

Елица Данчева

ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ СЛЕД ПРИСЪЕДИНЯВАНЕТО КЪМ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Предизвикателствата на прехода след присъединяването на България към ЕС поставят пред страната ни необходимостта от стратегически избор, който да осигури достатъчно пространство за разгръщане на процеса на реформи, но да задържи цената на промените в приемливи социални граници. Политиката на реформи дава възможност за изграждането на модерна система на индустриални отношения на основата на трипартизма и колективното договаряне като част от процеса на демократизация на обществото и укрепване на българската идентичност. С членството на България в ЕС демократичният процес навлиза в нов етап, който изисква от синдикатите, работодателите и служителите и нов стратегически избор.

JEL: O15; J28; J53

След присъединяването на България към ЕС остава голямото предизвикателство за доказване на нашето място на европейския трудов пазар. Необходимо е реално да се интегрираме в европейската и глобалната икономика. Важно е дали ще се превърнем в страна с достойно платен труд, осигуряващ нужната ни социална и политическа стабилност. Единствената възможна цел на реформите за нас е балансираното икономическо и социално развитие.

Специално в областта на трудовите и индустриалните отношения България стриктно трябва да следва духа на основополагащите документи на Международната организация по труда (МОТ).¹ През последните години бяха направени определени крачки по хармонизацията на законодателството в трудовата и социалната сфера с конвенциите и препоръките на МОТ и с практиките на Обединена Европа. Отчитайки ограничените възможности на страната, все още по редица положения се правят компромиси.

Разбира се, реформите трябва да се осъществяват само със социална подкрепа, социален мир и алтернативи за хората, както и силно насочване на правителството към диалога. Единствено чрез диалог, професионални експертни обсъждания и решения може да се търси по-добро бъдеще. Ето защо е наложителен нов дългосрочен план за следващите години, който да интегрира основните параметри на реформата по отношение на доходи, заетост, социално партньорство, трудово законодателство. Стремещт трябва да бъде не само към устойчиви, но и високи темпове на растеж, които да ни приблизят до равнището на икономическата активност на страните от ЕС и да гарантират нарастване на реалните доходи чрез прилагането на

¹ Шолов, Д., Л. Стефанов, М. Паунов, Л. Дулевски. Икономика на труда. С.: Тракия-М, 2002.

ефективна система на индустриални отношения. Важно е постепенно да се приближим до процедурите и моделите, прилагани в Съюза и да се съобразяваме освен с конвенциите и препоръките на МОТ, Европейската социална харта, директивите на ЕС и с етапа на прехода, в който се намира страната ни, с традициите в развитието на трудовото законодателство и трудовите правоотношения. Подобряването на производствените резултати за сметка на увеличаване на производителността и качеството е постижимо само с мотивирана работна сила и висококачествен човешки капитал.

Без социално партньорство между профсъюзите, работодателите и служителите няма работеща демократична формула по пътя на европейския социален модел. Трябват ни сигурни гаранции за бързо сработване на институциите и устойчиво развитие на трипартитното управление на социалните фондове.²

При развитието на формите и съдържанието на тристранното сътрудничество у нас е необходимо съобразяване с европейските трудови стандарти и норми.

Колективното трудово договаряне в България се характеризира с голяма пълнота на проблемите. Постепенното оттегляне на държавата от активното участие в стопанския живот намира отражение в различната степен на централизация при водене на колективните преговори. У нас практиките на индустриални отношения са силно формализирани, но законодателството е достатъчно гъвкаво, оставяйки пространство за преговори. Дори и по изключение да възникнат някои неформални преговори или инициативи, в крайна сметка те прерастват във формални, особено ако се очертаят като успешни и перспективни. В някои отрасли като основен партньор (най-често поради липсата на работодателски структури) остава министерството, в други те са силно децентрализирани в посока предприятие, а в трети доминират браншовите преговори.

Количествените измерения на договарянето зависят от синдикалната плътност и от законодателството. България е близо до средното за ЕС равнище на синдикално членство, което е около 30%. Нашите 28-29% ни поставят в доста добра позиция спрямо страните от бившия Източен блок. По този показател сме по-напред от Унгария и Полша, но по-назад от Словения и Словакия. Синдикалната гъстота у нас е аналогична с тази в Германия, Холандия, Великобритания, Португалия, Латвия и Чехия (между 27-30% за всички изброени). Обединена Европа обаче е доста нехомогенна по отношение на синдикалното членство. При стойност 30% (средно претеглено) за ЕС отклоненията при различните държави са много големи, като екстремумите се дължат на скандинавските страни (80-90%) и Франция (9%).

