СЪСТОЯНИЕ НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ В БЪЛГАРИЯ

Доклад
изготвен от д-р Георги Шопов

Център за развитие на човешките ресурси

адрес: ул. „Граф Игнатиев“ № 15, София 1000, България
тел.: 91 550 10; факс 91 550 49; e-mail: hrdc@hrdc.bg;
http://www.hrdc.bg

Този доклад се публикува по проекта “План за действие за поощряване на културата и практиката на социалния диалог в Югоизточна Европа и на участието на гражданското общество и на сходни мрежи в него”, осъществяван в България от Центъра за развитие на човешките ресурси с финансовото съдействие на Европейската фондация за обучение.

© Европейска фондация за обучение, Торино, Италия, 2002
© Център за развитие на човешките ресурси, 2002

ПРЕДГОВОР

Настоящият доклад е разработен и публикуван в рамките на проекта "План за действие за поощряване на културата и практиката на социалния диалог в Югоизточна Европа и на участието на гражданското общество и на сходни мрежи в него". Проектът е разработен от Европейската фондация за обучение в отговор на предложението, отправено от Икономическия и социален комитет на Европейския съюз и от Специалния представител на Европейския съюз в Процеса Ройамон. Процесът Ройамон е създаден през 1995 г. от страните-членки на Европейския съюз като политическа инициатива, целяща да насърчава стабилността и добрите взаимоотношения между страните в Югоизточна Европа, а един от основните му приоритети е поощряването на социалния диалог и сътрудничеството между социалните партньори в Югоизточна Европа.

Проектът се финансира от Програмата ФАР на ЕС и е част от мерките, подкрепяни от Пакта за стабилност. Осъществява се едновременно във всички страни-участнички в Пакта: Албания, Босна и Херцеговина, България, Хърватска, Македония, Федерална република Югославия (Косово и Черна гора включително), Румъния.

Българският доклад е изготвен от ст.н.с. II ст. д-р Г. Шопов по поръчка на Центъра за развитие на човешките ресурси във връзка с изпълнение на проекта в нашата страна. Докладът представя картината на социалния диалог в България на границата между 20 и 21 век, видяна през погледа на външен, независим експерт. Изследването анализира законовите и институционалните рамки на социалния диалог, описва ролята на различните участници в него, разглежда обстойно механизмите и формите на неговото осъществяване – национално, регионално, браншово, отраслово, на равнище на отделното предприятие. Докладът посочва както примери на добра практика, така и основните проблеми, пред които се изправят институциите, участващи в социалното партньорство у нас. Основните изводи и заключения, с които завършва докладът, са допълнени от препоръки относно възможните и необходими области на промяна в механизмите на социалния диалог в България, което превръща изследването в интересно и, надяваме се, полезно четиво за всички заинтересовани лица и институции, сред които се разпространява безплатно.

Центърът за развитие на човешките ресурси ще представи изследването в Европейската фондация за обучение, която ще обобщи и съпостави националните доклади от всички страни от Югоизточна Европа, за да формулира препоръки за подобряване на социалния диалог в региона като цяло. По този начин Центърът ще допринесе не само за насърчаването на социалния диалог и конструктивното участие на отделните страни в него на национално, а и на регионално равнище, потвърждавайки същевременно трайния си интерес и ангажираност към проблематиката на социалното партньорство.

Център за развитие на човешките ресурси

СЪДЪРЖАНИЕ

I. УВОД: ПРАВЕН, ИКОНОМИЧЕСКИ, СОЦИАЛЕН И ПОЛИТИЧЕСКИ КОНТЕКСТ НА ТРИСТРАННИТЕ ОТНОШЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ

II. РОЛЯ НА СТРАНИТЕ В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ

II.1. Отношение на различните участници към техните ангажименти в индустриалните отношения и социалния диалог
II.1.1. Държавата
II.1.2. Работодатели
II.1.3. Синдикати

III. ТРИПАРТИЗЪМ И ТРИПАРТИТНИ ОРГАНИ

III.1. Институции за социален диалог в отраслите, браншовете и регионите
III.2. Примери за специализирани трипартитни институции
III.2.1. Национален съвет по условията на труд
III.2.2. Надзорен съвет на НОИ
III.3. Механизми на социално партньорство
III.3.1. Механизми, подпомагащи националните класически структури за тристранно сътрудничество
III.3.2. Самостоятелни механизми на социално партньорство

IV. КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ

IV.1. Законодателно институционализиране на колективното трудово договаряне в България
IV.2. Колективни преговори и колективно договаряне в периода на засилено преструктуриране на икономиката и приватизация (1999 – 2000 г.)
IV.3. Развитие на колективното трудово договаряне след март 2001 година
IV.3.1. Договорености относно заплащането на труда
IV.3.2. Работно време, отпуски, почивки
IV.3.3. Основни изводи
IV.4. Колективни преговори и договаряне на ниво община

V. УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ НА НИВО ПРЕДПРИЯТИЕ

VI. РЕШАВАНЕ НА ТРУДОВИ СПОРОВЕ

VII. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

I. УВОД: ПРАВЕН, ИКОНОМИЧЕСКИ, СОЦИАЛЕН И ПОЛИТИЧЕСКИ КОНТЕКСТ НА ТРИСТРАННИТЕ ОТОНОШЕНИЯ В БЪЛГАРИЯ

През последните 12-13 години българското общество преживя дълбока промяна в обществените отношения, ценности и нагласи. В периода на прехода от 1989 г. насам България премина през продължителни състояния на политическа и икономическа нестабилност и честа смяна на правителства и парламенти. Тази "устойчива нестабилност" се отрази негативно върху трансформацията на обществените отношения. Нестабилността изглеждаше съзнателно поддържана и необходима за да се осъществи радикално преразпределение на националното богатство, а със самото това – формирането на нови центрове на икономическа, а политическа власт[1]. В тази нестабилност и в приоритета на "преразпределението" могат да се търсят корените на някои от основните причини за забавянето на реформата в такива важни за обществото, социалните партньори, населението и отделните граждани сфери като :

- създаването на условия за модерен и гъвкав пазар на труда;
- индустриалните отношения, в т.ч. трудовото законодателство;
- политиката по доходите;
- създаването на нови инструменти за решаване на колективните трудови спорове;
- социалното осигуряване.

На този фон изграждането на българския модел на тристранно сътрудничество и социален диалог изминаваше своя сложен и труден път.

Едно от постиженията на демократичното ни развитие безспорно беше преходът от централизирани и предопределени от държавата индустриални отношения, към многообразието, противоречивостта и разширяващата се свобода на индустриални отношения в условията на пазарна икономика.

Един от вай- важните резултати на тази трансформация е зараждането, развитието и възприемането от обществото на принципите на модерния социален диалог.

Обективността на анализа изисква да се очертаят основните параметри на социално - икономическата среда[2], в която се зародиха, развиха се и работят институциите на социалния диалог в България (вж. Таблица 1).

Таблица 1. **Развитие на някои основни икономически и социални показатели (1991 – 2001 година)**

[1] - за повече подробности, вж например глава 2 "Икономическа стратификация и обедняване на населението", в:"Национален доклад за развитието на човека. България 1995", ПРООН,София, 1995.

[2] - Подобен подробен анализ на икономическия, социалния и политическия контекст на трипартизма в България през първите 2/3 на 90-те години се съдържа в изследването на ILO- CEET "Social Dialog in CEE", Budapest, 1999, раздела "Трипартизъм и индустриални отношения в България", автор Д. Димитрова, с.63-90. Тук насочваме вниманието към някои белези на икономическата стабилизация и развитието на доходите, заетостта и безработицата след въвеждането на Валутния борд през 1997 година.

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
БВП по текущи цени за съответната година – млн. лв.	135,711	200,832	298,934	525,552	880,322	1,748,701	17,055,205	21,577,020	22, 776*	26, 752	29, 618
БВП- индекси на нарастване спрямо предх. година	88.3	92.7	98.5	101.8	102.9	89.9	93	103.5	102.4	105.8	104
Инфлация - при база края на предходната година	573.7	179.5	163.9	221.9	132.9	410.8	678.5	100.96	106.2	111.3	104.8
Брой регистрирани безработни лица в края на годината	255356	499692	600800	537019	434627	422532	536704	465202	610,551	682792	662260
Равнище на безработица - %	10.9	12.5	15.8	14.0	11.4	11.1	14.0	12.2	15.9	17.9	17.3
Наети лица* *	3037537	2525773	2165680	1959212	1857043	2192777	2105525	1990977	1797273	1648215	1649997
Реално изменение на средната работна заплата при база 1990=100	-40.64%	-50.38%	-60.41%	-69.39%	-68.25%	-82.20%	-77.69%	-75.64%	-74.04%	-72.73%	-71.28%
Реално изменение на мин. раб. заплата при база 1999=100	-43.42%	-56.78%	-56.14%	-70.04%	-70.97%	-85.92%	-82.83%	-80.00%	-76.41%	-75.02%	-69.82%
Реално изменение на средната пенсия при база 1990=100	-51.21%	-59.83%	-58.72%	-71.53%	-68.96%	-83.56%	-79.42%	-76.76%	-73.81%	-72.81%	-73.12%
Брутен вътрешен дълг към края на годината - млн. щ. д.	12247.10	13805.67	13836.41	11338.36	10148.01	9601.58	10408.50	10891.93	10913.90	11201.81	

* - до 1998 г. вкл. данните са в BGL, след 1999 г. данните са в деноминирани лева (BGN), 1 BGN=1000 BGL= 1 DM

**- до 1995 г. данните са средногодишни и за обществения сектор. От 1996 г. данните включват обществен и частен сектор. За 2001 г. - са към м.септември.

Източник: Национален статистически институт (НСИ), Министерство на труда и социалната политика (МТСП).

Ясно се очертава периодът на макроикономическа стабилизация след 1997 г., когато бе въведен режимът на Валутен съвет – ниска инфлация, устойчива национална валута, икономически растеж. Това – заедно с политиката на умерено и предпазливо увеличаване на номиналните доходи, доведе до слабо подобрение на динамиката на реалните доходи (които обаче остават все така далеч от нивата си от началото на 90-те години). Тази стабилизация е придружена от нарастване на безработицата (достигнала през 2000-2001 г. едни от най- високите си равнища) и драстично намаляване на броя на наетите лица.

Като цяло, средата, в която се развиваше социалният диалог се характеризираше с:

- силни финансови и бюджетни рестрикции, които създадоха изключителни затруднения на всички бюджетни сфери, и особено на образованието, здравеопазването, местното самоуправление и др.;
- негативно влияние върху социалната сфера на натрупания външен дълг (изплащането на заемите към международните институции се ползва с приоритет сред всички разходи на държавния бюджет);

- забавено провеждане на структурната реформа и приватизацията, което увеличи финансовата и социална цена на прехода;

- постоянните, често колебливи и непоследователни промени в правната уредба на индустриалните отношения ;

- нерешителност и продължително отлагане на промяната на изчерпания пенсионен модел, характеризиращ се с недопустимо лесен достъп до пенсионни права и поради това – лесно уязвим от финансово дестабилизиране;

- реализиране в края на 90-те години на радикална реформа в цялата социална сфера, водеща до формирането на нов национален социален модел и то в условията на трайна и висока безработица;

- политическа нестабилност и честа смяна на правителствата в годините до 1997 година, последвани от период на политическа стабилност, през който за пръв път от началото на промените българско правителство изкара своя пълен мандат. Белег на тази политическа стабилност бе и демократичната смяна на управляващото мнозинство при последните парламентарни избори (2001 година);

- динамично реализиране на конституционното право на сдружаване и формиране на плуралистична синдикална среда, характерна с множество синдикати и национални синдикални централи;

- по- бавно (в сравнение със синдикатите) институционализиране и развитие на капацитет на работодателски структури в плуралистична работодателска среда;

- радикално променящи се обществени нагласи и ясно изразени генерационни разлики в оценките и възприятията на общественото развитие;

- нарастващо значение на подкрепата и засилващо се влияние на международните финансови институции при формирането на социалния модел;

- формирането на траен обществен консенсус относно приемането на България в НАТО и Европейския съюз.

