаване на съществуващата в даден момент защита и дава право да се използват външни експерти – това е по-скоро благоприятно за профсъюзните организации. Директивата предоставя специални права на работническите съвети, които имат различен правен статут в отделните страни на Европейския съюз, което ги превръща в инструмент, който може да бъде много силен или безполезен в зависимост от това дали работническите съвети са признат представител на работниците в дадената страна или не са признати.

Консултациите представляват споделяне на мнения и диалог между представителите на работниците и работодателя на съответното управленско равнище (който е компетентен по разглежданите въпроси и упълномощен да взема решения). Консултациите се провеждат на основа на запитване относно това как да е изградено работническото представителство по време на заседанието на представителите на работниците и работодателя, по време на което представителите на работниците получават отговор на така поставените въпроси, като целта е да се постигне съгласие. Консултациите се провеждат в резултат на предварително предоставената информация. Директивата определя т.н. „минимален обхват“, т.е. темите, по които работодателите в страните членки на ЕС имат абсолютното задължение да предоставят информация и да дават консултации на представителите на работниците:

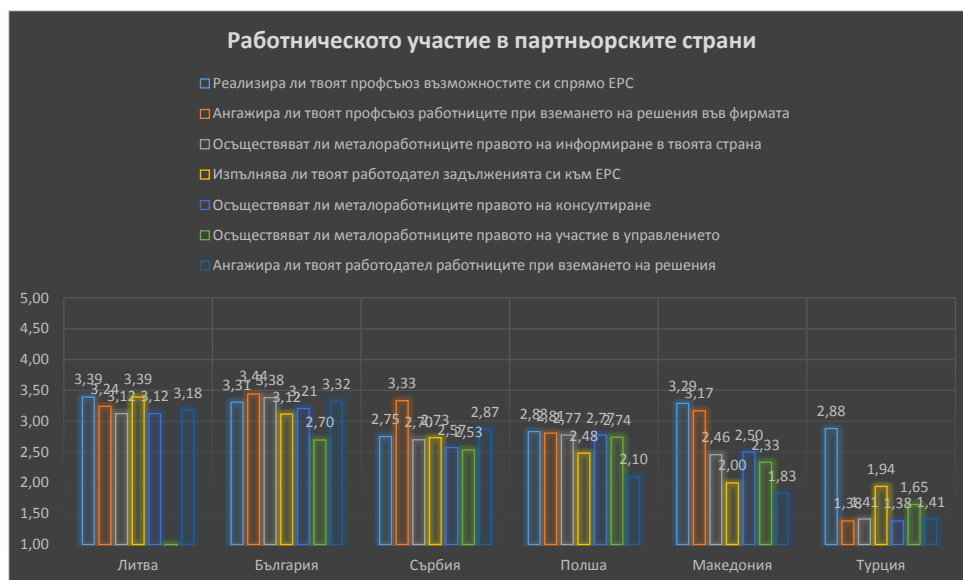


- Очаквано развитие на предприятието и неговото икономическо положение;
- Структура и развитие на заетостта и действия в случай на опасност от съкращения на персонала;
- Вземане на решения, които могат да доведат до съществени промени в организацията на труда в предприятието.

В изследванията проведени в рамките на проекта са анализирани четири основни стълба на работническо участие в ръководните органи на управление на предприятието: европейските работнически съвети, правото на информация, правото на консултации и възможността за влияние върху бизнес решенията в предприятието, като се отчита становището на двете страни – работодателите и профсъюзните организации.

За голяма изненада се оказва, че най-често използваната от участниците в проекта практика на работническо участие са европейските работнически съвети, съществуването и дейността на които са относително редки в страните – участници в проекта. В Турция също познават и прилагат европейските работнически съвети, а делегатите на турските профсъюзи са канени като наблюдатели на заседанията на европейските органи по въпросите на работническото участие. Работодателите от металообработващия отрасъл се убедили в ефективността на този орган и не са против неговото използване (дори често подкрепят това). Профсъюзните организации в изследваните страни в умерена степен се ангажират в насърчаване дейностите по работническото участие в предприятията (с изключение на Турция, където отсъства дейност на профсъюзите в тази насока и в Полша, където действията са под очакванията). Относително високо са оценени също нагласите на работодателите относно тяхното задължение да предоставят информация на представителите на работниците, като последните се чувстват относително добре информирани (данните са за металообработващия отрасъл), изключение тук прави Турция, където работодателите не показват необходимата воля да предоставят информация.

За съжаление в тази област има още много да се прави относно ефективното прилагане на практиките за провеждане на консултации и механизмите за работническо участие в металообработващата промишленост – общата оценка в това отношение е удовлетворителна/посредствена. Работодателите все още не могат да се убедят в преимуществата от работническото участие във вземане на решения и в металообработващата промишленост това се прави в недостатъчна степен (в Турция и Македония отсъстват действия в тази насока, в Полша те са слабо изразени). В Литва и България сегашното състояние на работническото участие в металообработващия отрасъл се оценява като умерено добро, в Сърбия, Полша и Македония на посредствено равнище, в Турция на ниско равнище (частично отсъстващо). Може да се заключи, че единственото право на работническо участие в Турция се отнася до европейските работнически съвети.



## 6. Взаимоотношения с работодателите и качество на социалния диалог

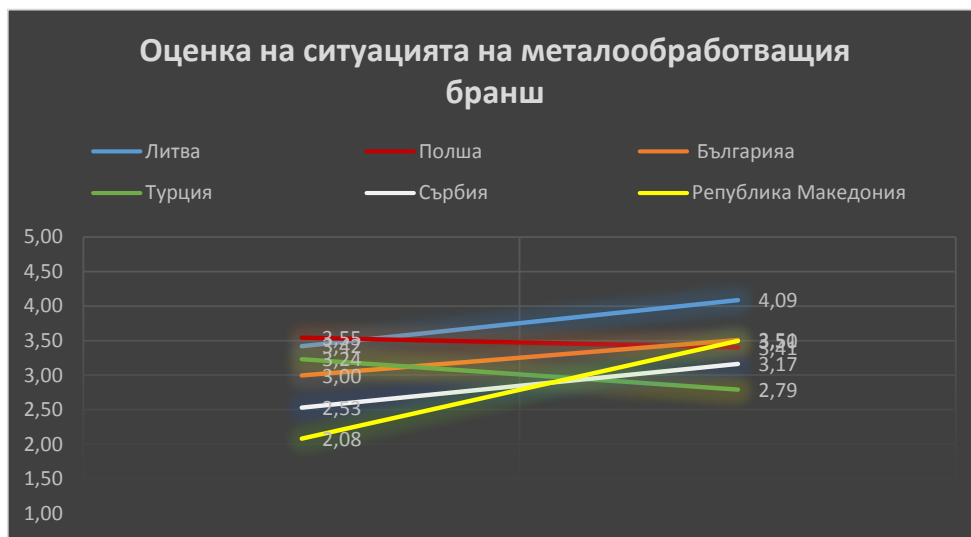
### 6.1. Ситуацията на металообработващата промишленост