² Даскалова, Н. Мултинационалните компании - предизвикателства пред индустриалните отношения и синдикатите. Институт за социални и синдикални изследвания на КНСБ, Фондация "Фридрих Еберт", 2004.

Видно е, че дори само в рамките на страните-членки имаме разлика от 10 пъти. Що се отнася до България, въпреки добрите стойности на синдикална гъстота, трябва да се отбележи, че има очебийни диспропорции по отрасли - например в отрасъл "Търговия" синдикалната плътност е около 1-1.5%, което вероятно е най-ниското ниво у нас.

Пречките, свързани с колективното договаряне и налагани от времето, изискват конкретни мерки:

- преосмисляне и промяна на съдържателната част на колективните трудови договори – споразумения за принципи и характеристики, въз основа на които да се определя временната заетост, с цел повишаване производителността на труда и обвързване на икономическите и финансовите резултати със заплащането на труда;

- динамични действия и инициатива за увеличаване срочността на действащите колективни трудови договори. Важно е да търсим и да намерим най-верния път за прилагане и в българското законодателство на европейските правила и норми, които имат срочност на договорите най-малко три години.

Новите моменти, към които трябва да съсредоточим усилията си в областта на колективното договаряне предвид членството ни в ЕС, са свързани с:

- координиране, информиране и консултиране на колективните преговори в стопанските формирания – мултинационални компании, холдинги, частни фирми и др.;

- договаряне на съвременна организация на труда и въвеждане на модерни техники на управление, в които работната сила има нови функции;

- намиране на адекватни форми на противопоставяне на работодателите, които отказват да преговарят или които чрез преговорите правят опити за намаляване влиянието на синдиката. В този смисъл е необходима защита на позицията, че колективното договаряне не е въпрос на добра воля, а е неотменно трудово право;

- търсене на възможности за представителство на интересите и договарянето в малките и средните предприятия, особено в случаи на отсъствие на синдикална структура.

В колективните договори трябва да има мерки, насочени към преразпределение на работното време: прилагане на гъвкаво работно време, което да е от полза и за двете страни; възможност за по-ранно пенсиониране; обучение в работно време; доброволно намалено работно време.³

Имайки предвид нарастващата роля на социалното партньорство и значението му за развитието на икономиката, наред с класическите форми на трипартизъм е важно да се положат съответни усилия за:

³ Петков, Ал., Вл. Мигев, Гр. Градев, Н. Даскалова, Т. Михайлова, Хр. Атанасов. Българското синдикално движение – минало и настояще. С., 2000.

- създаване на нови форми на партньорство, интегриращи неправителствения сектор и даващи възможност за по-нататъшно сътрудничество с представителите на гражданското общество;
- развитие на експертния потенциал на социалните партньори за пълноценно участие в структурите за подготовка и водене на преговори;
- провеждане на съвместни изследвания по важни социално-икономически процеси в страната;
- изграждане на съвместна информационна мрежа и бази данни за нуждите на социалния диалог;
- подпомагане участието на социалните лидери в дейността на европейските работодателски и синдикални структури, признати за партньори на Европейската комисия, както и в работата на Смесения консултативен комитет ЕС - България;
- стимулиране процеса на колективно договаряне на отраслово, браншово, общинско и на равнище предприятие и учреждение;
- организиране на широкомащабно обучение и разпространение на знания на всички равнища на социално партньорство по измененията в трудовото и осигурителното законодателство у нас;
- разширяване на възможностите за участие на социалните партньори в работата на МОТ, Международната конфедерация на свободните профсъюзи (МКСП) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП).

Ефективното функциониране на мрежата от институции на социалния диалог извежда на преден план и необходимостта от решаване на следните проблеми: за подготовката, компетентността и професионализма в работата на многобройните институции на различни нива; недостатъчната координация между отделните трипартитни институции – както на национално ниво, така и в отделните отрасли, браншове и общини; наличието на множество органи и структури, без тяхната работа да е изпълнена с реално съдържание, като често се получава припокриване и дублиране на дейността им; липсата на ясен механизъм, на приоритетност и субординация между отделните органи на трипартизма.⁴

В утвърдената европейска практика на индустриални отношения, от която сме част и ние, проблемите се решават от ясни субекти – представителите на наемните работници, работодателите и държавата като регулатор между тях. Ръководени от принципите на Европейската социална харта и изхождайки от необходимостта, в България трябва да се подобри защитата на фундаменталните права на работниците, синдикализирането на частния сектор и въвеждането на модерни индустриални отношения на всички равнища – от предприятието до национално ниво. Към момента у нас има две водещи нива на договаряне – национално и фирмено, което

⁴ Конфедерация на независимите синдикати в България. Хронология – събития, позиции, становища, документи. Ноември 1997 - декември 2001.