В изпълнение на определения “обхват на работа”, настоящият доклад има за цел да представи състоянието на социалния диалог в България като опише и анализира законовите, институционалните и организационните условия, които позволяват на социалните партньори ефективно да изпълняват своята автономна роля, както и – институционалните механизми и процедури, които правят социалния диалог реалност. По такъв начин, обект на изследване е състоянието на социалния диалог в България в края на XX-ти и в началото на XXI век, а предмет – промените в неговите законови и институционални рамки, ролята на социалните партньори, механизмите и формите за провеждане на различни равнища (национално, регионално, браншово, отраслово и на равнище предприятие.

Обектът и предметът на изследване, както и поставената цел определят структурата на доклада, която е както следва:

- роля на страните в индустриалните отношения;
- трипартизъм и трипартитни органи;
- колективно договаряне;
- участие на работниците на равнище предприятие;
- решаване на трудови спорове.

Тази структура възпроизвежда структурата на посочения раздел "Трипартизъм и индустриални отношения в България" от изследването на ILO- CEET "Social Dialogue in CEE"(1999). Това ни освободи от необходимостта да правим подробен анализ на процесите и промените в социалния диалог през първата половина на 90-те години. Посоченото изследване е използвано като стартова база, допълнена разбира се от резултати, съдържащи се в други разработки[3], както и от собствения ни опит и анализи, за да се изведат тук:

(а) историческите предпоставки и тенденциите, детерминиращи текущото състояние на социалния диалог;

(б) основните промени през последните години и главните характеристики на състоянието на този диалог;

(в) примери за добри практики, но и за проблеми, засягащи институциите, формите и механизмите за социален диалог в страната.

[3] - вж. приложения списък на ползваната литература.

II. РОЛЯ НА СТРАНИТЕ В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ОТНОШЕНИЯ[4]

Тристранното сътрудничество в България се появи на празно място. В условията на централизирано планово стопанство и тоталитарна държава нямаше място за социален диалог и партньорство за регулиране на индустриалните отношения.

Непосредствената причина да се потърси инструментариумът на тристранното сътрудничество в нашите условия бе първата протестна вълна, която заля страната през 1989-1990 година. На 6 март 1990 г. се провеждат първите тристранни преговори между Правителството, КНСБ и Националния съюз на стопанските ръководители. На 15 март 1990 г. между същите страни е подписано Генерално споразумение, въз основа на което бе създадена Националната тристранна комисия за съгласуване на интересите, към която на 3 май 1990 г. се присъедини и КТ "Подкрепа".

На 25 март 1990 г. участниците в Генералното споразумение приемат Правила за работата на Националната комисия, с което се слага началото на институционализирането на тристранното сътрудничество в страната.

В развитието на социалното партньорство има периоди на спиране на процесите и опити за неговото ограничаване. Те обикновено се отличават с продължаване на формалното съществуване на институциите на диалога, но без те да бъдат използвани за целите, за които са създадени.

Социалният диалог в определени моменти от последните десет години бе затруднен от прекаленото доминиране на държавата, от опитите за изземване на функции, които са присъщи на социалните партньори, а също от нестабилните политически отношения и от отсъствието на трайна визия за развитието на социалното партньорство.

Съгласно установената практика, формираните традиции, и действащата в момента правна рамка, страните, които участвуват в тристранното сътрудничество са представители на държавата и на представителните синдикални и работодателски организации.

От страна на държавата, в зависимост от нивото на което се осъществява тристранното сътрудничество, участвуват органите на изпълнителната власт – заместник - председател на Министерския съвет (като председател на Националния съвет за тристранно сътрудничество – НСТС), министри, ръководители на ведомства. На общинско равнище, органите на местното самоуправление в социалния диалог се представляват от кметовете.

От страна на синдикатите участвуват представителните синдикални организации. Това разрешение е заимствано от практиката на редица страни с развити индустриални отношения и е възприето в актовете на Международната

[4] - при написването на този раздел е ползвано изследването на Ек.Рибарова, Н.Колева, А.Гонева, "Анализ на ефективността на институциите и на механизмите на социалния диалог", София, 2001, стр. 2-10.

организация на труда. У нас то бе продиктувано от съществуващия реален синдикален плурализъм, по силата на който бяха създадени и функционират свободно множество автономни синдикални организации. Това налага сред тях да бъдат определени онези, които имат по-голямо обществено влияние и затова биват признати за представителни. Качеството на представителна организация на национално равнище се придобива при наличието на установените в закона (в случая – Кодекса на труда) критерии.

Съгласно проведеното през 1998 г. "преброяване " на синдикатите бе установено, че на тези критерии отговарят два синдиката – КНСБ и КТ"Подкрепа" и с акт на Правителството те бяха признати за представителни.

Темата за "представителността" на синдикалните организации, е една от най-горещите теми, свързани с институционализирането на социалния диалог на различни равнища. В страната съществуват и действат няколко синдиката, които остро поставят въпроса за тяхното участие в тристранния диалог на национално, местно и микроравнище. Този проблем е намерил място и в специалното издание "Синдикализмът на изток" на Световната конфедерация на труда[5], където например се посочва, че "Общността на свободните синдикални организации в България _(ОССОБ), Независимия синдикат "Единство", Генералната централа на браншовите синдикати допълват синдикалната картина в страната" и че "Националният професионален съюз "Промяна" е член на Световната конфедерация на профсъюзите". Независимо от факта, че преди преброяването на синдикатите през 1998 г. няколко организации (Асоциацията на демократичните синдикати, ОССОБ, Националния професионален съюз) са участвали в Националния съвет за тристранно сътрудничество, представителният статут на тези организации бе анулиран от Министерския съвет (въз основа на резултатите от синдикалното преброяване). Факт, който се оспорва от тях – включително и пред Висшия административен съд и остава една от "ябълките на раздора" в областта на социалния диалог. Поради това, едно от голямите предизвикателства пред социалния диалог в България е да се осъзнае необходимостта от взаимодействие между сродните организации, а не да се върви по посока на тяхното противопоставяне и разграничаване**.**

По същите критерии, заложени в закона, за представителни са признати четири работодателски организации:

- Българската търговско-промишлена палата (БТПП). Тя е създадена преди близо 120 години (1884 г.), като след 1992 г. се определя като доброволна обществена организация за подпомагане, насърчаване, представителство и защита на стопанските интереси на своите членове от публичния и частния сектор.

- Българската стопанска камара (БСК). Тя е приемник на създадената през 1880 г. Българска индустриална камара. БСК е федеративно обединение, изградено на браншов и териториален принцип.

[5] - Вж. кн. 3/2001 г. на "Labor Magazine".

- Съюз за стопанска инициатива на гражданите (преименуван през 2001 г. на Граждански съюз за стопанска инициатива). Създаден е в края на 1989 г., като първа организация на частните предприемачи за защита на свободата на предприятията и на частните работодатели.

- Български съюз на частните предприемачи "Възраждане" - учреден през 1989 г.[6]

В теорията на индустриалните отношения са формирани две основни – "по-тясно" и "по-широко" разбирания за тяхната същност. Според първото (тясното) индустриални са отношенията, които се развиват между труда и капитала и то преди всичко в промишления сектор. Съгласно "по- широкото" разбиране, индустриални са отношения, които възникват по повод заетостта във всички отрасли и дейности.

Влиянието на политическата, икономическата и социалната среда в България предопределя динамиката на специфичен модел за социално партньорство. Именно гледната точка на по -глобалното, "широкото" разбиране за индустриалните отношения е заложено в българския модел. Нещо повече – българската практика надхвърли и по- широките граници на това разбиране. Редица обстоятелства (състояние на политическата среда, дълбокият характер на предприеманите реформи в икономическата и в социалната сфера, тежестта на тези промени, които населението е принудено да понася повече от 10 години и пр.) наложиха във фокуса на социалния диалог да попаднат фундаментални въпроси и проблеми, свързани с формираните и провеждани през различни години и от различни правителства икономически и социални политики. Няма да е пресилено ако се заключи, че предмет на социалния диалог на национална равнище пред последните 10-12 години бяха почти всички възлови икономически и социални закони и нормативни актове на централната изпълнителна власт.

II.1. Отношение на различните участници към техните ангажименти в индустриалните отношения и социалния диалог

II.1.1. Държавата

Практиката показа една тенденция, от която изключенията през последното десетилетие са малко. Правителства, които имаха зад гърба си повече или по-малко солидна парламентарна подкрепа, предпочитаха "силовия монолог", а правителства, които бяха излъчени от "плаващо" мнозинство, които бяха преходни или служебни, като правило показваха по-голяма склонност към осъществяване на социалния диалог. В него те търсеха (а и в повечето случаи намираха) необходимия им фактор за политическа стабилност, относително спокойна обществена среда и своеобразен "гарант" за провежданите от тях промени в икономическата и социалната сфера. Така например, правителствата на СДС от 1991/92 г. и на Демократичната левица от 1995/97 г. показваха поведение, преминаващо от опити силно да се ограничат съдържанието и механизмите на социално партньорство,

[6] - по- подробен профил на тези основни социални партньори е представен в цитираната разработка на ILO-CEET, с. 67-72.

(включително чрез действия за финансово обезсилване на най-големия синдикат), до опити за ново "одържавяване" на част от социалните партньори. Например, временното коалиционно правителство от 1990/91 г., излъчено на практика с парламентарно съгласие, както и служебните правителства, назначени през 1994 г. и 1997 г., нямаха стабилна политическа опора, но (може би и заради това) показаха много по-силни нагласи и отвореност към социалния диалог.

В същото време, промените в позициите на едно или друго правителство, в получаваната от него подкрепа от Парламента (а и от икономически структури) водеха до промени в поведението им спрямо социалните партньори. Така например излъченото от "динамично" парламентарно мнозинство правителство през 1992 - 1994 г. отначало показваше нагласи да провежда социален диалог, включително да съдейства за неговото пълно институционализиране. През втората година от мандата му обаче, когато мнозинството, което го подкрепяше се очерта като привидно по- стабилно, отколкото в началото, то промени отношението си към социалното партньорство в посока към опити за неговото ограничаване.

Отношението на излъченото от стабилно мнозинство правителство на Обединените демократични сили - ОДС през 1997 – 2001 г. към партньорите и специално към синдикатите, се проявяваше по сложен и противоречив начин. Налице беше, от една страна, тенденция към сътрудничество. Тя се определяше от тежката ситуация в страната през 1997 г. и от очевидното намерение на това правителство да започне най- после радикални реформи, за което то се нуждаеше от солидна обществена подкрепа. Поради тези причини позицията на правителството гравитираше от изразено демократично желание за диалог до стремеж синдикатите да бъдат успокоени с определени отстъпки. От друга страна, имаше тенденции и към формализиране и омаловажаване на социалния диалог, на опити за заобикаляне или дори пренебрегване мнението на синдикатите в определени случаи[7]. Това се проявяваше най- вече в подценяване ролята на Националния съвет за тристранно сътрудничество, в подценяване на партньорството в отраслите и браншовете, както и в игнориране за известен период от време на някои от специализираните трипартитни структури на национално равнище - например Националния съвет за закрила при безработица и насърчаване на заетостта и други.

На тази основа може да се обобщи (с присъщата за всяко обобщение условност), че в развитието на социалния диалог при всяко правителство се забелязва своеобразна "синусоида". Тя се движи от бързо достигане на максимални стойности (обикновено в началото на мандата) към снижаване (при наличието на по- стабилно парламентарно мнозинство, подкрепящо излъченото от него правителство) и отново (евентуално) – повишаване на интензитета на диалога при намаляване на парламентарната подкрепа, при възникване на социално напрежение или при необходимост от подкрепа на непопулярни икономически и социални мерки.

Въпреки всичко това, стремежът за възприемане на европейски тип управление предопределиха постигнатия през 1997-2001 г.относителен успех в някои области,

[7] - Като пример може да ослужи подходът, когато определени проектозакони се внасят за обсъждане в Народното събрание директно от народни представители, което автоматично извежда подобни документи извън обхвата на социалния диалог и необходимостта от неговото обсъждане в НСТС.

като например - в интегрирането на социалните партньори в подготовката на проекти за закони, в приемането на закони, адекватни на европейския социален модел и постигането на споразумения по отделни аспекти на трудовите отношения. Това се осъществи благодарение на използването (по взаимно споразумение между правителството, двата най-големи синдиката и Българска стопанска камара) на механизми на партньорство, които играеха роля на допълващи дейността на националните трипартитни институции. Механизми, които дадоха възможност за пряко участие на представители на социалните партньори в подготовката на проекти за закони и други нормативни документи.