Металообработващият сектор, както и машиностроенето, представляват фундамента на всяка икономика. Разбирано в широк смисъл, тук се отнасят производството и преработката на стомана и други метали, т.е. тук са включени всички производства от черни и цветни метали. Най-големите потребители на тези производства, от които зависи финансовото състояние на отрасъла, са автомобилостроенето и строителството. В исторически план стоманодобивната промишленост представлява сърцето на Европейския съюз, още през 1951 г., в процеса на създаването на Европейската общност за въглища и стомана (първообраз на Европейския съюз), бяха взети решения относно провеждането на консултации и предоставянето на информация на органите на общността с Отрасловия консултативен комитет. В него участваха представители на работниците, работодателите и потребителите от двата сектора – на въглища и стомана, полагайки по този начин основите на Европейската общност. Този комитет прекрати своето съществуване едва през 2002 г., като неговата работа има съществена роля във формирането на Европейския съюз във вида, в който съществува днес. През последните двадесет години стоманодобивният сектор в Европа претърпя значителни промени, премина през процесите на приватизация и концентрация, като по пътя на

внедряването на технологични иновации и нарастването на ефективността, заетостта намаля с около 50%. Основен резултат от процеса на приватизация е оттеглянето на държавата от пряк контрол и интернационализацията на отрасъла, в резултат на което се осъществиха редица сливания в международен план и възникнаха транснационални корпорации. Сега най-големите стоманодобивни фирми контролират над 80% от производството, като там са заети 75% от работещите в отрасъла. Европейският съюз е втори в света производител на стомана след Китай. Може да се предполага, че непрекъснато развиващата се автоматизация на производството и конкуренцията от страна на производители с ниски разходи ще действат в посока на по-нататъшно намаляване на броя на заетите и нарастване на напрежението в отрасъла. Малко по-различно е положението в сектора на машиностроенето, който традиционно е доминиран от малки и средни специализирани предприятия. Секторът на машиностроенето е в непосредствена зависимост от конюнктурния цикъл, като неговите промени не се открояват толкова лесно, както при металообработката, но въпреки това може да се каже, че заетостта в този сектор, макар и бавно, нараства със стабилен темп. С приемането на Резолюция EU0303202N Европейската комисия, като отчита трудностите, пред които е изправен металообработващият сектор, постанови укрепване на социалния диалог и спазване на европейските правила за предоставяне на информация и провеждането на консултации с работниците от металообработващия сектор. На страните членки беше препоръчано да приемат решения, които да предпазват членовете на трудовите колективи в металообработващия сектор от оказването на натиск от страна на работодателите. Допълнителна подкрепа оказва въвеждането на мита върху китайската стомана, която се продаваше на европейския пазар по дъмпингови цени. Заедно с така оказаната помощ обаче, ЕС въведе някои ограничения, преди всичко във връзка с опазването на околната среда и изискванията за съкращения.

В страните от Централна и Източна Европа металообработващият сектор представлява важен промишлен отрасъл, но същевременно и силно недооценен. Правят се опити да се ограничат правата на работниците и профсъюзните права, въпреки че в това отношение има и някои изключения. Взаимоотношенията със работодателите са обикновено напрегнати, тъй като повечето от тях считат, че профсъюзните организации са ненужни, вредят на реализирането на фирмените стратегии, поради което те не трябва да присъстват в предприятията. Работодателите постоянно изискват намаляване на производствените разходи, но забравят за ниските работни заплати, като по този начин предизвикват нарастване на прекариатизация/несигурността, свързана с работата. Характерна черта на социалния диалог в страните от бившия източен блок е голямото значение на диалога, който се води на централно равнище, като гласът на правителството тук има ключово значение, също наличието на умерено силни профсъюзни организации, както и ограничения кръг дейности, които се извършват на секторно равнище. Политиката на профсъюзите е насочена предимно към дейности от превантивен характер, за да не се допускат масови уволнения на работници, да се развива социалния диалог и да се постига по-добра комуникация с работодателите относно трудовите правоотношения. Характерните трудности, които възникват при отсъствието на диалог или при опитите той да бъде избегнат, обикновено се преодоляват по пътя на активни действия и оказване на натиск от страна на профсъюзните организации.

Отношението на работодателите относно правото за предоставяне на информация и провеждането на консултации е по принцип коректно. Но самият процес на предоставяне на информацията има редица недостатъци, които се изразяват в това, че има стремеж тя да не се предоставя в срок, в отделни случаи дори тя се скрива. Има случаи на неинформирание поради липса на взаимно доверие, непознаване на изискванията



за предоставянето на информацията в изискуемия срок, или дори поради убеждението, че профсъюзът ще бъде пречка при реализирането на определена бизнес политика. Не може обаче да се говори за наличието на системен проблем, например пълно отсъствие на желание за провеждане на двустранни разговори, налице са единични случаи при които провеждането на консултации се избягва. В преобладаващата част предприятия профсъюзните организации упражняват правото на информация и консултации. Проблемите свързани със социалния диалог, предоставянето на информация и работническото представителство съществуват преди всичко в малките предприятия, както и в международните корпорации, където профсъюзите, които действат в централния орган на управление, монополизират провеждането на диалога и не допускат в него по-малките национални профсъюзни организации, например чрез участие в европейски работнически съвети. Друг проблем е ограниченият обхват или пълната липса на секторни колективни трудови договори и недостатъчните знания на профсъюзните членове относно процедурите по предоставянето на информация и провеждането на консултации.