подказва преходния характер на нашия модел. Ако допуснем, че националното ниво все пак е по-отчетливо (все още), България би попаднала в категорията "социален корпоратизъм" заедно с държави като Финландия, Дания, Австрия и Ирландия. Има достатъчно основания за причисляването ни в тази категория, тъй като у нас съществуват силни (в смисъл доста овластени) централни организации на работниците и работодателите. В началото на прехода това определено е водещото ниво на договаряне. Ако допуснем, че фирменото ниво на договаряне доминира към момента (или започне отчетливо да доминира) над националното, то ще попаднем в категорията "управленски корпоратизъм" заедно с Великобритания и Франция. Възможно е също в скоро време доминиращо да се окаже отрасловото/браншовото ниво. В този случай ще се доближим до германския и шведския модел, формиращи гръбнака на групата синдикален корпоратизъм. Тъй като ролята на националното ниво в България отслабва от началото на прехода насам (според синдикатите НСТС работи формално през последните години), то вероятно в средносрочна перспектива доминиращите нива в България ще бъдат браншовото и/или фирменото.

Необходимо е също да продължи работата по усъвършенстване на трудовото и социалното законодателство и да се доразвие социалният диалог, като се извърши принципна промяна на неговия обхват, механизми и резултатност. Задължително е законодателното спазване на европейските стандарти за гъвкава заетост, подготовката за пенсиониране, съчетаването на семейния и трудовия живот, развитието на кариерата и повишаването на квалификацията; утвърждаването на задължителна статистика на часовото работно време през целия трудов живот; насочването на социалната и данъчната политика към поощряване на заети, безработни и неактивни лица да променят своята адаптивност и да търсят работа при гарантиране на достатъчен размер на обезщетенията за безработица; въвеждането на стимулиращи системи за заплащане, отчитащи колективния и индивидуалния принос в производителността на труда, качеството и конкурентоспособността на продукцията и услугите.

В България не бива да се допускат изключения от трудовото законодателство относно работното време, полагането на извънреден труд, условията на труд, достойното заплащане на труда, както и нарушения на социалноосигурителните права и задължения, свеждащи се основно до плащане на минимални осигурителни вноски, вкл. и неплащане на такива. Необходими са стабилни гаранции за:

- предотвратяване на вредната практика при насилствено преминаване от безсрочен към срочен трудов договор, както и при ненужно използване на срочните договори там, където характерът на работата не налага това;
- отстраняване на нарушения на работното време, почивките и отпуските и безконтролното полагане на извънреден труд;

- въвеждане на сурови парични санкции при констатирани нередности при прилагане на трудовото законодателство от страна на недобросъвестни работодатели;

- усъвършенстване на правната уредба на колективното трудово договаряне с оглед окончателното утвърждаване в практиката на този основен инструмент на индустриалните отношения.

Нужен е незабавен преход към активни мерки и политики на пазара на труда. Съгласно експертните анализи и практиките в Европа този преход трябва да се обляга на няколко основни предпоставки за насочване на обезщетенията, социалното осигуряване и данъчната система към поощряване на заети, безработни и неактивни лица да повишат своята адаптивност и да търсят работа; предвиждане на режими за плащане на осигуровки при безработица за възрастни работници, което да позволи ранното им пенсиониране (това би създавало баланс между намаляването на обезщетенията при безработица и насърчаването на мерки за осигуряване на заетост); въвеждане на период на активизиране, през който продължително безработните да имат право и задължение да приемат оферта за обучение чрез схеми за ротация на работното място и др.

Утвърждаването и разширяването на колективното трудово договаряне на различни равнища (национално, отраслово, браншово) като инструмент на политиката по заетост би могло да се постигне с отчитане на потребностите от модернизация на пазара на труда - актуализиране на съдържанието на професиите, професионално развитие (кариера), професионално обучение и реорганизация на работното време,⁵ както и с данъчно стимулиране при разкриването на нови работни места и въвеждане на задължителна статистика на часовото работно време. Извеждането на професионалната квалификация на работната сила като водещ приоритет на активната политика на пазара на труда е свързано със създаване на фондове за обучение и преквалификация, изграждане на центрове за професионално образование, организирани чрез партньорство на правителството, бизнеса, синдикатите, университетите, колежите и училищата.