Промените в механизмите на социалния диалог намериха отражение в законодателните промени, които бяха гласувани от Народното събрание в периода 1997 - 2001 г. Бяха приети редица закони и изменения в закони, засягащи трудовите отношения и социалните реформи. През 2001 г. бяха приети изменения и допълнения в действащия Кодекс на труда, с които беше отговорено на предизвикателствата към социалния диалог, породени от трансформациите в собствеността, утвърждаването на пазарната икономика, действието на валутния борд, провежданите реформи в социалната сфера. С тези промени се утвърди цялостна национална система на тристранно сътрудничество, чиито основи бяха поставени с промените в Кодекса на труда през 1993 г.

В периода след 1997 г. обхватът на социалното партньорство се разшири чрез използване на нови механизми[8] като напр. участие на социалните партньори в работата на парламента, формиране на специализирани работни групи за сътрудничество при подготовката на социални закони, привличане на социалните партньори и други организации на гражданското общество в структурите за подготовка и преговори за присъединяване на страната към ЕС. Социалните партньори бяха поканени за редовни членове на всички работни групи, което е част от усъвършенстването на механизма за координация в областта на подготовката на България за присъединяване към ЕС и отговаря на препоръките на Европейската комисия.

Смяната на парламентарното мнозинство и правителството през лятото на 2001 г. беше породена както от разочарование от тежките реформи и грешки на предишното правителство, така и от надеждите за скорошно подобряване на жизнения стандарт. Новото парламентарно мнозинство, изглежда стабилно, но поради липса на опитна партийна структура и относително спонтанното си формиране, очевидно е носител на различни, често разнопосочни или взаимно противоречащи си интереси на различни обществени групи. Например, от една страна, на 15 февруари 2002 г. Правителството подписа Харта за социално сътрудничество с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите, последвана през март от Споразумението за сътрудничество между същите страни. От друга страна, въпреки демонстрираното добро отношение към социалните партньори, може да се отбележат някои примери за формализиране или ограничаване на диалога като: .

[8] - те се разглеждат по- подробно в следващото изложение.

- въвеждане на промени в действуващото законодателство, засягащи области, които са важна част от обекта и обхвата на тристранния диалог, въпреки отрицателната позиция на част от партньорите - промени в Кодекса за задължително обществено осигуряване, отмяна на съществуващия Закон за закрила при безработица и насърчаване на заетостта и приемане на нов Закон за заетостта;

- неприлагане на действуващи норми относно социалния диалог и тристранното сътрудничество – за първи път представителните синдикални организации сезираха Върховния административен съд, който в края на 2001 г. отмени актове на правителството за повишаване цените на електроенергията, приети без да бъдат спазвани правилата за консултации и сътрудничество със социалните партньори, заложени в Кодекса на труда.

- задържане на прилагането в практиката на влезли в сила закони, които създават нови инструменти за партньорство – напр. не са приведени в действие Законът за икономическия и социален съвет[9], Законът за социалноинвестиционния фонд и заключителни разпоредби на Кодекса на труда, третиращи създаването на Националния институт за помирение и арбитраж , въпреки че са приети още през март и април 2001 година.

II.1.2. Работодатели

Поведението на работодателските организации през разглеждания период се определя както от изброените фактори на външната среда, така и до голяма степен от позициите на отделните правителства. Като правило повечето работодателски организации подкрепят извършването на реформи, но изискват да участват активно в тях. В случаите на блокиране на социалното партньорство се стигаше до обединяване на синдикални и работодателски представители в общи позиции - такива примери могат да бъдат посочени и за периода 1991/92 г. и за периода 1995/97 година. На практика отношенията "работодатели–синдикати" не можеха да бъдат силно конфронтационни до 1997/98 г., тъй като преобладаваща част от работодателите бяха директори на предприятия с преимуществено държавно или общинско участие, което изместваше индустриалните отношения по оста "синдикати – държава". Реално съществуваха противоречия, но те произтичаха повече от опитите за "скрита" приватизация и не се проявяваха в публичното пространство.

Намеренията на правителството на ОДС през 1997 - 2001 г. да поддържа активен социален диалог и стремежът да се избягнат големи социални конфликти, определяше относително добрите възможности за постигане на компромисни споразумения между представителните работодателски и синдикални организации,

[9] - Специално трябва да се отбележи, че в този случай стартирането на икономическия и социален съвет в голяма степен зависи и е отговорност не само и не толкова на държавата, на централната изпълнителна власт, но и на другите социални партньори. Т.напр. работодателските организации и синдикатите биха могли сами да приемат предизвикателството да определят кой и по какъв начин да ги представлява в Съвета (независимо, че съгласно закона за икономическия и социалния съвет, в него участват национално представените синдикални и работодателски организации). Постигането на консенсус при решаването на подобно предизвикателство ще разшири обхвата на социалния диалог и би допринесло допълнително за развитието на гражданското общество в страната.

независимо от започналите и развиващи се процеси на раздържавяване и идентифициране на новите, автентични работодатели и началото на остри противоречия (и дори сблъсъци) между синдикати и работодатели на равнище предприятия. Това доведе до известни промени в поведението на признатите вече за представителни работодателски организации. Например, въпреки няколкомесечните преговори за подписване на Национално рамково споразумение за принципите за водене на преговори и подписване на колективните трудови договори (КТД) в отраслите и браншовете и постигане на договорености, Българската търговско-промишлена палата в последния момент отказа да го подпише и предложи радикално ново съдържание.

Въпреки това, някои от най- големите работодателските организации, като например БСК успяват да постигнат компромисни договорености със синдикатите. Тези договорености допринасят за развитието на законодателните процеси и на индустриалните отношения.

Основните пречки за пълното интегриране на работодателските структури в социалното партньорство са отсъствието на официално определени критерии за отрасъл или бранш, отсъствието на адекватни данни за степента на тяхната представителност на национално равнище, както и на подходяща законодателна рамка, регламентираща членството в работодателски съюзи и техните права. На практика, браншовите структури (дори на някои от най-големите и признати официално за представителни на национално ниво работодателски организации) не са достатъчно представителни на равнище бранш или отрасъл. Динамиката в икономическите форми, постоянната поява на нови предприятия, разпадането на стари икономически структури и изчезването на ликвидирани предприятия е предпоставка за динамични промени на членската маса в работодателските организации. Оттам самите работодателски организации не могат да изразяват достатъчно добре интересите на значителна част от работодателите от съответния отрасъл или бранш.

Ето защо, за подобряване ефективността на социалното партньорство е необходимо: (а) спешно законово регламентиране на дейността на работодателските организации по отношение регламентиране на членството в тях, на техните права и функции; (б) установяване степента им на представителност, с цел идентифициране на автентичните национално представителни работодателски организации, като се определят и национално валидни критерии за отрасъл и бранш.

II.1.3. Синдикати

Поведението на синдикатите през разглеждания период е твърде мобилно - то варира от партньорски до конфронтационни подходи, с повече или по-малко изразени различия между двата основни синдиката. От началото на прехода и двата синдиката са изказвали и оказвали подкрепа на реформите, но с изискването да има справедлива и поносима социална цена, и да се осигурят условия за активно участие на представителите на наемните работници във формирането на тези реформи. Наличието на голям дял държавна собственост, особено до 1997/98 г., често поставяше синдикатите в позиция повече на партньор на работодателите и

основен опонент на правителствата, което предизвикваше в публичното пространство възприятия за политизиране на синдикалната дейност.

В поведението на различните правителства могат да бъдат откроени опити за създаване на "свои" синдикати, а с по-малък успех – и на "свои" работодателски съюзи, тяхното легитимиране и признаване (макар и без правни основания) за представителни на национално равнище. Такива тенденции се открояват през 1991/92 г. (опитът е неуспешен), 1995/97 г. и отчасти през 1997/99 година. След първото преброяване на състава на синдикатите, подобни опити бяха изоставени. Резултатите от преброяването предизвикаха временно стабилизиране на присъствието на представителните синдикати в различните институции на социалното партньорство.

Прегледът на основните тенденции в развитието на социалното партньорство през 1989-2001 г. показва, че като правило опитите за реформи и тяхното повече или по-малко успешно осъществяване са тясно свързани с резултатите от провеждания социален диалог и особено от неговото институционализиране и разширяване на съдържанието и механизмите му. Фактически правителствата, които са препятствали социалното партньорство или са се отнасяли формално към него, са се проваляли в опитите си да осъществяват реформи в икономиката и социалната сфера или въобще не са показвали воля за тяхното извършване. Обратно, поддържането на относително устойчиви институции на социалния диалог и стремежът да се намерят компромисни решения, са съпътствали по- радикалните реформи и очевидно са ги подпомагали.

Независимо до колко волята за осъществяване на реформи и волята за провеждане на социален диалог са демонстрирани в единство от различните правителства и от останалите социални партньори, ясно е, че развитието на социалното партньорство и поведението на основните социални партньори – работодателски и синдикални организации, не са пречка за извършване на реформите. Напротив – това партньорство и диалог са фактор за своевременно постигане на обществен консенсус относно посоките, скоростта и съдържанието на реформите, а със самото това – са фактор за тяхното стабилно и успешно протичане.

В същото време е налице почти постоянно недоволство и разочарование на широки слоеве от населението от реформите в България, от управляващите елити и от всички институции (вкл. от синдикалните). След 1997 г. голяма част от хората осъзнават необходимостта и неизбежността на извършваните реформи, но са недоволни от начина на тяхното провеждане, от липсата на бързи резултати и позитивни социални последствия. Оттам, от институциите за социалното партньорство, както и от самите социални партньори се очаква не само постигане на максимално удовлетворяващи всички обществени групи решения, но ясни, конкретни и видими положителни социални ефекти от тези решения. Ако първото е все пак реалистично за осъществяване, то второто изисква подобряване на всички останали фактори на обществената среда, което може да протече за много по-дълъг период от време

III. ТРИПАРТИЗЪМ И ТРИПАРТИТНИ ОРГАНИ

Развитието на социалното партньорство в България се отличава с изграждането и функционирането на множество и разнородни институции, както и на механизми и форми за подготовка и реализация на техните решения[10].

Основните критерии, установени от практиката у нас за определяне на институция на социалното партньорство е тя да бъде създадена с нормативен документ (закон), да има изградени постоянно действащи структури и да бъде обособена от държавните органи, т.е. със самостоятелна роля. Някои от институциите имат свои помощни структури, създадени с подзаконови актове - например постоянните комисии към Националния съвет за тристранно сътрудничество. Наред с институциите, действат редица механизми и форми за осъществяване на социалното партньорство, които са създадени въз основа на подзаконови актове и решения на държавни органи, чрез споразумения между социалните партньори и пр.

По- общият преглед дава възможност за класифициране на тези институции и механизми по различни признаци:

- според равнището, на което са изградени и действат, те са национални, отраслови и браншови, регионални (областни и общински)

- според състава си те са: (а) трипартитни институции и механизми; (б) институции и механизми, в които наред с участието на трите класически субекта на социално партньорство се включват също представители на други неправителствени организации; (в) институции и механизми без участие на държавата.

Последните от своя страна са двупартитни (между работодатели и синдикати) и с по-широко участие, т.е. наред с работодателите и синдикатите в тях участват други неправителствени организации. Те могат да бъдат изцяло национални и смесени (т.е., българо-европейски и други). Конкретен пример за последните могат да бъдат предвиденият със закон, но все още неизграден Икономически и социален съвет, като национална, но изцяло неправителствена институция за социално партньорство, както и създадения по решение на Съвета за асоцииране на Република България към Европейския съюз Смесен консултативен комитет Европейски съюз - България, който е смесен неправителствен механизъм за социално партньорство.

---

[10] - при написването на този раздел са ползвани публикациите "Social dialogue and the expanding world", Lajos Hethy , ETUI, Brussels, 2001; Ек.Рибарова и др., цит.съч., стр. 13-38; "Трудови отношения. Нормативни актове. Практика. Коментар", под ред. на проф. В.Мръчков. Изд."Труд и право", издания - 1998, 1999, 2000, 2001.

- според нормативната база и начина на своето изграждане и действие, трипартитните органи могат да бъдат: (а) същински институции и (б) механизми и форми.