В проведените в рамките на проекта допитвания до профсъюзните членове, те трябваше да направят оценка за състоянието на сектора металообработване в своята страна, както и да дадат оценка за състоянието на отрасъла в Европа. Най-голяма разлика в оценките за своята страна и Европейския съюз се прояви при македонските профсъюзи, според които положението в металообработващия сектор в ЕС е със 75% по-

добра в сравнение с тяхната страна. На противоположния полюс се оказаха Полша и Турция, където ситуацията на отрасъла в собствената страна е оценена по-високо отколкото тази в ЕС, като те могат да бъдат оприличени на „отраслови евроскептици“. Ако направените оценки се приемат за достоверни, ситуацията в металообработващия сектор в Полша е най-добра в сравнение с всички страни-участници в проекта. При участниците от останалите три страни ситуацията в сектора в ЕС е малко по-добра в сравнение с тази в техните страни. Най-големи оптимисти относно състоянието на металообработващия сектор в собствената страна и в Европейския съюз са литовците, според които състоянието на металообработващия сектор в ЕС е много добро. Българите оценяват състоянието на металообработващия сектор в своята страна и в ЕС като умерено добро, сърбите - като средно с тенденция за подобряване. Тези резултати показват наличието на фундаментални разлики в оценките за сектора, които се пренасят върху отношението на работниците по въпроса и представлява показател за ангажирането на профсъюзите и тяхната мотивираност за действия. Общият ентусиазъм свързан с интернационализацията на отрасъла и наличието на преимущества от участието в единния европейски пазар, е ограничен частично от песимизма от страна на поляците, според които предимствата от интернационализацията не са достатъчно ясно изразени, както и от разграничаването на турските респонденти, според които техният национален металообработващ сектор е свързан в най-малка степен с икономиката на ЕС, поради което и зависи от нея също в малка степен.

## 6.2. Взаимоотношенията с работодателите от металообработващата промишленост

Във всички страни от Европейския съюз работодателят е задължен да сътрудничи с профсъюзните организации, но това изискване често не се спазва. Сътрудничеството трябва да се отнася до всички решения, които касаят работниците; най-малко това са решенията на равнище предприятие относно трудовите правоотношения (колективни трудови договори, споразумения относно работните заплати, вътрешни правилници и устава, свързани с изискванията за безопасност и хигиена на труда). Без съгласието на профсъюзните организации вземането на решения от работодателя по посочените въпроси не е възможно, освен ако в рамките на установения срок профсъюзите не се включат в диалога (тогава работодателят може да вземе еднолични решения). Всички решения относно условията на труд в предприятието трябва да се обсъждат от действащите там профсъюзни организации – при липса на решение относно изготвянето на общо становище, работодателят е в правото да вземе еднолично решение. В това отношение съществуват редица възможности за злоупотреба с правата, профсъюзната организация може да шантажира другите участници в диалога с налагането на вето, докато работодателят може да си осигури лоялна спрямо него профсъюзна организация, която да блокира всички общо взети решения от другите профсъюзни организации в предприятието (т.н. „жълти профсъюзи“). Това най-често се наблюдава при отпускането на средства от социалните фондове, където съперничеството между профсъюзните организации е най-силно, тъй като те могат по този начин „да се похвалят“ пред своите

членове за извоюваните финансови придобивки. Друга област в която работодателят е задължен да сътрудничи с профсъюзните организации са преговорите, инициирани от самите профсъюзи – в този случай работодателят е длъжен да пристъпи към диалог. Но и тук работодателят може да пресметне кое за него е по-изгодно – откажът от водене на преговори се наказва с глоба, която има съответно парично изражение, но тя може да бъде предпочетена пред встъпването в продължителен и трудно решим спор. Ако се стигне до сключването на колективен трудов договор, работодателят е задължен да пристъпи към неговото разясняване на работниците заедно с профсъюзните организации.

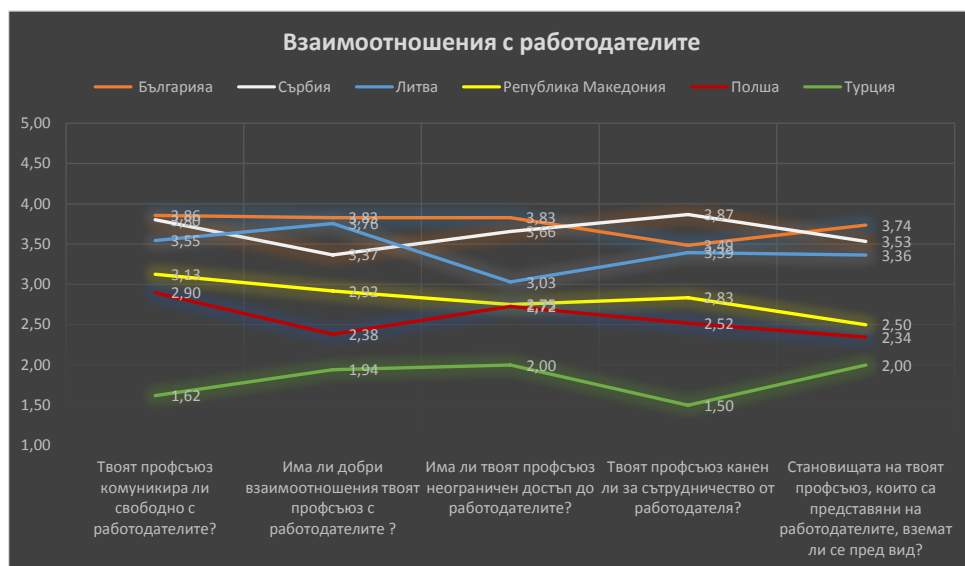
По редица въпроси свързани с дейността на предприятието работодателят е задължен да постигне съгласие с профсъюзните организации – такива решения той не може да вземе едностранно, самостоятелно, както и да пренебрегне постигането на съгласие. В този смисъл становището на профсъюзните организации е обвързващо за работодателя и той трябва най-малко да покаже воля и желание за сътрудничество, ако желае да получи тяхното съгласие. Това се отнася най-често до решенията относно начина на изплащане на трудовите възнаграждения, определяне на плана за полагаемите отпуски. По отношение на редица други решения работодателят не е безусловно задължен да получи съгласието на профсъюзните организации, въпреки че е длъжен да изиска тяхното становище (независимо от това дали ще се съобрази с него или не), например по въпросите за работното облекло, средствата за охрана на труда, осигуряването на дневен порцион за работещите, санкциите в случай на установени кражби или повреждане на имуществото, в това число при трудови злополуки, обучението на работниците и др.