Следователно целите, които трябва да се постигнат, са следните:

- осигуряване на ефективна заетост чрез разширяване обхвата на активните мерки в политиката на пазара на труда;

- либерализиране цената на труда и осъществяване на последователни стъпки, гарантиращи ръст на покупателната способност на работните заплати;

- незабавни мерки за институционално укрепване и развитие на системата за социален диалог при спазване на европейските изисквания;

- обвързване на икономическата политика на страната с европейската политика по заетостта;

⁵ EIRO. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Industrial Relations Developments in Europe, 2003.

- законова регламентация и институционално изграждане на система, гарантираща микрокредитиращи и взимнокредитиращи схеми за предприемачество;
- спешно осигуряване на публични инвестиции в трудоемки дейности и отрасли в региони с ниска заетост;
- утвърждаване на колективно трудово договаряне на различните равнища като основен механизъм на политиката по заетостта;
- законодателно въвеждане на европейски стандарти за гъвкава заетост, подготовка за пенсиониране, съчетаване на семейния с трудовия живот, повишаване на квалификацията и развитие на кариерата;
- данъчно стимулиране за извършване на технологично, продуктово и професионалноквалификационно реструктуриране на българските фирми - подкрепа на инвестициите във високотехнологични и/или експортноориентирани браншове за закупуване на машини, съоръжения, оборудване и програмни продукти;
- извеждане на професионалната квалификация на работната сила като водещ приоритет на активната политика на пазара на труда чрез изграждане на мрежи за професионално обучение и преквалификация по региони, организирани с партньорство на бизнеса, местното управление и синдикатите;
- насочване на обезщетенията, социалното осигуряване и данъчната система към поощряване на заети, безработни и неактивни лица да повишават своята адаптивност и да търсят работа;
- прозрачност на индустриалните отношения, намаляване на безработицата и създаване на нова заетост и въвеждане на задължителна статистика на часовото работно време;
- набелязване на стъпки за развитие на осигурителна система за отчитане на гъвкавата заетост при съответстващи корекции в осигурителните права и разпростиране на принципа на солидарност върху всички, които имат принос в осигуряването при безработица;
- усъвършенстване механизмите за съвместен контрол по спазване на трудовото и социалното законодателство от Главната инспекция по труда, Националния осигурителен институт, Агенцията за държавни вземания и др., както и тясно сътрудничеството със синдикалните и работодателските структури;
- активизиране на партньорството с национално представителните български и европейски синдикални и работодателски структури и с други неправителствени организации;
- подобряване работата на компетентните държавни институции по защита на фундаменталните права на наемните работници съгласно българското законодателство, конвенциите на МОТ и Социалната харта на Съвета на Европа.

Една от съществените задачи е защитата и представителството на колективните и индивидуалните интереси на наемните работници в трудовите конфликти и спорове с различни форми на синдикална дейност, вкл. и чрез стачки.⁶ Възможните етапи за уреждане на колективните трудови спорове в България са непосредствени преговори между страните по спорния въпрос, посредничество, доброволен и задължителен арбитраж (по извънсъдебен път). Ако тези стъпки, които съставляват етапа на извънсъдебно уреждане на спора, не доведат до решаване на проблема, се минава към съдебно разрешаване.

От направените проучвания през последните години става ясно, че нарушаването на основните трудови права на работното място у нас е масова практика. Това поставя под съмнение процесите на трудовото и социалното трансформиране и приближаването на България към ценностите и практиките на Обединена Европа. Дейностите трябва да бъдат насочени към изработване на ясни позиции по отделните аспекти на членството ни в ЕС в съответствието с промените в законодателството и неговото спазване. Недостатъчното развитие на механизмите на социалния диалог на всички нива е основен източник на напрежение и трудови конфликти. Напреженията между социалните партньори (т.е. между работодателските и синдикалните организации) не са силни и непреодолими. Социалният диалог в България е мирен и цивилизован. По-скоро може да се каже, че съществува напрежение по отношение на държавата - претенции към нея са имали и имат както организациите на работниците, така и на работодателите.

Погледнато от друга страна, съществуват някои приоритетни области, тясно обвързани с индустриалните отношения, а именно: политиката на заетостта, работните заплати, устойчивото и реално нарастване на доходите, ефективният диалог между социалните партньори, здравословните и безопасни условия на труд, свободното движение на работната сила, работното време.

Наложително е в България да се постигне баланс между труда и капитала, да се изградят съвременни европейски индустриални отношения с цел да се постигне определено качество на живота на българите.