- според функциите и правата си институциите за социално партньорство могат да бъдат разделени на: (а) *общи* трипартитни институции (от класически тип) – например, Националният съвет за тристранно сътрудничество и съветите за тристранно сътрудничество в отделни отрасли и браншове, както и в регионите; (б) *специализирани* институции - Националният съвет по условия на труд и съответните съвети в отрасли и в региони, Националният съвет за закрила при безработица и насърчаване на заетостта; органи за управление - Надзорен съвет на Националния осигурителен институт[11].

Механизмите на партньорство обикновено са механизми за подготовка и осъществяване на решенията на институциите и самостоятелни механизми[12]. Към първата група механизми могат да бъдат причислени: работни групи за подготовка на документи към действащите институции; консултации, преговори, подписване на споразумения; извършване на проверки, наблюдения и други. Към втората група могат да бъдат определени: консултативни съвети и работни групи, създадени към държавни институции – например, Консултативният съвет към Парламентарната комисия по труда и социалната политика; форми за участие на социалните партньори и други неправителствени организации в работата на държавни органи- например форми за участие на социалните партньори и неправителствените организации в работата на парламентарните комисии и в работните групи за подготовка и преговори на България за присъединяване към ЕС; консултации, преговори и споразумения между държавата и отделни социални партньори; консултации и преговори само между социалните партньори от гражданското общество, евентуално и с участие на други неправителствени организации; работни групи за осъществяване на целите на подписани споразумения, с участие на представители на държавата и отделни социални партньори; провеждане на национални срещи и дискусии между социалните партньори и представители на държавни институции и други.

Често механизмите като по- гъвкави и лесно приложими форми за диалог се използват в случаи на остри конфликтни ситуации и спешни за решаване проблеми. Такъв е случаят с провеждането на национални срещи и дискусии по икономическите и социалните проблеми на отделни браншове и отрасли, работата на създадения към МТСП Съвет за следприватизационен контрол, чрез който бяха изпратени сигнали за нарушения в приватизационни сделки и други. В същото време, работните групи, създадени за реализация на целите на подписания през 1997 г. между правителството на ОДС, БСК и двата представителни синдиката "Меморандум за приоритетни общи действия" отговориха на потребностите за

[11] - в т.III.2. по- долу се разглеждат по- подробно някои типични примери на специализирани трипартитни институции, които са характерни за българската практика през последните години.

[12] - в т.III.3. по- долу се разглеждат по- подробно някои типични примери, представящи механизмите за социално партньорство, които са характерни за българската практика през последните години

бързо изготвяне на законодателната рамка за неотложните социални реформи. Непосредственото участие на социалните партньори в пряката подготовка на проекти за закони (напр. на Кодекса за задължително обществено осигуряване - КЗОО) улесни и ускори тяхното приемане. Това беше също израз на политическата воля на правителството за смекчаване на последиците от извършването на реформите и за избягване на остри противоречия по повод приложението на тези закони.

Особеностите на отделните институции и механизми на социално партньорство определят начина на тяхната работа, процесите за вземане на решения и конкретните резултати от тези решения. Действията на институциите и механизмите на национално равнище безспорно имат по-голяма тежест и публичност, а и на този етап в България те са по- добре изградени. Относително най- бавна е степента на изграждане и най- малко резултати има от работата на институциите и механизмите на регионално равнище. Причините за това са най-вече в ниската степен на децентрализация и произтичащите от това ограничени възможности на органите на местно самоуправление за самостоятелни решения. Допълнителен немаловажен ограничителен фактор е недостатъчната институционализация на работодателските структури на регионално равнище.

Трипартитните институции имат по- голяма роля за решаване на общи проблеми на цялото население – за страната, отрасъла, региона, отколкото институциите, в които държавата не участва. При последните се проявява по- голяма конкретизация на частните интереси на съответните представени групи - работодатели, наемни работници, а в отделни случаи – и на други представители на гражданското общество.

Между отделните видове институции на социалното партньорство, въпреки сходството на целите, за които са създадени, има ясни различия - както в съдържанието на обсъжданите аспекти на трудовите отношения, социалната политика и на използваните механизми, така и в начина за вземане на решения и в тяхната приложимост.

Класическите трипартитни институции, като например съветите за тристранно сътрудничество, обсъждат общи аспекти на труда, социалната политика, жизненото равнище. Решенията, които приемат засягат както съответната политика и законодателство, но по- често - конкретни проблеми (цени, равнища на заплати и социални плащания и други).

Специализираните структури и органите за управление насочват своята дейност към по-специфични аспекти на трудовите отношения и обсъждат както формирането на политиката в тези области, така и конкретните механизми и резултати от нейното приложение. Това се отнася за заетостта, условията на труд, набирането и изразходването на средствата от социални фондове и други. В същото време, в класическите и специализирани трипартитни институции различията в отделните интереси са ясно откроени и сблъсъците са далече по- добре изразени, отколкото при органите за управление.

Съгласно нормативната уредба, решенията, които се вземат от тези институции по правило не са задължителни за изпълнение от държавните органи, въпреки че в

отделни периоди (напр. в началото на 90-те години) такава практика е била допускана. При невъзможност за постигане на консенсус, отделните социални партньори си запазват правото на различно мнение, неговото изразяване в публичното пространство и използването на различни законни средства за отстояване на позициите си.

В органите за управление, въпреки че има представителство на различни интереси, се търси в много по-голяма степен общност на решенията, които се приемат с определен тип мнозинство (най- често квалифицирано). След приемането на решенията те стават задължителни за изпълнение от съответните държавни структури, независимо дали представителите на държавата са били съгласни или не с тях. Нещо повече, дори ако отделни социални партньори от гражданските квоти не са били съгласни с приетите решения, след като са в сила те са длъжни да ги приемат. Като правило, отговорността за взетите решения от органите за управление е много по- голяма от гледна точка на ефективността на управлението и резултатите от приетите решения биха могли да имат по-силни последици за социалните партньори и за процесите в обществото.

На 29 март 2000 г. Народното събрание ратифицира Европейската социална харта (ревизирана) и по този начин Република България стана една от деветте държави-членки на Съвета на Европа, ратифицирали този основен стандартизиращ документ в социалната сфера. Членовете на хартата, отнасящи се до подраздел "Социален диалог", с които България се обвързва, са: чл. 5 "Право на организиране, чл. 6 "Право на сключване на колективни трудови договори", чл. 21 "Право на информация и допитване", чл. 22 "Право на участие в определянето и подобряването на условията на труд", чл. 28 "Право на представителите на работниците на закрила в предприятията и облекчения за работата им", чл. 29 "Право на информация и консултации при масово съкращаване на работна ръка". Европейската социална харта /ревизирана/ влезе в сила на 1 август 2000 г., като тази законодателна инициатива на българското правителство е предпоставка за постоянен международен контрол върху политиката на Република България в социалната сфера , това число и върху реализирането на социалния диалог.

III.1. Институции за социален диалог в отраслите, браншовете и регионите

Диалогът на регионално, отраслово и браншово равнище се води главно в рамките на съответните съвети за тристранно сътрудничество. Ефективността на тези институции е в пряка зависимост от нормативно предвидените им компетенции и правомощия, но е силно повлияна също от трансформациите на собствеността и от активността на работодателските структури на тези равнища. Като добри примери за "разширен" социален диалот на областно ниво може да се посочи работата на Регионалните съвети по заетостта, където се обсъждат стратегически и оперативни въпроси за състоянието и развитието на местните пазари на труда.

Отрасловото и браншовото сътрудничество след 1997 г. се характеризира с настойчивост, преминаваща в натиск от страна на синдикатите и известна пасивност на работодателските организации. Обективни проблеми поражда трансформацията на собствеността, честите промени в мениджърските екипи.

Отделни министерства поддържат тристранния диалог, като в делови и професионален стил се обсъждат и приемат решения по общи отраслови проблеми - нерядко дори с икономически и финансови характер.

Трудно е да се оформи единна обща оценка за ефективността на институциите за сътрудничество на отраслово и браншово ниво. Там, където са сключвани и регулярно се подновяват споразумения и договори, те служат като рамка и опора на колективното договаряне в стопанските дружества.[13] Добрите контакти между синдикални и работодателски организации в множество браншове позволяват да се постигат единни позиции по необходимостта от либерализиране на икономическите и данъчни условия за стопанска дейност.

Относително по- добро и ефективно е сътрудничеството между отрасловите синдикати в бюджетните сектори и съответните министерства. През целия анализиран период тристранното сътрудничество не е прекъсвано, регулярно се подписват или актуализират отраслови споразумения, обсъждат се и се прави съгласуване на отраслови наредби и други ведомствени документи. Това съвсем не означава, че между социалните партньори не са възниквали противоречия и конфликти. Например, в края или в началото на почти всяка учебна година възникват трудови конфликти по повод забавяне изплащането на работни заплати за учителите. Както се посочва в редовния годишен доклад за 2000 г. на ЕК за напредъка на България в процеса на присъединяване "все още има чести оплаквания за липсата на социален диалог в публичния сектор".[14] Напоследък (пролетта на 2002 г.) в отношенията "синдикати – правителство" напрежение породи стратегията за модернизиране на българското образование и в частност – намеренията за съкращаване на училищната мрежа и на работни места.

III.2. Примери за специализирани трипартитни институции

III.2.1. Национален съвет по условията на труд

Многогодишното развитие на националния социален диалог в България по естествен начин обогати и разчупи архитектурата на институциите, в чиито рамки той се осъществява. Осъзнатата потребност от обособяването на специализиран диалог по отделни, но обхватни и с многостранно значение проблеми доведе до трансформирането (1997 г.) на специализираната комисия по условия на труд към НСТС в самостоятелна и паралелна национална институция за социален диалог по специфичните проблеми на условията на труд – Национален съвет по условията на труд (НСУТ). Съставът му е огледален образ на съществуващия до създаването му работен орган на НСТС и в него са представени класическите участници в социалния диалог – държава, работодатели и синдикати. Принципите на действие на Националния съвет по условия на труд са в синхрон с утвърдените правила и традициите на диалога, утвърдени в годините на неговото развитие.

---

[13] - по проблемите на колективното трудово договаряне на това равнище вж. Т. Младенов, Е.Кантарджиева "Колективното трудово договаряне и политиката на доходите в условията на Валутен съвет", КТ "Подкрепа", Американски център за международна синдикална солидарност, С. 1998, с.19 и сл.

[14] - вж. "Годишен доклад за 2000 г. на ЕК за напредъка на България в процеса на присъединяване", с. 58.

Обективен атестат за равнището и качеството на диалога, воден в рамките на Националния съвет по условия на труд е създаването на модерно законодателство в тази сфера, материализирано в Закона за безопасни и здравословни условия на труд, който беше изработен с участието на социалните партньори. Със същия закон, практиката за провеждане на специализиран диалог по относително самостоятелни и важни сфери на индустриалните отношения бе възприета и законово затвърдена. Нещо повече, функциите на Националния съвет по условия на труд се обогатиха и разшириха. По закон НСУТ вече е постоянен орган за осъществяване на координация, консултации и сътрудничество при разработването и осъществяването на националната политика за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Изводът е, че в този случай диалогът е направил сериозна крачка напред и е поставил в своя център не само на разработването на политика в конкретната област, но и нейното осъществяване. Може да се твърди, че по отношение на условията на труда (която по традиция е една изключително проблемна област), социалният диалог нормативно е включен и присъствува в целия процес на нейното регулиране - от идеята, през нейното нормативно, институционално и друго осигуряване, до реализацията. Нормативната рамка за дейността на Националния съвет по условия на труд като обособена специфична институция за социален диалог създава трайни възможности и предпоставки за равнопоставено включване на социалните партньори не само в регулирането на отношенията в сферата на здравословните и безопасни условия на труд, но и при създаването на гарантиращи механизми и политики за позитивни изменения в тези условия. Тази рамка предполага равнопоставена отговорност на всички участници в диалога, респективно - във формирането и осъществяването на политиката по условията на труд.