Редица работодатели не се съобразяват с тези основни изисквания и намират задължението да сътрудничат с профсъюзните организации за ограничаващо тяхната гъвкавост при правенето на бизнес. В страните с изградени демократични принципи и традиции в профсъюзното движение, такова поведение на работодатели рядко се наблюдава, докато при развиващите се страни (в това число новоприетите страни в ЕС) това е честа практика. Всичко това в някаква степен се определя от станалата модерна в последно време неолиберална политика, която се основава на дерегулация и предоставяне на повече свобода на работодателите. На практика това се проявява в постигането на по-бърз икономически растеж и ограничаване на някои права на работниците, демонтаж на системата на колективните трудови договори и ограничаване на волята на работодателите да сътрудничат с представители на обществото. Неолибералната икономическа политика е привлекателна за редица правителства, което се вижда особено ясно по време на последната финансова криза, разтърсила европейската икономика през периода 2008-2010 г., в резултат на което се стигна до ограничаване на правата на работниците в Испания и Италия. Друго следствие от либералната политика на редица правителства е това, че работниците не са информирани относно плановете за развитие на предприятието (работодателите решават, че не трябва да дават обяснения на работниците относно своите решения, касаещи фирмата).

Осъществените в проекта изследвания показваха разностранния образ на отношенията, които се изграждат между участниците. Решително с най-високо качество (първо място в четири от петте изследвани категории) са тези отношения в България, къде-

то отношенията са на добро равнище, малко повече се очаква относно активността на работодателите, които могат да показват по-голяма готовност за сътрудничество с профсъюзните организации. Ако се въведат някои подобрения в инструментите за сътрудничество и при по-добра комуникация, социалните отношения в металообработващата промишленост ще достигнат много добро равнище, например ще бъдат сравними с тези в Германия. Въпреки че е извън Европейския съюз, на второ място по отношение на взаимодействията между работодателите и профсъюзните организации е Сърбия. Работодателите от металообработващата промишленост оценяват значението на доброто сътрудничество с представителите на работниците, включват в активно сътрудничество профсъюзните членове при изготвянето на решения и не създават бариери в комуникацията. Литва е третата от изследваните страни, при която равнището на взаимоотношенията с работодателите е добро, като становището на работниците се взима под внимание, а профсъюзните дейатели са канени да сътрудничат и провеждат диалог; сянка единствено хвърля избягването на контактите, което става възможно поради либералното трудово законодателство в страната. По-слаби са взаимоотношенията с работодателите в металообработващата промишленост, въпреки че остават на умерено равнище, в Македония и Полша. От друга страна участниците в изследването от Турция показаха, че в тяхната страна взаимоотношенията с работодателите в металообработващата промишленост не са добри или изобщо отсъстват такива. Най-големи са проблемите при свободната комуникация и включването на профсъюзите в сътрудничество от самите работодатели (тези елементи на социалния диалог се наблюдават много рядко). Все пак като се взема предвид цялата група изследвани страни, най-силната страна на взаимоотношенията с работодателите в металообработващата промишленост е именно свободната комуникация, а най-слабата страна е незачитането на мнението на профсъюзните организации и тяхното пренебрегване в процеса на вземане на решения.

Профсъюзните организации имат правото да получават информация относно финансовото състояние на предприятието и неговите планове за бъдещ период, за да се заложи на очакванията за трудовите възнаграждения и да се водят успешни преговори, работодателят от своя страна е длъжен по отговорен начин да се съобразява с това право. Работническото участие в ръководните органи на управление/надзорните и административните органи на юридическото лице води до увеличаване на ефективността на предприятието в дългосрочен план (добър пример в това отношение е немската икономика), а в периоди на икономическа криза профсъюзните организации обикновено са единствените защитници на работниците срещу прилагането на нечестни действия (типичен пример за пречатване на профсъюзната дейност е освобождаването от работа при опит да бъде създадена профсъюзна организация, уволненията на профсъюзни активисти чрез външни правни консултанти, имитирането на проява на добра воля и желание за диалог, непредоставяне своевременно и съдържателна информация). Въпреки това Европа е едно от малкото места в света, където работникът е относително добре защитен, социалната политика в повечето страни е ориентирана към противодействие на дискриминацията и защита на човешките права (в това число и трудовите права), а работодателите се отнасят към профсъюзните активисти с уважение, проявяват разбиране относно тяхната социална роля и показват воля да провеждат диалог.



По време на провеждането на социалния диалог не трябва да се забравя правото на профсъюзните организации да получават необходимата информация, за да могат те упражняват своята дейност. Работодателите често не искат да предоставят такава информация, като смятат, че това ще ослаби тяхната позиция в процеса на преговорите; те обаче са задължени да правят това по силата на действащото право, а отказът да бъде предоставена такава информация свършва със загуба на възбудения съдебен спор. Информацията от ключово значение, която профсъюзните организации могат да изискват, това е балансът на предприятието (особено балансът и **равносметка на загубите и печалбите през отчетния период**), информацията относно кадровата политика и трудовите възнаграждения. Трябва да се подхожда много внимателно в случаите на ползване на поверителна информация, тъй като нейното разпространение е свързано със съответна юридическа отговорност.

Сътрудничеството с работодателя се основава на фундамент, който трябва да бъде разбран от двете страни – това е общността на интересите. Както работодателите, така и профсъюзните активисти имат своите собствени интереси, които искат да реализират в процеса на водене на преговорите, но те имат и общи интереси. Докато диалогът е подчинен на разнопосочни интереси, ще има стремеж за налагане на силови решения и ще доминира съперничеството; когато двете страни „се настроят“ в името на общите интереси, ще възникне истинската възможност за успешен диалог. Традиционните, „класическите“ интереси на профсъюзната организация са подобряване условията на труда, бдителност за спазване на безопасността и хигиената на труда и подобряване на социалните условия, грижа за отделните членове и повишаване на авторитета на организацията в самото предприятие. Традиционните интереси на работодателите се свързват с оцеляването на предприятието, постигането на печалба, укрепване на пози-