По отношение политиката на заетостта е доказана тезата, че ускореното развитие на икономиката само по себе си не води до съответно повишаване на заетостта.⁷ Следователно независимо от действията за увеличаване на инвестициите и нарастване на БВП въпросите за намаляване на безработицата и ръста на заетостта заемат своето приоритетно място в работата на българските институции. Действията в тази област трябва да са в унисон с Европейската стратегия по заетост. От съществено значение е

⁶ Katz, H. C., L. Wonduck, and L. Joohee. The new structure of labour relations: tripartism and decentralization. Ithaca (N.Y.): ILR Press, 2004.

⁷ Jacobsen, J. P., and G. L. Skillman. Labour markets and employment relations: a comprehensive approach. Malden, MA, Oxford: Blackwell, 2004.

разширяването на нормативните предпоставки за нова и устойчива заетост. Важно е намаляването на равнището на безработицата да се съчетае с мерки за изменение на нейната структура, като особено внимание трябва да се обърне на проблемите на дългосрочната и младежката безработица. Промяната на механизма на регулация на трудовия пазар трябва да бъде насочена към устойчиво нарастване на заетостта.

Постигането на координация на макроикономическата политика с политиката на европейския пазар на труда е свързано с: предоставяне на възможности на заетите и безработните за обучение, практика и стажуване в български и чуждестранни компании; изграждане на центрове за професионално образование, обучение и преквалификация; въвеждане на национална статистика на часовата заетост като част от новите стандарти, характерни за съвременния пазар на труда. Необходимо е да се създаде ефективен модел за заетост, който да се основава на ясни национални отраслови приоритети. В този модел е уместно работодателите и синдикатите да разширяват постоянно периметъра на колективното договаряне. Непълното работно време трябва да се превърне в централен елемент на политиката по заетостта, като се предвидят и субсидии за работодателите, които наемат нови работници на непълно работно време. Гъвкавостта и съвременните форми на организация на труда трябва да се приемат като основни за бъдещия ръст на заетостта.⁸ Проблемът е, че под формата на гъвкава заетост много често у нас всъщност се маскират маргинални работни места и гъвкавата заетост представлява форма на недозаетост или просто на несъобразена със закона заетост. Особено в малките предприятия, които доминират в сферата на търговското обслужване, няма такива понятия като работно време и почивни дни - нито се определят (договарят), нито се спазват.

Независимо от постигнатото през последните години състоянието на работните заплати остава тревожно. Обективната необходимост да се ликвидира натрупаното обезценяване на доходите и да се търси постепенно сближаване с равнищата в другите страни-членки на ЕС категорично налага в България да се разработи и прилага такава национална подходна политика, която да гарантира устойчиво и прогресивно нарастване на възнагражденията за положен труд. Реалното повишаване на доходите означава да се гарантира достоен живот и мотивация за ефективен труд. Мерките за постигане на това са справедливо данъчно и осигурително натоварване на заплатите чрез признаване на разходи за придобиване на образование и квалификация, усъвършенстване на подходното облагане на физическите лица и съобразяване със семейния им статус.⁹ Увеличаването на минималните плащания на нискоквалифицираните

⁸ *De la Fuente, A.* Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy. Instituto de Analisis Economico (CSIC) Antonio Ciccone: Universitat Pompeu Fabra, May 2002.

⁹ *Belohorska, M.* Boosting social cohesion and employment: more and better jobs. Parliamentary Assembly Preliminary Draft Report, Slovakia, EDG, May 2004.

работници и на социално слабите граждани трябва да стане чрез определяне и редовно оповестяване на минималното ниво на жизнен стандарт (праг на бедността) като индикатор за уязвимите и рискови групи и на тази основа да се гарантира минимален доход за социално подпомагане.

От съществено значение е също и актуализирането на месечните добавки за дете и на стипендиите за учащи се, както и възприемане на нов подход за определяне на минималната заплата за страната, който да гарантира физическото оцеляване и приближаване до обективната европейска цена на труда.

Установяването на съдържателен и ефективен диалог между социалните партньори изисква провеждане на консултации, преговори и сътрудничество при обсъждане на въпроси, свързани с жизненоважните потребности на хората на наемния труд.¹⁰ За целта трябва да се отстранят съществуващите пречки работниците и служителите да изразяват протестите си срещу явно противоречащите на техните интереси решения. Много важно е и утвърждаването в практиката на предварително обсъждане в органите за социално партньорство на нормативните актове в областта на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище.

Относно здравословните и безопасни условия на труд у нас е приет и се прилага нов законен регламент в областта на безопасността и здравето при работа, съобразен с европейските стандарти и практики. Въпреки наличието на нормативна рамка, изградена на базата на европейските изисквания, е наложително: точно и ясно регламентиране на професиите, за които се въвежда задължително застраховане при рискове – професионална болест и трудова злополука; осигуряване на необходимите средства за нормална дейност на Главната инспекция по труда; активизиране на дейностите по условията на труд с оглед на предизвикателствата пред страната по пътя на реалното ни интегриране в ЕС; ускоряване на работата във фирмите по идентификация и оценка на рисковете на работните места.