Практическата дейност на НСУТ през последните няколко години също даде доказателства за интензивен, отговорен и ефективен диалог – беше разработен целият комплект от подзаконови нормативни актове, касаещи приложението на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, организира се и се проведе цикъл обучения на органите по условия на труд, предвидени в закона, бяха замислени и проведени няколко национални дискусии по важни проблеми от сферата на условията на труд (по компенсациите за условия на труд, по проблемите на азбеста и приемането на национална програма за борба с азбеста и неговото въздействие върху човешкия организъм и др.). Като проблем обаче се очертава липсата на експертни структури към НСУТ, които да подготвят и подпомагат дейността му. Логично изглежда решението на законодателя организационното, техническото и административно обслужване на съвета да се осъществява от Министерството на труда и социалната политика, но то следва да получи развитие и реализация в структурите и правилата за дейност на последното.

III.2.2. Надзорен съвет на НОИ

След приемането на Закона за фонд "Обществено осигуряване" в края на 1995 г. социалният диалог прекрачи границите на структурите на Националния съвет за тристранно сътрудничество и придоби нови характеристики и измерения. С посочения закон беше изграден на трипартитен принцип Надзорен съвет на

Националния осигурителен институт и в него бяха включени представители на национално представителните организации на социалните партньори.

Създаването на трипартитен орган за управление на националната осигурителна институция бе преди всичко израз на желанието да се предприеме една първа стъпка в посока на утвърдени съвременни европейски практики за управление на осигурителните системи, а не целеви акт, насочен към изграждане на разгърната система за социален диалог. Структуриран по този начин обаче, съставът на Надзорния съвет на НОИ сам по себе си е обективна предпоставка за включването му в институционалната рамка на националния социален диалог. И макар, че количественото измерение на трипартизма в него не е във вида, познат от Националния съвет за тристранно сътрудничество (тъй като всяка от трите квоти е различна по броя на представителите си), значимостта и отговорността на диалога в тази конфигурация, и по дефиниция, и практически се оказаха с голяма тежест, в т.ч. управленска и юридическа.

Отличителна черта на социалния диалог в този орган е, че той не се осъществява по свободно избрани теми от общ за партньорите интерес (както това става например в НСТС), а е регламентиран в строги рамки, определени от закона, с който бе създаден. Същото би могло да се каже и за правилата на неговото функциониране, доколкото начинът за взимане на решения – не с консенсус, а чрез гласуване, е също законово регламентиран, а самите решения имат реална юридическа стойност. Поради тази функционална особеност на диалога в Надзорния съвет на НОИ, в крайното решение на органа не изпъкват различията в изразените от отделните страни-участници становища или позиции, като това му придава по-висока отговорност и повече тежест.

Специфичният характер на социалния диалог в рамките на Надзорния съвет на НОИ, извън казаното по технологията за вземане на решения се определя и от възложените му функции. Разбира се, и в момента на неговото създаване през 1995 г., и днес, след реформата в държавното обществено осигуряване, правомощията на Надзорния съвет на НОИ са обект на законова регламентация. Практически неговите функции са изцяло обвързани и посветени на дейността на системата на държавното обществено осигуряване. В нея, както е известно, се концентрират интересите на осигурените лица, изразявани от националните синдикални структури; на осигурителите, защитавани чрез националните работодателски обединения и на държавата – като осигурител и гарант за финансовото "здраве" на системата. Този негов състав създава предпоставки за енергичен, но и отговорен социален диалог.

По закон диалогът, осъществяван в НС на НОИ е посветен на: обсъждане и утвърждаване основни насоки за функционирането и развитието на осигурителната система; разискване и утвърждаване на нормативни актове или проекти на актове в сферата на социалното осигуряване; дебатиране по проектите за бюджет на системата, както и по изпълнението на текущия финансов план и съответно утвърждаване; определяне на кръга от банки, които да оперират със средства на осигуряването; даване съгласие за разсрочване плащанията на длъжници на системата; даване съгласие за самата система при разпореждане със скъпи

материални активи и средства за закупуване на такива; цялостен контрол върху дейността на осигурителната институция.

Както се вижда кръгът от проблеми - обект на диалога в НС на НОИ, е не толкова широк, колкото съдържанието му е с висока практическа тежест и отговорност. Механизмът му, както бе споменато, изисква от една страна включване на социалните партньори в професионален експертен дебат по тях и участие във вземането на решения. От друга, предпоставя съотговорност на всички представени организации за взетите решения и за тяхното изпълнение, независимо от мненията на всяка отделна страна по всяко конкретно решение. В съпоставка с механизмите на функциониране на класическата институция за социален диалог – НСТС, тези в Надзорния съвет на НОИ са определено по- ангажиращи, но и по-ефективни. Основен принос за това има юридическият статут на този орган и стойността на решенията му. Така например проектите за годишен бюджет на осигурителната система не могат да се представят за разглеждане и съгласуване в Министерския съвет, ако не са утвърдени от НС. Или друг пример – определянето на банките, които могат да оперират със средства на осигуряването. Без решение на партньорите, нито една банка не може да получи оторизация, дори когато фигурира в списъка на МФ и БНБ. От само себе си е ясно, че почти изключено е решения по такива въпроси да се вземат без задълбочено и професионално обсъждане или след размяна на повърхностни и некомпетентни предложения. Още по- вярно е това, когато става въпрос за обсъждане на нормативни актове, касаещи правата и задълженията на работниците и служителите и на техните работодатели.

Практиката показа, че през шестте години на своето съществуване Надзорният съвет на НОИ съумява да превъзмогне тясно организационните или ведомствени интереси на институциите, по постоянна работа на членовете в него. По всеки разглеждан проблем НС успява да търси пресечната точка на интереса на всички участници в осигурителния процес, издигайки на първо място интересите на осигурителната система, нейната жизнеспособност и устойчивост, естествено отчитайки и обществените интереси. Така, въпреки големите в началото опасения в някои ръководни служители от осигурителната система и от МТСП, че допускането на социалните партньори до фактическото решаване на проблемите на социалното осигуряване ще доведе до популистки, недостатъчно компетентни решения, застрашаващи безпрепятственото и законосъобразно функциониране на системата, всъщност ефектът беше друг. Практиката досега показа, че решенията на Надзорния съвет на НОИ са сериозен управленски инструмент, умелото прилагане на който е от полза не само за системата. Към това следва да добавим безспорният принос на дейността на партньорите в НС на НОИ и за обезпечаването на публичност и прозрачност, а следователно и укрепване на общественото доверие към дейността на държавното осигуряване. В тези именно постижения се състои основният ефект от социалния диалог в рамките на НС на НОИ. И това не е заслуга на личностите, участвуващи в този диалог, въпреки че и те имат значение, а на статута и механизмите на действие, на юридическата и институционалната рамка, в която се осъществява социалният диалог, на заложената във всичко това обща отговорност при вземането на решенията и при тяхното прилагане. Все пак, не бива да се забравя, че в други страни е имало случаи, когато професионалните доводи при трипартитното управлението на осигурителни фондове са отстъпвали пред по-

тесни (синдикални, работодателски и пр. организационни) интереси. Това е давало основание трипартитният принцип в управлението да бъде оценяван като рисков фактор за финансово дестабилизиране на тези фондове.

Анализът на диалога, осъществяван в институционалната рамката на НС на НОИ налага извода, че по принцип ефективността на социалното партньорство се определя до голяма степен от стойността на самия диалог за участващите в него и тяхната оценка за авторитета му в обществото. Важни са гаранциите, които той създава за реални, предварително договорени действия за решаване на проблемите, които са били в обхвата на диалога. Когато такива гаранции са налице, било благодарение на нормативни предпоставки, било с установени трайни практики и доверие, всяка от представените в диалога страни става по- съпричастна, съотговорна и по- чувствителна към позицията на останалите.

III.3. Механизми на социално партньорство

III.3.1. Механизми, подпомагащи националните класически структури за тристранно сътрудничество

Сложните процеси и трансформации в обществените в т.ч. индустриалните отношения, предизвикаха промени във формите и инструментариума на националния социален диалог. Класическите работни органи на НСТС – комисиите сякаш вече в недостатъчна степен даваха изява и мобилизираха потенциала на социалните партньори, тъй като там се работи преди всичко върху готови проекти, изработени от правителствени екипи. Излизането на преден план на реформите в такива важни за представителите на работещите и на работодателите сфери като осигурителните отношения, трудовите отношения и правата, свързани с труда, премести диалога в различни конфигурации, които не бяха нормативно регламентирани.

Изграждането на неинституционализирани структури на социалния диалог, каквито са работните групи, от една страна бе извикано на живот от желанието на национално представителните организации на работещите и на работодателите да прекрачат прага на ограниченото “сътрудничество чрез съгласуване” и да изведат диалога в сферата на равнопоставеното нормотворчество, предполагащо поемане на съотговорност като подход за представителство и защита на интересите на членовете. От своя страна, правителството аналогично на другите партньори, очевидно почувства потребност от нов подход в прилагането на социалния диалог по най- чувствителните промени в икономическата и в социалната политика. И трите страни – синдикати, работодатели, правителство търсеха от тази стъпка не само разнообразяване на инструментариума на диалога, но главно и преди всичко - повишаване на ефективността му и постигането на балансирани, взаимно изгодни нормативни решения по важни за България проблеми. Повод за това се оказа и настояването на партньорите (КНСБ, КТ ”Подкрепа” и БСК) пред правителството по Меморандума за приоритетни общи действия – да се разработи план за неговото изпълнение, тъй като първата година от подписването на меморандума не даде необходимите резултати. Този план е известен като План’ 99 и основните аспекти от него са именно създаването на тристранни работни групи, чрез които

социалните партньори можеха да участват непосредствено в подготовката на проектите за трудови и социални закони.

Успехът на това начинание изпъква най- добре на примера на работните групи по реформата в държавното обществено осигуряване и по промените в Кодекса на труда. И в двете работни групи съвместната работа, продължила месеци, материализира предложения и конкретни разработки на законови текстове от всички участници. Може да се твърди, че практически във всеки от текстовете на проектите за закони, внесени в Народното събрание, се съдържа в една или друга степен виждането на всяка от страните в диалога.

Няма съмнение, че тази форма на социален диалог, която предполага институционално и експертно ангажиране на всички участници в социалния диалог дава добри резултати. Успехи бяха постигнати и в работните групи по подготовката на проекти за закони за Икономически и социален съвет и за Социален инвестиционен фонд. В последните години нейното неколкократно апробиране демонстрира удовлетворителни резултати. От синдикални позиции тя се оценява като по- отговорна и по- ангажираща, но заедно с това и "по- изгодна". Чистият диалог в рамките на НСТС, в т.ч. комисиите обикновено не е толкова дълготраен по един и същи проблем, а и не е толкова продуктивен. Освен това, той предполага повече излагане на мнения и становища по вече разработени като правило от правителствената страна материали, отколкото реално творческо участие на партньорите. Единственият проблем се оказа относително ограниченото участие на партньорите (само на подписалите Меморандума) в някои от работните групи.

Въпреки това, синдикалната, пък и общата оценка за ефективността на работния диалог в специално създадени по конкретен проблем съвместни работни групи е позитивна. Доказателство за ефективността на такъв подход е постигането на консенсус още на предварителната фаза, когато се разработва и приема едно или друго решение, което е важна предпоставка за по- безконфликтното възприемане от обществото на промените в осигурителните и трудовите отношения. В подобни случаи социалният диалог, респ. – социалните партньори се проявяваха като фактор, ускоряващ промените и гарантиращ тяхното относително стабилно практическо осъществяване.

Като специфичен подход в национално отговорния социален диалог в по-широк аспект следва да се отбележи и формираният преди няколко години Консултативен съвет към Комисията по труда и социалните проблеми на 38-то Народното събрание. В този съвет, освен национално представителните социални партньори участваха и широк кръг други заинтересовани страни и експерти. Като резултат от изразени в Консултативния съвет позиции, социалните партньори имаха възможност да участват и в заседания на Комисията по труда в Парламента. Обстоятелство, което извежда социалния диалог на ново ниво и е със собствен принос за неговата ефективност. Безспорно е, че така отговорността на социалния диалог се издига и че той става обект на обществено внимание, повече, отколкото когато се провежда само в рамките на "чистите" тристранни институции за диалог.

Изводът е, че чрез описаните по- горе механизми на партньорство, социалният диалог премина от по- "прости" и начални форми като "информираност" и

“сверяване” (при които обменът на информация и идеи върви в посока главно от правителството към другите партньори) към по- зрели форми като “консултиране” и “обединяване”, използващи по- пълно потенциала на всяка една участваща в диалога страна и по- лесно водеща до консенсус.