циите на пазара и намаляване на производствените разходи като основен инструмент на пазарната конкуренция. В своята съвкупност интересите на социалните партньори изглеждат разнопосочни, но ако се вгледаме в тях по-отблизо, повечето са общи за двете страни, макар и различни по значение. Основните общи интереси са оцеляването на предприятието и неговото развитие (ако фирмата преустанови съществуването си няма да има профсъюзи), както и доброто положение на работниците и подходящи условия на труд (без работниците работодателят не може да постигне никоя от своите цели). Ако се постигне споразумение относно общите интереси, могат да започнат преговори за рамките на социалния диалог, т.е. „да се преговаря как ще се водят преговорите“. Тези първи стъпки са необходими за изграждането на взаимните отношения и трябва да се основават на „кодекс за добро сътрудничество“, за който двете страни ще постигнат съгласие и ще решат да го спазват. Така се формира т.н. психологично споразумение, или неписаните рамки на взаимно доверие, диалог и водене на преговори между партньорите. Основните положения на този кодекс могат да включват типичните норми за водене на преговори, като:

- Задължението да не се представят искания/постулати, които са непосилни за страните;
- Задължението да не се вземат едностранни решения в процеса на водене на преговорите относно темите, по които се преговаря (да не се променят условията по време на играта);
- ЛДа не се укрива информация, която може да промени хода на диалога;
- Придържане към действащото законодателство;
- Да не се предприемат действия, целящи дискредитиране на другата страна;
- Спазване на определени организационни принципи, като: време и форма на срещите, подготовката за срещите, да не се продължават преговорите без наличието на основания за това;
- Да не се разпространява информация в процеса на преговорите (да няма контролирано изтичане на информация);
- Да се пристъпва към диалог с волята за постигане на резултат, да се изключва воденето на формални преговори с цел формалното спазване на правото или за да се имитира наличието на диалог;
- Да не се предприемат персонализирани действия (насочени срещу определени лица), например с цел тяхното изключване от работната група;
- Да се пристъпва към водене на преговори на основата на добре аргументирани и документирани становища (преговорите да са по същество и да разглеждат проблемите на основата на обективни и измерими критерии);
- Ясни принципи относно избора на водещ на преговорите, подходящо място за преговори, изготвяне на протоколи, предоставянето на съответните пълномощия, определяне на обхвата на преговорите и отбелязване наличието на различни мнения;

- Възприемането на други норми, отнасящи се до взаимната комуникация и организацията на срещите.

Всички посочени по-горе основни правила относно сътрудничеството между профсъюзите и работодателите в процеса на социалния диалог могат да бъдат формулирани в едно рамково споразумение за информиране, консултиране и участие (information, consultation and communication agreement) на работниците и служителите, което по правило представлява част от колективен трудов договор или транснационалните фирмени споразумения от типа TCA (Transnational Co-operation **Agreement**). Такива правила могат да улеснят и съкратят преговорния процес, да тушират конфликти и да подържат партньорските взаимоотношения между преговарящите делегации. Допълнително в такова споразумение могат да бъдат записани други въпроси свързани с регулирането на преговорния процес между профсъюзните организации и работодателя, като:

- поддръжката на оборудването и служебните помещения;
- съгласието за командироването и освобождаването от изпълнение на с трудовите задължения за времето на преговорите, обучението на профсъюзните членове;
- правилата за ползване на медиите на предприятието;
- правилата за организиране на събрания на територията на предприятието;
- правилата за събиране на членски внос;
- правилата за ползване на външни експерти;
- правилата за достъп до поверителна информация ;
- принципите за решаване на спорове;
- други въпроси, свързани с осъществяването на профсъюзна дейност в рамките на предприятието.

Взаимоотношенията между работниците и работодателя могат да се наблюдават най-добре чрез измерване на т.н. социални условия на труд. Тук се отнасят въпросите свързани с т.н. „твърд подход“ (процедури, технология, оборудване) и „мек подход“ (взаимоотношения, емоции, атмосфера, култура), свързани с управлението на персонала. Към класическите социални условия на труд се отнасят:

- правилата за безопасност и хигиена на труда и тяхното спазване в предприятието;
- организацията на труда и неговото управление (нормите за производителност и ефективност);
- качество и полезност на обучителния процес, организиран от работодателя (достъпност, разходи);
- качествената страна на управлението (брой на конфликтите и жалбите в

отношенията подчинени – ръководители;

- взаимното доверие между подчинени – ръководители (компетентността на ръководството при провеждането на индивидуални разговори, при изслушванията, интегрирането и изграждането на колектива);
- справедлива система за оценка, присъждане на награди и налагане на глоби (процедурите относно междуличностните отношения, критериите при налагане на санкции);
- достъпът на работниците до информация за предприятието, запознаването им със стратегическите планове и цели (процедурата за предоставяне на информацията);
- регулиране на вземанията и задълженията (съобразно изискванията за срочност);
- политиката на трудови възнаграждения (бонуси, провизии и различията в заплащането);
- ясно дефинирани правила за работа (посочени още на етапа на назначаване на работа);
- продължителност на трудовия процес (процедури и документиране);
- свободата за създаване на организации (учредяване на профсъюзна организация);
- отпуски (използване на пълния обем);
- спазване на правилата при трудовите правоотношения (регулации, колективни трудови договори);
- атмосферата в трудовия процес(изследване на равнището на организационната култура, откритост при комуникацията);
- наличието на напрежение в организационните звена/структури (особености на вътрешнофирмените конфликти);
- възможностите на работниците за участие в ръководните органи на управление при вземането на решения относно предприятието.

Най-често прилаганите способности за наблюдаване на отношенията в рамките на предприятието са използването на въпросници и провеждането на анкети с цел проучване на мнението на работниците и служителите или степента на удовлетвореност от трудовия процес. Те обхващат въпроси свързани с мотивираността, управлението и потребностите на работещите. Събира се информация относно отношението на заетите лица към полагания от тях труд и вижданията им за развитието на предприятието, както и относно самата организация. Изследванията обхващат различни аспекти на функционирането на организационните структури и отношенията работник/служител - работодател. В рамките на такива проучвания на работниците и служителите се задават въпроси относно степента на удовлетвореност от начина по който колективът е управляван, разрешаването на конфликти, предаването на обратна информация, присъждането на награди, налагането на глоби, въвеждането на нови процедури и други въпроси.