Водена от своята мисия за защита правата и интересите на наемните работници, които са част от системата на фундаменталните човешки права на гражданите, и в съответствие с документите на ООН, Съвета на Европа и ЕС за защита правата на човека, България трябва изцяло да подкрепи политиката и практическите действия за свободно движение на хора в рамките на Европейската общност.¹¹

Правото на ЕС, както и механизмите на неговото прилагане се намират в органично единство. Основната свобода на движение, възприета в рамките на Съюза, е взаимно свързана помежду си и с останалите принципи на функциониране на Европейската общност. Свободното движение на хора би трябвало да е

¹⁰ EIRO. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Industrial Relations and Industrial Change in Europe 2002*, Employment and Social Affairs.

¹¹ *Vandamme, F.* Labour mobility within the European Union: Findings, stakes and prospects. - *International Labour Review*, 2000, Vol. 139, N 4.

валидно за новите страни-членки, вкл. България, във всичките му аспекти: достъп до заетост, право на пребиваване, право на социална сигурност и социално подпомагане. Спрямо кандидатите за работни места и заетите от новите страни-членки трябва да се прилагат равностойно всички трудови и социални стандарти при пълното спазване на стандартите, залегнали в Договора от Амстердам и директивите на ЕС за недопускане на дискриминация на основа пол, възраст, сексуална ориентация, инвалидност, етнос, раса, религия и др.

Управлението на индустриалните отношения и на човешкия капитал в частност трябва да бъде подчинено на максималната мобилност на специалистите и тяхната адекватна адаптация към европейските изисквания за високо професионално ниво.¹² Следователно свободното движение на работна сила и миграцията остават важен въпрос както за правителствата, така и за социалните партньори като фактор за по-доброто качество на човешкия капитал.

Работното време е свързано с използването на механизми, които да позволят намаляването му, въвеждането на национална статистика на почасовата работа, прилагането на гъвкави форми на заетост и ограничаване на извънредния труд. Тези съвременни подходи на индустриалните отношения са начинът за намиране на социално приемлива цена на реформите и интегриране на страната ни в европейската и глобалната икономика.

Във връзка с това проблемите от първостепенна важност, които вълнуват специалистите по индустриални отношения след присъединяването ни към ЕС, са свързани с дестабилизацията в трудовата заетост, тревожното състояние на здравеопазването и образованието, лошите условия на труд и ниските работни заплати.

За съжаление у нас се увеличават случаите на грубо погазване на фундаменталните човешки права на работното място, масово се нарушава трудовото законодателство, влошават се условията на някои категории труд и нарастват рисковете за здравето и живота на трудещите се. При осъществяването на трудовите правоотношения трябва да се прекрати практиката за наемане на работници и служители без писмено оформен трудов договор. Когато се констатира полагане на труд, без да е оформено трудово правоотношение по законоустановения ред, е задължително органите, осъществяващи контрол по спазване на трудовото законодателство, да издават съответните актове. Срочен трудов договор трябва да се сключва само за работи и дейности с: временен, краткосрочен, сезонен характер, с новопостъпващи работници и служители, в предприятия в ликвидация или несъстоятелност; за работи и дейности, свързани с нормалната, обичайна ефективност и трайните функции на предприятието.

Особено важно е установяването на по-интензивни контакти с европейските отраслови федерации, с Европейската конфедерация на профсъюзите и МОТ за оказване на съдействие и за включване на български представители в

¹² *Checchi, D.* Risk and the distribution of human capital. Istituto Universitario Europeo, Firenze, Italia.

европейските работнически съвети. Същевременно се налага закрила на трудовете права, подпомагане работата на трипартитни органи чрез мероприятия за следене изпълнението на Европейската социална харта; продължаване на обучителната и разяснителната кампания относно измененията в законовите и подзаконовите нормативни актове; участие в работата на Икономическия и социален съвет. Категорично трябва да се заяви необходимостта от адекватен контрол по спазване на трудовото и социалното законодателство от страна на отговорните за това органи и институции.