III.3.2. Самостоятелни механизми за социално партньорство

Съветът по Социалната харта е създаден с решение на Министъра на труда и социалната политика през 1999 г., първоначално като Консултативен съвет за ратификация на Социалната харта. Основното предназначение на тази структура е осъществяване на консултации от министъра с гражданското общество за подготовката на Закона за ратифициране на Европейската социална харта, която е подписана през 1998 година и по-пълното ангажиране на основните граждански организации в процеса на тази подготовка. Освен това, чрез Съвета се осъществява информиране и консултиране на гражданското общество за развитие на процесите по ратификация и спазване на Социалната харта в България и в страните-членки на Съвета на Европа. В периода 1999-2000 година Съветът извърши подготовката на проект за Закон за ратификация на Социалната харта. След тази ратификация от Народното събрание и влизането в сила на закона, Съветът се преобразува в консултативен орган, чиято основна функция е осъществяване на мониторинг по спазването на Социалната харта, консултиране и сътрудничество с правителството по подготовка на националните доклади за приложението на Европейската социална харта.

В този Съвет участват представители на социалните партньори – работодателски и синдикални организации, включително и непредставителни на национално ниво синдикални организации, представители на широк кръг неправителствени организации - съсловни, на различни социални групи (инвалиди, пенсионери и други), учени, представители на други държавни институции. Обхватът на Съвета надхвърля традиционните рамки на социалния диалог, с оглед участието на представители на различни обществени групи в подготовката на Закона за ратификация на Социалната харта, а след този акт - в наблюдението на приложението на хартата и подготовката на националните доклади. По характера си Съветът по Социалната харта, въпреки че е изграден като постоянна структура, е по- скоро механизъм на партньорство, тъй като обслужва определен държавен орган, без да има самостоятелна роля.

Работата на Съвета се определя от редица фактори, които спомагат (поне до сега) за постигането на адекватни резултати:

- спецификата на предмета на работа на Съвета. Ратифицирането и приложението на Социалната харта на Съвета на Европа е аспект с дългосрочен интерес за страната, който се вписва и в националната стратегия за европейска интеграция. Частните интереси на отделните социални групи , представени в съвета по повод ратификацията и приложението на хартата по правило не се различават драстично, има сравнително незначителни противоречия, а в редица случаи – съвпадения;

- необходимостта от задължително постигане на крайни резултати, изискващи активното участие на социалните партньори – т.е. подготовка на проекта за закон, на доклади, становища и други. Това създава мотивация да се търсят различни механизми за съгласуване на интересите и за търсене на консенсусни решения.

- възможността да се изработват документи в рамките на сравнително по-дълги периоди от време. За проекта за закон това време беше около година, за първия национален доклад – около 10 месеца, за отделните становища, които се подготвят по различни решения на структурите на Съвета на Европа по приложението на хартата - по-кратки периоди - до месец. Това създава възможност за работа в по-спокойна среда, за предварително консултиране със съответните организации и изработване на становища, на основа на които чрез дискусии се оформя общото становище.

От страна на Министерството на труда и социалната политика бе проявена ясна политическа воля за търсене на консенсус с гражданското общество по ратификацията на хартата и беше създадена атмосфера на диалог и уважение към различните интереси и мнения.

По време на своята работа Съветът възприе практиката да се формират работни групи по определени проблеми, които предварително да формулират решения, но този механизъм беше използван сравнително малко. Друг механизъм е провеждането на семинари и конференции със съдействието на Съвета на Европа. Това позволи изясняване на редица проблеми и възможности за по-резултатни решения по ратификацията на хартата, а сега предоставя и възможност за постигане на относително добри резултати при разработването на националните доклади.

Основната ос на възникващи в Съвета противоречия не се проявява като сблъсък между партньорите (“правителство – синдикати” или “работодатели – синдикати”, или “правителство – неправителствени организации”), а по- скоро - между експерти (юристи и останалите представители), по повод напр. степента на приложимост на отделни клаузи и възможностите те да бъдат атакувани за неизпълнение при осъществяването на мониторинга за приложението на Хартата.

IV. КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ

Като елемент на социалния диалог, колективното договаряне се развива в рамките на установената система от индустриални отношения[15].

IV.1. Законодателно институционализиране на колективното трудово договаряне в България

Политическите и икономическите промени след 1989 г. създадоха благоприятни предпоставки за възраждане на колективното договаряне, което има своята история в нашата страна в годините преди национализацията през 1948 година. Няколко са основните предпоставки в това отношение:

- отношението на правителствата към социалния диалог на национално равнище;
- състоянието на общата икономическа среда;
- посоката и съдържанието на развиващите се пазарни отношения и в частност – развитието на пазара на труда;
- легитимирането на социалните партньори и институционализиране на техните структури;
- развитието на нормативната база и либерализацията на трудовото законодателство.

С развитието на договарянето у нас се създаде възможност да се постига по- голяма социална защита на наемния труд в условията на прехода към пазарна икономика и да бъдат предотвратени редица конфликти, които биха генерирали социално напрежение.

С изменението и допълнението на Кодекса на труда - КТ от 1992 г. (в сила от 1 януари 1993 г.) се създадоха необходимите правни гаранции за превръщането на колективното договаряне в основен механизъм за регулиране на трудовите отношения[16]:

- с него за пръв път колективните трудови договори станаха източник на норми за регулиране на индустриалните отношения;

---

[15] - при разработването на този раздел са използвани публикациите: Н.Даскалова и Т.Михайлова "Анализ на състоянието и перспективите на колективното трудово договаряне в България в сравнение с най-добрите европейски практики"София, 2001; Т.Младенов, Ек. Кантарджиева, "Колективното трудово договаряне и политиката на доходите в условията на Валутен съвет", КТ "Подкрепа", 1998.

[16] - за повече подробности вж. цитираната публикация на ILO-CEET "Social dialogue …", p.80-85.

- отвори се широко поле за договорното начало за сметка на силно стесняване на съдържащите се в Кодекса на труда от 1986 г. императивни разпоредби, което не оставяше реално "пространство" за колективното договаряне;

- създаде се нов модел на правно регулиране на трудовите отношения. Законът запазва значението си на регулатор, но съдържа минимални норми за закрила на труда и определя минималното равнище на правата на работниците и служителите и на условията на труд, като оставя пространство чрез КТД да се договарят по-благоприятни условия.

Следващата особено важна стъпка бе направена с изменението на КТ в сила от 31 март 2001 година.

Промените, заложени в него са плод на натрупания почти десетгодишен опит в колективното договаряне в България, както и на необходимостта да се отчита процесът на хармонизиране на трудовото ни законодателство с европейското в периода на преговори за присъединяване към ЕС.

Основните промени, касаещи колективното договаряне и колективните трудови договори, най-общо могат да се обобщят в следните насоки:

а) По отношение равнищата на колективно преговаряне – чл. 51 (1) регламентира, че колективните трудови договори (КТД) се сключват по предприятия, браншове, отрасли и общини. Отпадна съществуващата в КТ от 1992 г. възможност за сключване на КТД по професии, а административно-териториалното равнище е обозначено като община.

- Обновена бе уредбата на колективното договаряне в предприятието. Включен бе нов член 51а, който по- ясно очертава колективното договаряне на това равнище – чрез ал.1 "Колективен договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация" се дава възможност КТД да се сключи с организация извън предприятието.

- Законово бе регламентирано сключването на КТД на равнище бранш и отрасъл. До тогава това само се допускаше, но не беше ясно формулирано. Включен бе нов член 51б (1), (2), (3), с което бе предвидена процедура, характерна за европейските страни – разпростиране прилагането на договора или на негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша. Нов момент бе и определянето на параметрите на браншовите и отрасловите договори чрез Споразумение на националните организации на работниците и служителите, и на работодателите.

- Ясно се очерта мястото на общината в колективното договаряне. В новия член 51в се предвиди, че "Колективни трудови договори по общини за дейности, финансирани от общинския бюджет, се сключват между представителните организации на работниците, служителите и на работодателите". Принципно нов момент е допускането на това местно равнище да се сключва повече от един колективен трудов договор, което има своята логика.

б) По отношение срока на действие бе направено съществено изменение, съгласно което КТД се смята сключен за срок от една година, ако в него не е уговорено

друго, но не повече от две години <чл. 54(2)>. Това сложи край на порочната практика на безсрочни КТД, допълвани и изменяни със споразумения и анекси. Заедно с това, бе включена нова алинея, според която преговорите за нов КТД започват не по-късно от 3 месеца преди изтичането на настоящия договор. Предвидена бе и възможност за продължаване срока на действието на КТД при смяна на работодателя.

в) По отношение действието спрямо лицата – изискването за присъединяване към КТД с писмено заявление, без каквито е и да е други условия в чл. 57(2), което пораждаше напрежение в редица предприятия, претърпя промяна. Според нея присъединяването към КТД става със заявление "при условия и ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави".

IV.2. Колективни преговори и колективно договаряне в периода на засилено преструктуриране на икономиката и приватизация (1999 – 2000 г.)

Раздържавяването на предприятията, отделянето на обособени части и съпътстващи ги производства, ликвидацията на някои от тях, масово създаване на работническо – мениджърски дружества (РМД), появата на нови икономически субекти – приватизационни холдинги и мултинационални компании доведе до проблеми в утвърдената вече практика на колективни преговори и сключване на договори на всички нива.

Постепенното отделяне на държавата от активно участие в стопанския живот намери отражение в различна степен на централизация на водене на колективните преговори. В някои отрасли те са силно децентрализирани в посока предприятие, в други доминират браншовите преговори, а в трети като основен партньор (най-често поради липса на работодателски структури) остава министерството.

По- голямата част от отрасловите/браншови КТД са подписани преди 4-5 години и са безсрочни, като се осъвременяват ежегодно с допълнителни споразумения (анекси) по отделни клаузи, съгласно действащия КТ. През 1999 - 2000 г. напр. са сключени само 16 нови отраслови/ браншови КТД.

Безсрочността на договорите доведе до отрицателни последици. Част от клаузите, които синдикатите не желаят да променят, страхувайки се да не изгубят вече завоювани позиции и договорени социални придобивки, стават неработещи и неизпълними за голяма част от предприятията, отраслите и браншовете, които работят във вече променена икономическа среда. Нещо повече, съдържателната част на действащите колективни трудови договори се оказва несъобразена с интензивната смяна на собствеността на предприятията през последните години и социалните последици от този процес, както и с въвеждането на социално-осигурителната и здравната система. Тези противоречия – сами по себе вече съдържаха потенциал за възникване на трудови конфликти и/или – за неадекватност в позиции, защитавани от социални партньори.
Сложността на въпросите и идентифицираното от външни експерти състояние на диалога и на колективното трудово договаряне са формирали през 2000 г. позицията в годишния доклад на ЕК за напредъка на България, че "най-общо

казано на отраслово ниво, развиването на автономен социален диалог и колективни договори трябва да извърви дълъг път преди ангажиментите на правителството в тази област да бъдат напълно реализирани и социалните партньори да приемат своята роля в отрасловия социален диалог на ниво ЕС".[17] Една година по- късно, в следващия редовен годишен доклад се посочва, че "неотдавнашните изменения и допълнения към Кодекса на труда посочват случаите, когато организациите на работниците и работодателите могат да се смятат за представителни организации на национално равнище. Освен това, те се стремят към по-самостоятелен двустранен социален диалог чрез изясняване на реда и условията за прилагане на колективните трудови договори на браншово равнище към всички предприятия в съответния отрасъл".[18]

IV.3. Развитие на колективното трудово договаряне след март 2001 година

С изменението на КТ (2001 г.) се създадоха нови възможности за колективното договаряне. В редица от сключените през 2001 г. браншови КТД (БКТД) социалните партньори са постигнали редица договорености, съответстващи на новото законодателство. Очертан е обхватът и процедурната рамка, която да служи за колективното договаряне на ниво предприятие в съответния бранш. Уточнени са процедури на легитимация на страните и ред за провеждане на преговорите, механизмите за решаване на спорове, ангажименти за взаимно зачитане на интересите и конструктивен ход на преговорите и др.

IV.3.1. Договорености относно заплащането на труда

В БКТД са определени минималните стандарти по отношение на заплащането на труда. В зависимост от бранша се срещат различни подходи при определянето на възнагражденията, но общото е предвиждането на размера на минималната заплата за бранша в зависимост от тази за страната (по принцип в бранша тя е по-висока и е предвидено автоматичното й нарастване със запазване на съотношението).