Понякога се оказва, че в предприятията избухват конфликти, а отношенията с работодателя се влошават – това представлява истински тест за качеството на взаимоотношенията, изградени от профсъюзната организация на предишен етап. При наличието на конфликт и двете страни се възприемат много лесно като противници, които са забравили за наличието на общи интереси и са втвърдили своите позиции, които са взаимоизключващи се. Когато се случи така, взаимоотношенията се преоформят като мерене на силите, където преимуществото винаги е на страната на работодателя. Профсъюзните организации също имат своите инструменти за оказване на натиск върху работодателя, като различните видове стачки и протести. Колкото по-голяма част от трудовия колектив е ангажирана с такива действия, толкова по-голяма сила придобиват профсъюзите при преговорния процес. Може да се заключи, че стачките и другите силови способности за решаване на споровете са необходими за профсъюзите, но само тогава, когато се използват относително рядко – в тези случаи самата заплаха за тяхното използване води до промяна във взаимоотношенията и може да възстанови равновесието в преговорния процес. Когато обаче се прилагат твърде често, тяхната цена като инструменти в преговорния процес спада и което е по-лошо – разваля се образа на профсъюзите в общественото мнение и в медиите. Същевременно приема се, че липсата на значими протестни акции в продължение на последните 10 години води до силен спад в респекта по отношение на работодателя, който преставя да вижда в представителите на работниците и служителите оторизирани от тях партньори в преговорния процес, способни да предприемат решителни действия и вземат смели решения, каквито бизнеса ежедневно изисква.

Изключително важен фактор за изграждането на успешни взаимоотношения с работодателя е авторитетът на лидерите – това са ръководителите на профсъюзната организация и управляващият директор, които трябва да притежават нужните компетенции за изграждането на дългосрочни трайни отношения, да бъдат ефективни и честни, за да могат работниците да се идентифицират с тях. Ръководните умения обхващат класическите функции на мениджера, като създаване на мотивираност, упражняване на контрол, въвеждането на дисциплина, представянето на визията за развитие, определянето на целите, креативност, способност за разрешаване на конфликтите, провеждането на събрания, оценка на ситуацията, предаването на информация и „спускането“ на задачите. Освен от качеството да бъдеш ръководител, взаимоотношенията с работниците се влияят още от финансовите показатели (размера на трудовите възнаграждения, тяхното повишаване, наличието на резерви и раздаването на премии, различните социални придобивки и допълнителни бонуси), докато финансовата несигурност и липсата на устойчивост при заетостта влияят негативно върху отношенията в предприятието и върху доверието между работниците и работодателя.

При неудовлетворително състояние на взаимоотношенията с работодателя или наличието на напрежение, главното оръжие на профсъюзите и безусловното познаване на правото, особено по отношение на задълженията, които има работодателя и ролята на профсъюза и неговите права, които произтичат както от националното законодателство, така и това на европейско равнище. Известно е, че някои работодатели дори не се съобразяват дори с правните аргументи, което е самата действителност особено в страните със слаба съдебна система и либерална система за правене на бизнес (стра-

ните с олигархични структури, основаващи се на свободен пазар и диктат на работодателите). Прието е обаче, че в страните с цивилизована култура за водене на диалог, правните аргументи са неоспорими и не могат да бъдат заобикаляни, следователно при повече решителност, чрез правната аргументация, профсъюзите могат да принудят всеки работодател да започне диалог.

От формалноправна гледна точка работодателите и профсъюзите са равноправни партньори при воденето на диалог. Работодателите обаче са решително в по-добра ситуация при преговорите, те разполагат с капитала, ресурсите и информацията. Имат на свое разположение високо специализирани кадри – юристи, икономисти, счетоводители и други експерти. Представителите на профсъюзите могат да бъдат по-слабо подготвени, профсъюзните си функции обикновено споделят с професионалните задължения, самите представители може да не познават в достатъчна степен правните норми, счетоводните правила (да могат да разчитат балансите и другите финансови документи), те имат по-ограничен достъп до информацията и капитала, нямат голяма възможност да ползват помощта от външни експерти. Няма нищо чудно в това, че профсъюзните представители се чувстват като по-неподготвени по време на преговорите с работодателя и трудно могат да влезнат в ролята на партньор при диалога. Освен тези фактически основания, такова поведение е обусловено предимно психологически, затова чрез подходящи ментални „тренировки“ то може да бъде променено, с което ще се укрепи позицията им в процеса на преговорите с работодателя.

Резултатите от изследванията по разглежданите въпроси дават основание за умерен оптимизъм: изследваните групи (с изключение на Турция, където прилагането на силови методи има постоянен характер), са склонни да пристъпват към стачки относително рядко (в Литва това изцяло отсъства, но както споменахме по-горе, не е добре за отношенията с работодателя, тъй като води до понижаване на легитимността на разговорите в очите на самите работодатели). Социалният диалог с работодателите се определя като умерено успешен и въпреки че може да бъде в значителна степен подобрен, той не изглежда особено зле. Налице са значителните разминавания в оценките относно конфликтите, които ескалират в съдебен спор – докато профсъюзите в Литва не прибегват до съда при решаването на спорове, съдебните дела са ежедневие в Турция и са често срещани в Република Македония. За профсъюзите в Сърбия, Полша и България до съдебно решаване на спорове се стига относително рядко, но се прибегва до тях, когато има такава необходимост, а работодателите всячески се стремят да не допуснат изграждането на отношения, основаващи се на диалог и проявата на добра воля. Другите несъдебни форми на диалога (посредничество, арбитраж или преговори с помощта на външен медиатор), се използват във всички страни спорадично (най-често в България, най-рядко в Турция). Всички участници в проекта посочиха, че дават средна оценка за своята позиция при взаимоотношенията с работодателите от металообработващата промишленост, като най-силна е тя в България и най-слаба в Полша.