От първостепенно значение са осигуряването на по-добро трудово-медицинско и санитарно-битово обслужване на работниците и служителите и разработването на ресурсни програми за оздравяване на работната среда и създаване на добър производствен климат, вкл. и предприемането на спешни мерки за идентификация, оценка и минимизиране на рисковете на работното място, за предотвратяване на трудови травми и професионални заболявания. Работниците и служителите попадат под защитата на закона, защото са слабата страна в трудовото правоотношение. Но за целта е необходимо съобразяване с българското законодателство, конвенциите на МОТ, ратифицираната Европейска социална харта и директивите на ЕС за отчитане измененията в икономическата и пазарната среда, в която се развиват индустриалните, в частност трудовите отношения, и за постигане на баланс между интересите на труда и капитала.

В стремежа си към интегриране в ЕС и усвояване на европейските ценности през последните години България имаше периоди на възход и падение, насочване към ценностите на Европа и бягство от отговорностите, с които са съпроводени те. Но страната ни успя да стабилизира своите усилия и да се идентифицира като активен участник в общодемократичните промени на Европа. Сътрудничеството между синдикати, работодатели и служители се прояви като активен конструктивен фактор и благодарение на конкретните действия бяха реализирани значими промени и беше осигурен социален мир.

За да се осъществи реално интеграционният процес обаче, е необходима преди всичко политическата воля на страните от Европа, като всичко това е в пряка зависимост от финансирането и ефективността на: програми за заетост, нови информационни системи, социален диалог на всички равнища. Нужно е и успешно пренасяне на европейските културни ценности у нас. Това не може да стане без широкомащабни, образователни, научни и културни програми. Наложително е също и гарантиране на законността и морала в обществения живот, по-нататъшна демократизация, стабилност и устойчивост на държавните институции, засилване на контролните функции на държавата в партньорство със синдикатите и работодателите по въвеждането и прилагането на българското и европейското трудово и социално законодателство, гарантиращи фундаменталните човешки права.

За постигането на модерни индустриални отношения от европейски тип, в които основни и единствени партньори са национално признатите представители

на труда и капитала, съществено място заема съобразяването на макроикономическата политика на страната с регионалното и отрасловото развитие, с политиката на пазара на труда, с либерализацията на цената на труда и с подобряването на индустриалните отношения в България. У нас колективното трудово договаряне надхвърля т.нар. класически триъгълник, който включва заплати, заетост и условия на труд. Договарят се и някои по-модерни аспекти на труда като квалификацията, преквалификацията и гъвкавите форми на труд (предимно условията за преминаване към непълно работно време и ненормиран работен ден). Все още обаче не може да се каже, че в колективните трудови договори се инкорпорират широко и трайно неща като технологична промяна, схеми за участие на работниците в разпределение на печалбата и др.¹³

Ситуацията, в която се намираме, налага комплекс от мерки, насочени към икономическо развитие, за да се промени в качествен аспект животът на българските граждани, в чийто труд и живот трябва да се утвърди социалната справедливост.

Всички посочени предложения и набелязани цели могат да се развиват и конкретизират, но съобразно европейските практики, чиито идеал са държавите на благоденствието. България няма друг път, освен да следва примера на страните-членки на ЕС. Единствено така може да се постигне необходимата гъвкавост, адаптивност и иновативност на икономиката с приемлива и достатъчна социална сигурност и благосъстояние на гражданите.

Благодарение на волята и огромната експертна работа на страните, подписали Хартата за социално сътрудничество и Меморандума за приоритетни общи действия, българското правителство успя да приеме основните законодателни актове, които регулират реформите в трудовите, осигурителните и социалните отношения. Европейските измерения на българския модел на индустриални отношения се гарантират от ратифицираните Европейска социална харта и редица конвенции на МОТ, както и от директивите на ЕС.

*

Най-ефективните и най-конкурентоспособните страни са тези, които са постигнали висока степен на интеграция на индустриалните си отношения. Осъществяването на Европейската стратегия, приета в Лисабон, трябва да допринесе за това, но е необходимо правителствата да положат по-големи усилия относно осъществяването на поетите от тях ангажименти и по-специално по отношение политиката на заетост, работно време, колективно договаряне, социален диалог и свободно движение на работна сила.

Ускоряването на подходящите макроикономически политики води до увеличение на инвестициите в производителността и интензивно повишаване на заетостта. Развитието на търговията и разпространението на техниката и технологията може да засили икономическия растеж и преките ползи на

¹³ <http://www.eurofound.ie/annualreports.html>

производителността, когато са налице подходящи икономически и социални политики, насърчаващи разкриването на повече и по-добри работни места.