Механизмите за антиинфлационна защита на доходите на наемните работници и служители обикновено поставят нарастването на заплащането в зависимост от нарастването на индекса на потребителските цени. Зависимостта на работната заплата от производителността на труда, дотолкова, доколкото тя присъства в БКТД, препраща към КТД в отделните предприятия, където се очаква да се предвидят механизми за обвръзка на двете величини.

Допълнителните възнаграждения, които не са променяни нормативно от 1999 г. присъстват в новите договори с почти същите показатели. Това показва от една страна, че синдикатите не са отстъпили от своите позиции, а от друга, че двете страни по договорите разбират значението на тези допълнителни плащания за запазване на нетния размер на получаваните суми - особено за отраслите и браншовете, попадащи под регулация на средствата за работни заплати.

---

[17] - вж. "Годишен доклад за 2000 г. на ЕК за напредъка на България в процеса на присъединяване", с.58.

[18] - вж. "Годишен доклад за 2001 г. на ЕК за напредъка на България в процеса на присъединяване", с.60.

В браншовите договорености са предвидени компенсаторни механизми за заплащането на труда и съответните обезщетения при удължаване на работното време и при непълно работно време.

В повечето договори на браншово ниво обаче липсва договореност за компенсации на възнагражденията във връзка с увеличението на личните осигурителни вноски на работниците и служителите от 1 януари 2002 година. Това може да се оцени като съществена тяхна слабост, пряко рефлектираща върху реалните доходи на наемните работници, тъй като увеличението на минималната заплата в началото на 2001 г. беше повече от недостатъчно за да компенсира нарастването на индивидуалната осигурителна тежест и влиянието на инфлацията.

Договореностите по развитието на заетостта в браншовете са пряко обвързани с квалификацията, преквалификацията и обучението на персонала като страните са се обвързали с клаузи за отговорностите, които поемат за развитието на работната сила в посока на повишаване на нейното качество. Препоръките, които се отправят към КТД в предприятията са свързани с изготвянето на Програми за обучение, които да бъдат неразделна част от КТД.

Предвидени са съответните механизми за защита на работната сила при приватизация, ликвидация, оптимизиране на персонала. Предписани са и мерки в случай на преструктуриране, когато се намалява броят на работните места, обект на договаряне да е Програма за заетост.

IV.3.2.Работно време, отпуски, почивки

Новите моменти за искане от страна на работодателя на удължено или намалено работно време е отработено като процедура за търсене на съгласие от страна на синдикатите. Тя препраща към КТД в предприятията за осигуряване на механизмите за защита на плащанията на работниците и служителите, включително и за осигурителните вноски.

Премахването на редица допълнителни отпуски със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ЗИДКТ) не е попречило на социалните партньори да договорят такава възможност, но с препратка към КТД в предприятията в зависимост от финансовото и икономическото им състояние.

Доброволното уреждане на колективните трудови спорове, начините за разрешаването, когато възникнат между страните по трудовия договор предвижда на първо място преговори, сроковете за тези преговори, търсенето на посредничество за разрешаването им. Браншовите КТД (БКТД) предвиждат и съответните процедури и форми на сътрудничество на браншово ниво за решаване на колективните трудови спорове на ниво предприятие.

Отмяната на чл. 57, ал. 2 от КТ застави синдикатите да избират условията, при които КТД в предприятията ще важат за работници и служители, които не са страна по КТД. Клаузите по този въпрос от БКТД препращат към КТД в предприятията, където се очаква да се намери процедурното и съдържателното решение. Препоръчва се вариант, ако се събира присъединителна вноска, средствата да се насочват към СБКО. Разписани са и съответните режими за регистрация.

IV.3.3.Основните изводи, които се налагат от анализа на съдържанието на БКТД са следните:

- в новото поле на договаряне страните са постигнали значителен напредък в овладяване на постановките, предвидени с изменението на КТ за възможностите на работодателя да използва гъвкаво работното време, което се съгласува със синдикатите;

- предвидени са достатъчно гарантиращи механизми за запазване на работните места, както и мерки, насочени за повишаване на конкурентноспособността на работната сила на пазара на труда, но не са търсени пътища за гарантиране на заетостта при увеличаване на производителността на труда;

- все още няма яснота по въпросите за цената на труда, обвързана с производителността, с нова организация на труда, с високи технологии и пр.;

- не са предвидени компенсации, свързани с нарастването на данъчната тежест през следващата година, както и увеличението на личните осигурителни вноски на работниците и служителите, което в същото време намалява разходите на предприятията;

- не са договорени минималните заплати по професии и длъжности в съответните браншове и приемането на препоръчителни системи на заплащане по категории персонал. Само в БКТД за туризма са постигнати конкретни показатели за минималните месечни заплати по категории персонал, което ще улесни договарянето в отделните предприятия от бранша;

При прегледа на колективните преговори на отраслово и браншово ниво се очертават няколко проблема в процедурен план:

- един от общите (и за синдикалните, и за работодателсктие организации) процедурни проблеми е липсващото в страната точно определение на “бранш”, но използването му в различни действащи закони;
- друг процедурен проблем е състоянието на представителните браншови работодателски съюзи от гледна точка на реалното им присъствие и участие в процесите на преговаряне и сключване на БКТД;
- като основен проблем на договарянето, извършвано на това ниво може да се посочи липсата на ясна и относително сходна браншовизация както на работодателите, така и на синдикатите.

IV.4. Колективни преговори и договаряне на ниво общини

Няколко са основните трудности при договарянето на дейностите, финансирани от общинския бюджет (независимо дали това е един общ, или са няколко – за отделни браншове и отрасли КТД):

- договарянето на регионално ниво зависи основно от степента на организираност на работодателските организации, както и от правомощията и финансовата стабилност на местната власт.

- от чисто практическо естество все още липсват механизми и пътища за начина на изготвяне на общи проекти на КТД от няколко синдикални организации в общината - кой и по какъв ред ще ги изготвя, приема и защитава; за процедурата на същинските преговори и свързаните с това отговорности; за излъчването на общи екипи (представителство);

- открит е въпросът за представителната работодателска страна – разгледан в дълбочина, този въпрос касае не само наличието на местно поделение на представителни работодателски организации, но и съответно обединение на няколкото работодатели в съответната община от един и същ отрасъл, бранш или дейност в легитимна структура;

- преговаря се за няколко (група) предприятия или дейности в общината – възможно е състоянието, степента и темповете им на развитие да са различни, което да обуславя понякога и разнопосочни интереси;

- търсенето на синхрон в компетенциите между "общински съвет" (разпоредител с бюджета) – "кмет"(организира и носи отговорност за изпълнението на бюджета) – "местни работодателски структури" – "синдикати", с оглед достигане във възможно максимална степен на единодействие в хода на преговорите.

Насоките за подобряване на колективното договаряне в общините могат да се групират по следния начин:

- Действащото законодателство, според което общините нямат големи възможности за маневриране при формиране на бюджетите си, както и отчитане на факта, че разходните им отговорности често са по-големи от приходите, които те получават, изискват добро владеене на механизмите на изготвяне и разходване на средствата от общинските бюджети, текущо следене управлението на разходите, особено при сложили се дефицити и пр.

- Общите проблеми и интереси на лица, работещи в микро- и малки предприятия, особено там, където няма изградена синдикална организация, може да се търси чрез обединяването в териториални синдикати, които биха могли да водят колективни преговори.

- От усъвършенстване се нуждае механизмът за координация и определяне на отговорностите на браншовите и териториалните структури при осъществяване на колективното договаряне на ниво община.

V. УЧАСТИЕ НА РАБОТНИЦИТЕ НА НИВО ПРЕДПРИЯТИЕ

Над десетгодишната практика по реализирането на партньорството в индустриалните отношения заедно с добрите постижения има и своите "бели" петна. Една от най – неразвитите материи в българското трудово законодателство е възможността на работника да участвува или да влияе осезаемо върху процеса на управление на предприятието[19].

И след изменението на КТ от 2001 г. това участие на работниците не се разширява. Съгласно чл.7 от КТ работниците и служителите имат право да участвуват чрез избрани свои представители в обсъждането и решаването на въпроси на управлението на предприятието, но само в предвидените от закона случаи.

Практиката показва, че най-честите проблеми на предприятието, по които работниците имат отношение са свързани със заетостта и със заплащането на труда. Сравнително често работниците вземат отношение към условията на труд и по въпроса за социалните придобивки.

Един от важните въпроси, който се явява и цел и средство за участие в управлението на предприятието, е начинът за информиране на работниците за състоянието и бъдещето на "тяхното" предприятие.

Макар, че нерядко работническото участие в управлението на предприятието се възприема като конкурент на синдикалната организация, определено може да се твърди, че по въпроса за участието на работниците има преобладаващо общо позитивно мнение. Идеята за създаване на структура за участие на работниците в управлението от типа на работнически съвет по принцип няма сериозни критици. Той би дал възможност за информиране на работниците за състоянието и перспективите на предприятието; ще даде възможност да се влияе върху икономическите процеси и стратегията на предприятието; би се засилила мотивацията за труд. Едновременно с това обаче, се изразяват опасения, че решенията на работническия съвет ще бъдат дирижирани от работодателя.

[19] - при разработването на този раздел е използвано изследването "Социална оценка. КНСБ и социалния диалог", Н.Даскалова, Т.Михайлова, София, 2001.

VI. РЕШАВАНЕ НА ТРУДОВИ СПОРОВЕ

Колективните трудови спорове са неизбежна фаза от развитието на индустриалните отношения както в обществото, така и в отделното предприятие. Те са израз на сблъсъка на интересите на страните в трудовите отношения[20].

Основният инструмент за тяхното решаване е Закона за уреждане на колективните трудови спорове (ЗУКТС) . Приет още в първите дни на прехода (на 6 март1990 г.) той постави началото на българското колективно трудово право. Този закон определи страните по колективните трудови спорове и изясни редица нови правни въпроси. Чрез него за първи път се уреждат разнообразните начини и съответните процедури за разрешаване на колективните спорове – непосредствени преговори, арбитраж, стачка.

ЗУКТС посочва доброволното уреждане на колективните трудови спорове като основен метод за тяхното уреждане. За това като най- приемлива форма се предлагат непосредствените преговори между работниците и работодателите или между техни представители по свободно определена от тях процедура.

Нова бе и уредбата на трудовия арбитраж – в неговата доброволна и задължителна форма. За съжаление тази важна възможност беше използвана изключително рядко. От една страна причина е вероятно липсата на традиции, а от друга – недостатъчно конкретно уредените процедури и правни гаранции за решаването на спора по този начин.

През последните години и работодателите и синдикатите осъзнаха, че съдебната процедура за решаване на колективните трудови спорове от една страна сама по себе си е доста скъп метод, а от друга – поставя съдбата на спора в ръцете на съда, който често няма достатъчно обективна информация за първопричините. Поради това бяха направени значителни усилия от страна на основните представителни работодателски и синдикални организации за създаване на правилата и процедурите на доброволен арбитраж. Във връзка с това, бе подготвено и през 1999 г. се подписа Национално двустранно споразумение, което бе официално подкрепено от Министерството на труда и социалната политика, с оглед осигуряването на необходимата материална база и техническа помощ. Отново, обаче, трябва да се констатира, че този опит за приложение на арбитража бе неуспешен.

Въпреки двойния "фалстарт", Правителството и социалните партньори продължиха усилията си и през 2001 г. бе направен трети опит за институционализиране на трудовия арбитраж. С изменението на КТ и на ЗУКТС бяха създадени нова процедура и нова институция. Съгласно чл.4, ал.1 от ЗУКТС, когато по възникналия колективен трудов спор не се постигне съгласие във фазата на задължителните непосредствени преговори, или някоя от страните по спора откаже

[20] - при разработването на този раздел е използвана публикацията на проф. В.Мръчков "Трудово право- специална част", изд.СИБИ, 1997 г.

да преговаря, то всяка от тях може да потърси съдействие за доброволно уреждане на спора по два пътя:

а) чрез посредничество и/или доброволен арбитраж от синдикални и работодателски организации;

б) чрез Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА).