### 6.3. Социален диалог

Социалният диалог представлява основа на европейския социален модел, благодарение на това социалните партньори (представителите на работодателите и работниците и служителите) могат да имат активен принос в изграждането на европейската социална политика. Правната основа на социалния диалог са членове 151-156 от Договора за създаването на първообраз на днешния Европейски съюз (Римските договори от 1957 г.). Насърчаването на преговорното начало в отношенията работодатели – работници се определя като обща цел на ЕС и на страните членки. Социалният диалог спомага за работата на правителствата на страните от ЕС благодарение на участието на социалните партньори при вземането на решения и тяхното въвеждане в практиката. Диалогът на секторно равнище беше иницииран в края на м. януари 1995 г. по време на срещата на върха между страните членки в замък в Val Duchesse в Брюксел, с участието на представители на организациите на европейските индустриалци и сдруженията на работниците - UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe), CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services) и ETUC (European Trade Union Confederation), при активната подкрепа на тогавашния председател на Европейската комисия Жак Делор. През 1992 г. беше учреден Комитет по въпросите на социалния диалог (SDC), като главен форум на двустранния социален диалог на европейско равнище. Сега Комитетът заседава три или четири пъти годишно и в него членуват 64 организации – по 32 представители на работодателите и работниците, които представляват секретариатите на националните организации на европейските страни. От 1998 г. действат редица комитети представляващи основните сектори в националните икономики на страните членки и които вече са постигнали

значителни резултати. Представителите на европейските институции са задължени по силата на чл. 154 на Римските договори да провеждат консултации и отчитат мнението на социалните партньори при изготвянето на всички правни актове, имащи отношение към социалните въпроси, както и да осигурят на социалните партньори възможността да провеждат преговори и постигат социални договорености на равнище Европейски съюз, на национално равнище партньорите могат да работят съвместно за приложението на европейските директиви в социалния диалог и при изготвянето на колективни трудови договори. В преговорния процес социалните партньори могат да изготвят споразумение, което да ограничи работата на Европейската комисия по конкретен въпрос – ако такава е волята на социалните партньори, и след постигането на споразумение, същото може да залегне в основата на решение, което има задължителен характер за страните членки (например да промени изготвен проект за европейска директива), или това споразумение да бъде прието от заинтересованата страна на национално равнище. Следователно когато европейските представители на работниците постигнат споразумение с европейските представители на работодателите, това споразумение се превръща в основа на европейското законодателство. При условие, че в рамките на самостоятелно проведени разговори социалните партньори не постигнат споразумение, Европейската комисия продължава своята работа. Тук е добре да си припомним съдържанието на чл. 152 от Римските договори, в който се казва: „Европейският съюз признава и подкрепя ролята на социалните партньори, които действат на съответното равнище, като отчита разнородния характер на националните системи. Подпомага провеждането на диалог между тях, като се съобразява с техния автономен характер“. Същевременно само големите профсъюзни организации имат капацитета и са достатъчно компетентни, за да могат да участват в социалния диалог, който се провежда на равнище Европейски съюз, докато броят на представителите на работодателите, акредитирани към институциите в Брюксел, е десетократно по-голям в сравнение с представителите на работниците.

Тристранният социален диалог на национално равнище действа в „старата Европа“ вече много години без да среща сериозни трудности, но трябва да се помни, че по-голямо значение има диалогът, който се провежда на секторно равнище, докато правителствата, подобно на Европейската комисия, предпочитат да не се намесват в автономните преговори между социалните партньори, като по този начин им позволяват и да създават предложения за правни норми. По различен начин стоят нещата в повечето от бившите социалистически страни, където превес има малко ефективен и по-скоро привиден тристранен диалог на национално равнище (дискусията протича без да има реално въздействие в практиката, а вижданията за изготвянето на законови норми се пренебрегват). В традиционните отрасли, които все още са доминирани от капитал, собственост на държавата, съществуват някои относително добре работещи механизми на диалог на секторно равнище, но с течение на времето ролята на социалните партньори намалява, за което благоприятства отрицателното обществено мнение по техен адрес. В повечето страни от бившия източен блок съществуват структури, които да провеждат тристранен диалог на национално равнище (тристранна комисия, социално икономически съвет и др.), но във всички страни през последното десетилетие тяхната работа среща значителни трудности, в това число прекратяване на преговорите и спиране на работата. Основните трудности са липсата на политическа воля за

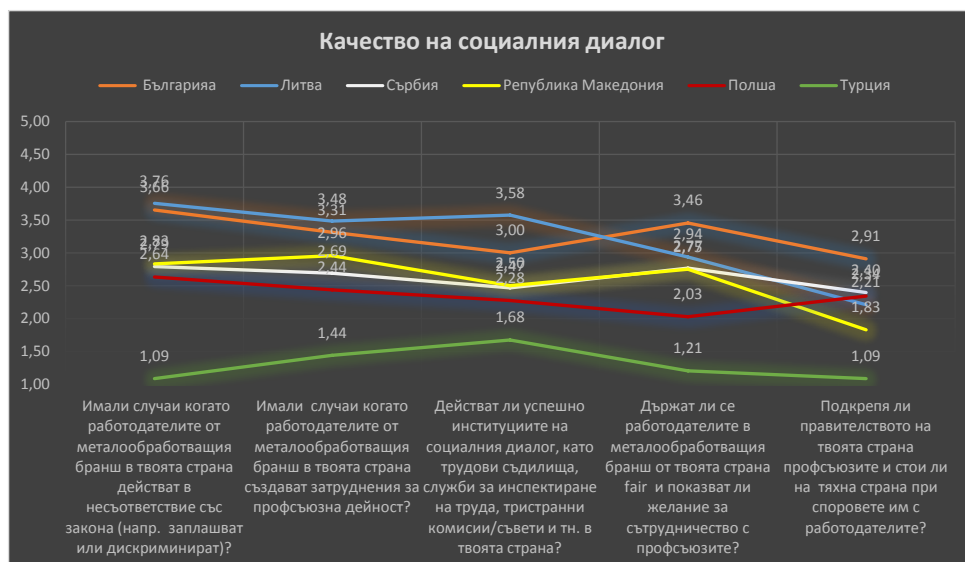
диалог със социалните партньори при формирането на политиката на секторно равнище, механизмите за консултации, които водят да пренебрегване на редица мнения, недоизяснените правни решения, както и липсата на опит при социалните партньори за воденето на успешен тристранен диалог, който да има отражение върху политиките на секторно равнище. Прилаганите от правителствата подходи с цел преодоляване на икономическата криза отслабват социалния диалог (например чрез ограничаване на преговорите за колективни трудови договори, ограничаване на информацията и незачитане на общественото мнение), а в редица европейски страни след 2009 г. тристранният диалог на национално равнище беше прекратен или изцяло изчезна. През м. ноември 2014 г. Европейската комисия излезе с решение за съживяване и засилване на тристранния диалог на национално равнище, като условие за успешното функциониране на европейската социална икономика.