Разширяването на ЕС създава допълнителни предпоставки за по-лесно приспособяване на отделните страни на европейския пазар на труда чрез ефективна институционална подкрепа. Наложително е пазарите на труда да увеличат капацитета си, за да се нагодят, приспособят и справят с променящите се обстоятелства, произтичащи от технологичната иновация.¹⁴ Ето защо реформите в България като страна-членка на ЕС могат да продължат само с обществена подкрепа, социален мир и нови алтернативи за хората. Социалният и гражданският мир се гарантират само от институционализирана и професионално работеща система на социален диалог. Добрата рамка за социален диалог трябва да координира преговорите по заплащането и да прави възможно договарянето на гъвкави решения, които да поддържат сигурността на работното място на базата на европейските трудови стандарти. Ясното дефиниране и закононото регламентиране на ролята и мястото на социалните партньори подпомага преодоляването на предизвикателствата, които са отправени към страната ни.

От значение е също развитието и усъвършенстването на отрасловото, браншовото и регионалното социално партньорство и изграждането на помощни центрове с представители на работодателите и синдикатите към съответните съвети за социално сътрудничество. Гарантирането на възприемчивостта на реформите в социалната сфера чрез активното включване на структурите на социалните партньори в процеса на разясняване, консултации и обучение на хората оказва положително въздействие.

От своя страна либерализирането на цената на труда и обвързването ѝ с резултатите от него и жизненото равнище изискват силна мобилизация на всички институции, които взимат решения по основните въпроси, свързани с трудовото и осигурителното законодателство; пълна публичност и прозрачност на действията, дори и предприемане на изпреварващи дейности; обсъждане на проблемите от всички заинтересувани страни едновременно; алтернативност на решенията. Правителството трябва законово да гарантира и подкрепя чрез съдействие на съответните министерства и ведомства, в духа на европейските модели и традиции утвърждаването на колективните преговори и споразумения като основен инструмент за договаряне на цената на труда, засилване на социалния диалог при решаване на проблемите от икономическо естество, като целта е постепенно ликвидиране ниското ниво на работните заплати.

С оглед повишаване качеството на човешкия капитал служителите трябва да получат по-добра здравна и социална защита, като се направи по-лесно съчетаването на служебния с личния живот и се даде свобода на компаниите в страните-членки да приемат гъвкаво управление на работното време.

Важно е Европейската комисия и страните-членки да си разменят информацията относно добрите практики на вече съществуващите модели на

¹⁴ Edwards, P. *Industrial Relations: theory and practice*. Malden, MA, Oxford: Blackwell, 2003.

индустриални отношения, което спомага за намиране на правилното решение на много проблеми. С това се постига въвеждането на нови работни практики и нови форми на заетост на различните групи работещи, вкл. ако е възможно, и предлагането на подходящо здравно обслужване.

Ясното изтъкване на задълженията на работодателя за правилното организиране на работното време е с цел предотвратяване на неблагоприятните ефекти върху здравето и работоспособността на работниците и служителите.

Българските работодатели са длъжни да спазват трудовото законодателство, където са регламентирани фундаменталните човешки права:

- правото на труд, на справедливо заплащане, на осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд;
- правото на синдикално сдружаване, на свободни колективни преговори и стачка.

Моделът на индустриални отношения у нас е от смесен преговорно-пазарен тип, некорпоративен, с олигополистично представителство на интересите. Степента на конфликтност е ниска, нивото на синдикализация ни поставя на достойно средноевропейско равнище, степента на формализация е висока, държавната интервенция намалява. Доминиращите нива на договаряне към момента са националното и фирменото. Тенденциите в развитието на модела определено са в посока към децентрализация и дерегулация.

Индустриалните отношения трябва да се развиват чрез осигуряване на прозрачност на процеса и гарантиране на фундаменталните права на работното място; прилагане на нови форми на представителство и партньорство, работнически съвети, институционализирана система за извънсъдебно решаване на трудови спорове; създаване на действена информационна система за предотвратяване на индустриалните конфликти и нарушения на синдикалните права. Прилагането на европейските механизми за регулиране и стимулиране на пазара на труда също оказва положително влияние. Целта е да се интегрира въздействието на макроикономически, инвестиционни, фискални, бюджетни и организационни лостове и инструменти за намаляване на безработицата сред най-засегнатите социални групи и региони (дългосрочно безработни, младежи и жени в малки населени места, засегнати от реструктуриране и др.). Особено важно е иницирането на национални преговори и подписването на споразумения (двустранни и тристранни), засягащи работните заплати. Необходимо е и подпомагане на синдикалните общности в териториите и браншовете и синдикалните организации в предприятията за поставяне на преговорите за работните заплати на нови обективни основи, съобразени с европейската практика. Наред с либерализацията трябва да бъдат договорени и критериите за оценка на качеството на труда.

11.V.2007 г.