Двустранният социален диалог често се води на секторно равнище или на равнище предприятие. Най-високо оценяваният двустранен социален диалог са двустранните преговори и споразуменията на секторно равнище, които са в основата на съвременните демократични колективни трудови договори в Европа. Тяхното начало датира от 70-те години на 19-ти век, когато профсъюзите в САЩ и Западна Европа достигнаха потенциал, който им позволява да оказват организиран натиск върху работодателите и да ги принуждават да договарят условията на труда. След Втората световна война, развитието на двустранния диалог, подкрепян от Международната организация на труда, направи възможно изготвянето на принципите на европейския социален модел, който представлява една от основните концепции, на която се основава сегашния Европейски съюз. Постигнатите на секторно равнище договорености се отнасят преди всичко до принципите за осигуряване нарастването на трудовете възнаграждения и на трудовото законодателство, по които въпроси социалните партньори могат да вземат автономни решения, като: продължителността на трудовия процес, условията на труд и др. Европейската комисия се стреми постигнатите секторни колективни трудови договори да се отнасят за целия Европейски съюз и вече в някои отрасли са договорени и подписани такива споразумения. Следва да се припомни, че децентрализираният в голяма степен двустранен диалог (преговорите които се водят на равнище предприятие) се определят на европейско равнище като недостатъчни. За съжаление в редица страни трудовото законодателство беше така променено, че диалогът на равнище предприятие доминира този на секторно равнище, в резултат на което работодателите получават предимство над представителите на работниците (профсъюзите в отделните предприятия, дори тези, които членуват в конфедерации, са в по-слаба позиция в процеса на преговорите, в сравнение с тези, които са представени на секторно равнище). Европейският стандарт, към който трябва да се стремим, е задължителният секторен колективен трудов договор, който да бъде предоговорен на равнище предприятие във всички предприятия, които имат ключово значение за дадения отрасъл.

Двустранният диалог на секторно равнище, разбран като постоянен процес на преговори между профсъюзните организации и организациите на работодателите на тема условията на заплащане на труда в определени отрасли, представлява основа за социалния диалог в повечето от „старите“ страни членки на Европейския съюз (това е основна форма на социален диалог в страни като Австрия, Белгия, Дания, Франция, Финлан-

дия, Германия, Гърция, Италия, Холандия, Португалия, Испания и Швеция). Постигнатите споразумения обикновено се отнасят до общите принципи на водене на преговорите и определят рамките на диалога на равнище предприятие, които се отнасят за целия отрасъл. В последно време в цяла Европа се наблюдава децентрализация на социалния диалог, все по-големи изисквания, предявявани от работодателите, така че предприятията да не се съобразяват с постигнатите секторни колективни трудови договори, а да важат само договореностите, постигнати на равнище предприятие. Това представлява обезпокоителна тенденция, която се наблюдава в Дания, Германия, Италия, Холандия, Испания и Швеция. В новоприетите страни обхватът на секторните колективни трудови договори е много по-малък в сравнение със „старите“ страни членки и обикновено обхваща някои отрасли – тежка промишленост, администрация – там, където държавната собственост е доминираща. От тези страни колективните трудови договори са най-застъпени в България, Румъния, Словакия и Словения; в по-малка степен са застъпени в Чехия, Унгария и Полша, както и в някои други страни. В повечето от тези страни се наблюдава намаляване на ролята на социалния диалог на секторно равнище относно колективните трудови договори, а цел на профсъюзите става „да запазим това, което имаме досега“. Изключение в това отношение правят Естония и България, които са единствените страни от региона, в които се наблюдава нарастване значението на колективните трудови договори и се провежда диалог на секторно равнище; диалогът воден в традиционните за икономиката отрасли протича добре в Румъния и Словакия. Обикновено профсъюзите не са подготвени и не разполагат с необходимия кадрови, финансов, институционален и експертен потенциал, за да водят активен диалог на секторно равнище, ограничават се до активни действия на равнище предприятие и в тристранния диалог на централно равнище (където действат профсъюзните федерации). В общеевропейски план сега около 2/3 от работниците са защитени от колективни трудови договори, за разлика около 1/5 в Япония и 1/8 в САЩ. Въпреки че принадлежността към профсъюзи в световен мащаб намалява, традицията на секторни трудови договори, които се сключват в двустранен порядък на равнище сектор или в рамките на тристранния диалог на национално равнище, в Европа остава все още доста силна. Това позволява тези договорености да обхванат защитата и на работници, които са лишени от такава, например заетите в малките и средните предприятия и потвърждава значението на социалния диалог в Европа.

Резултатите от направените проучвания в проекта, специално в частта, посветена на социалния диалог в металообработващата промишленост, не са особено оптимистични. В никоя от изследваните страни правителствата не подкрепят достатъчно профсъюзите, дори чрез създаването на неутрални институционални рамки за развитието на тристранния социален диалог или на правна рамка за провеждането на автономни колективни преговори на секторно равнище. Средната оценка за всички страни в проекта относно отношението на държавата към социалния диалог възлиза на 2.13 пункта, което е едно много ниско равнище. Не без значение тук е мнението на турските профсъюзи, които дават минимална оценка по този показател, т.е. отсъства подкрепа от страна на държавата. Дори в България, която се оказва лидер в тази класация, подкрепата от държавата за социалния диалог се определя като посредствена и неотговаряща на очакванията. За значението на тези резултати говори фактът, че дори работодателите се оценяват от респондентите по-високо от държавата, а тяхната готовност за провеждане на социа-



лен диалог е оценена като средна (умерено добра в България, средна в Литва, Сърбия и Македония, ниска в Полша и отсъстваща в Турция). Следва да се отбележи също, че институциите на тристранния диалог, като тристранната комисия, работят най-добре в Литва, а най-зле в Полша и Турция. Работодателите от металообработващия отрасъл в България и Литва рядко прибегват до затрудняване дейността на профсъюзите, дискриминиране на работниците, до предопределяне на процедурите за преговорите или да предприемат правно неоснователни действия спрямо профсъюзни членове. За съжаление такива негативни практики се случват периодически в Полша, Македония и Сърбия – в тези страни работодателите имат ясно изразена по-силна позиция спрямо профсъюзите и се чувстват така, сякаш повече им е позволено. В Турция, за съжаление, тези практики са ежедневие и профсъюзната активност е доста рискова за самите работници.



### The power of information

Effective exchange as a key to effective protection of workers' rights

Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



Силата на информацијата.  
Правилното комуницирање – клуч за  
ефективната заштита на трудовите права.

The sole responsibility lies with the author.  
The European Commission is not responsible for  
any use that may be made of the information contained therein.



With financial support from the European Union