НИПА е създаден с цел да съдейства на страните по един колективен трудов спор за неговото доброволно уреждане. Институтът се създава към министъра на труда и социалната политика и има надзорен съвет.

Надзорният съвет е изграден на трипартитна основа. Той се състои от по двама представители на представителните организации на синдикатите, на работодателите и на държавата. Правилата,а по които ще се осъществява посредническата и арбитражната дейност се приемат от надзорния съвет. Негово правомощие е да приеме критериите за подбор на посредниците и арбитрите, както и да утвърждава техния списък.

Макар и със закъснение, вече е конституиран Надзорният съвет, включващ представители на национално представителните организации на работодателите, синдикатите и на МТСП. Започна и подготовката на документите, изискващи се от силата на закона.

VII. ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Развитието на социалното партньорство чрез различните институции и механизми по един или друг начин допринася за участието на повече страни във формирането и реализацията на икономическата и социална политика. Със самото това то спомага за развитие на гражданското общество. Това, както и посочените вече процеси на смекчаване на социалните последици от реформите са предпоставки да се търсят модели за разширяване обхвата на социалния диалог, като се включат в него и аспекти на икономическата и структурна политика и различните аспекти на подготовката на страната за присъединяване към Европейския съюз.

1. Оценката на действието на различните институции и механизми на социалния диалог през различните етапи на изминалите 12 години дава основание да се направи общият извод, че извършването на икономическите и социални реформи е в пряка връзка и зависимост от развитието на социалното партньорство. По правило правителства, които са имали воля за извършване на реформи и са търсили обществена подкрепа за това, са допринасяли и за развитието на социалния диалог. Обратно, в периоди на "замразяване" или ограничаване на институциите и механизмите на социалното партньорство (например през 1994, 1996 г.) реформите или са се проваляли, или изобщо не са започвали.

2. Анализът на дейността на институциите и механизмите на социалното партньорство показва, че развитието на социалния диалог във всичките му форми е в пряка зависимост от волята на социалните партньори и от значението, което те отдават на процесите на партньорство. Въпреки че ефективността на социалния диалог зависи от редица обективни фактори – икономически, социални и други, основна роля за постигането на резултати имат нормативната уредба и нагласите на отделните субекти на диалога, и особено на държавните институции.

3. Изводите от анализа на институциите за социален диалог убедително сочат, че за отговорността и ефективността на социалния диалог основно значение имат нормативните рамки на неговото функциониране. Колкото по- ясен и точен е регламентът за структуриране и функции на институциите на диалога, толкова по-добри резултати могат да се очакват. Заедно с това, когато принципът на трипартизъм в структурирането на органите на диалог е нарушен или игнориран, качеството на диалога като цяло се понижава и участниците се дестимулират и дистанцират от диалог с другите партньори. Още по- прецизното формулиране на основните функции, правомощия и задължения на участниците в социалното партньорство ще подпомогне издигането на неговото равнище и ефикасност. Във връзка с това, полезно би било да се обсъди необходимостта от разработването и приемането на такива закони като Закон за синдикатите, Закон за съсловните организации, Закон за работническите съвети и пр.

4. Важен извод от анализа на практиката на социалния диалог като инструмент в органи за управление на институции или в сфери от общ за партньорите интерес, както и изграждане на специализирани трипартитни институции за формиране на политиката в определени области е, че такъв подход на привличане на

представителните организации на социалните партньори в реални управленски дейности не препятства, а напротив обединява усилията на заинтересованите представители на различни социални групи и увеличава възможностите за постигането на по-добри и по-ефективни консенсусни решения. Социалният диалог постепенно премина от по- "прости" и начални форми като "информираност" и "сверяване" (при които обменът на информация и идеи върви в посока главно от правителството към другите партньори) към по- зрели форми като "консултиране" и "обединяване", използващи по- пълно потенциала на всяка една участваща в диалога страна и по- лесно водеща до консенсус.

5. Функциите на представителство на синдикати и работодателски организации не намират пресечна точка, особено когато обсъжданите проблеми засягат дейности, финансирани от бюджета. Обективните предпоставки се коренят в обхвата на работодателските камари и съюзи и отсъствието на членове, чиито интереси да защитават. Принципното несъвпадение на интереси поради непълно покритие на работодателските структури води на практика до модифициране на сътрудничеството в двустранно – между държава и синдикати.

6. Тристранното сътрудничество на отраслово и браншово равнище, и в общините като цяло изглежда неудовлетворително, осъществява се епизодично и непоследователно вследствие действието на обективни и субективни фактори. Проблемът с равнопоставеното присъствие и участие на отрасловите министерства и на работодателските организации стои открит дори само заради неизграденост на браншови формирования във всички национално представителни работодателски организации. Тристранното сътрудничество в общините през последните години е в застой, който трудно се преодолява – в определена степен и поради специфичните виждания на местните администрации и техните ограничени финансови ресурси и правомощия.

7. Представителността на работодателските организации на отраслово/ браншово равнище и на местно равнище засега е немного ясна – и de facto и de jure. За подобряване ефективността на социалното партньорство изглежда необходимо: (а) законово уреждане на дейността на работодателските организации по отношение регламентиране на членството в тях, на техните права и функции; (б) установяване степента им на представителност, с цел идентифициране на автентичните национално представителни работодателски организации, като се определят и национално валидни критерии за отрасъл и бранш.

8. Общ недостатък на всички институции и форми на сътрудничеството е отсъствието на изграден стил за пълно и обективно информиране на обществеността за провежданите преговори, за различията по обсъжданите проблеми, за възникващите кризи и за предлаганите алтернативи от страните в търсенето на консенсус.Във връзка с това, по- широкото и целенасочено застъпване на социалния диалог в PR-стратегиите на социалните партньори изглежда необходимо и полезно.

9. Дейността на значителна част от институциите на социалното партньорство, особено на класическите и специализирани трипартитни институции не е достатъчно ефективна от гледна точка на реализация на приетите решения. Причините за това са основно в невъзможността да бъдат изпълнени всички

искания на социалните партньори към правителството поради обективните икономически условия, но понякога - и в нежеланието на държавните институции да се съобразяват с волята на социалните партньори.

10. Не се осъществява контрол по спазване на приетите решения, отчитане и оценка на дейността на институциите на диалога, съвместна дейност за повишаване ефективността на тристранното сътрудничество.

11. Между дейността на институциите и механизмите на различни равнища има съществен недостиг на координация и съгласуване на действията. На практика някои структури в отраслите и браншовете обсъждат проекти за закони, след като те са постъпили в Парламента. В работата на НСТС могат да се въведат практики на набиране и обобщаване на информация за работата на действащите тристранни съвети в отраслите, браншовете и регионите. Същото може да се прави и от националните специализираните институции на национално ниво за съответните специализирани институции в регионите, отраслите и браншовете.

12. Развитието и състоянието на социалния диалог не са обект на обективно системно научно проучване, анализ и оценка. Това стеснява възможностите за своевременна идентификация на проблемите и за търсене на подходящи решения. Социалният диалог като цяло и на различни равнища не е информационно осигурен. Социалните партньори разполагат с различен достъп до информация и с различен капацитет за нейната обработка и анализ. Това в последствие се превръща в препятствие пред ефективното протичане на диалога.

Създаването на специализирани информационно - изследователски институции, които да предоставят резултатите от своята работа и да повишават капацитета на всички синдикални организации[21] и на подобни институции, които да обслужват работодателските организации, би спомогнало за подобряване на диалога.

13. Европейските институции и европейските социални партньори посочват, че развитието на независим социален диалог в страните, които се готвят за присъединяване, както и реалният капацитет на социалните партньори да го развиват, е от огромно значение като жизненоважна част на acquis communautaire. В този контекст, те са сериозно загрижени от способността им да участват в диалога на европейско ниво и на ниво на отделните отрасли в общността. Тук могат да се посочат следните възможни и необходими *области на промяна*:

- По отношение институционализацията на партньорите и техните взаимоотношения на различни равнища:

Необходимо е да се поучим от практиката на повечето европейски страни, в които социалните партньори са осъзнали, че печелившата формула за развитието на икономиката е “да работим заедно” вместо “да работим един срещу друг”, от способността им за открит и конструктивен социален диалог на различните равнища и поемане на своя дял от отговорността, особено в трудни за страната условия, диалог, който признава различието на интересите и търси решения, включващи всички участници.

[21] - подобна институция във Франция например е Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES).

Необходимо е да се повиши институционалният капацитет на организациите на работодатели и на наемни работници, да се утвърди тяхната представителност и прозрачността на действията им, за да може да се развива добре функциониращ социален диалог на различните равнища, целящ постигане на балансирани решения и договорености. В тази връзка стои въпросът за установяване на представителността на работодателските организации.

- По отношение равнищата на договаряне:

Независимият социален диалог, без участието на държавата, на отраслово и браншово равнище и равнище предприятие също е важна черта на европейския социален модел. Трудовото законодателство създава благоприятна среда за развитие на социалния диалог както на отраслово и браншово равнище, така и на равнище предприятие.

Състоянието на икономиката и развитието на различните политики (икономическа, социална, фискална и пр.) на национално равнище,ограниченията, наложени от режима на Валутен борд, обаче поставят въпроса доколко социалните партньори на отраслово/браншово ниво са свободни да договарят. Бюджетната политика и политиката по заплащането, свързани с определени рестрикции и контрол не благоприятстват развитието на действително (свободно) договаряне на тези нива. Това оказва влияние не само в обществения, но и в частния сектор, в който договарянето е затруднено допълнително и от по-слабото присъствие на синдикати.

Затруднение създава все още неясното очертаване и съществуването на различни класификации за икономическите отрасли и браншове.

Друга трудност за отрасловото/браншовото договаряне се създава от нееднаквото икономическо състояние на предприятията в отделните сектори, което затруднява договарянето на общи стандарти.

- По отношение съдържанието и обхвата на колективното договаряне:

Чрез колективните преговори трябва да се осигури баланс и да се постигне продуктивен компромис между гъвкавостта, която искат работодателите и сигурността за работниците, за която се борят синдикатите. Инструментите, които социалните партньори използват, в това число и КТД, са по-гъвкави от тези, с които разполага законодателството.

Недостатъчно пълно се използва практиката на някои европейски страни в условията на икономическа стагнация да се договарят споразумения по отделни направления, вместо да се върви към пълен отказ от колективно договаряне. Не се използват и възможностите на т. нар. отворени клаузи, които позволяват договарянето да се съобрази с различното състояние на предприятията в един отрасъл или бранш и това лишава отрасловите и браншовите КТД от необходимата гъвкавост.

Все още недостатъчно място в колективните договори на различни равнища заемат въпросите на работното време и неговата гъвкавост, договорености за защита на правата на работниците с нетипична заетост. Отсъства и въпросът за равните възможности на мъжете и жените в труда.

Въпросите за обучението и квалификацията и особено за продължаващото обучение все още рядко са предмет на договаряне.

Необходимо е да се използва европейската практика за обвързването на заплащането с производителността на труда. Наред с това, чрез колективните трудови договори, не само трябва да се даде възможност на наемните работници да имат принос в печалбата, но и да имат пропорционално участие в нейното разпределение чрез договаряне на различни схеми за това. Реализацията на европейския социален модел в България е несъвместима с наличието на хиляди "работещи бедни" и на висока безработица.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда. Коментар. Авторски колектив – Ч.Христов, Ст.Сербезова, Ем.Банова. Издание на КНСБ, Фондация ”Фридрих Еберт”, 2001.
2. Наръчник по трудови отношения. Авторски колектив Ч.Христов и др. Изд. “Труд и право”, 2001.
3. Трудови отношения. Нормативни актове. Практика.Коментар Под редакцията на проф.В.Мръчков. Изд. ”Труд и право”, издания - 1998, 1999, 2000, 2001.
4. Тристранно партньорство. Дистанционен курс за специализация по индустриални отношения, кн.2, Авторски колектив –Д.Каменов, В.Мръчков и др. Институт по индустриални отношения и мениджмънт “ОКОМ”, Пловдивски университет “П.Хилендарски”, 1996.
5. Представително социологическо проучване за състоянието и развитието на колективното трудово договаряне. ИССИ, 1991 г.
6. Социологическо проучване по прилагане на колективното трудово договаряне (по методика на МОТ), КНСБ, 1993 г., 1995.
7. Колективното трудово договаряне – две години по-късно. ИССИ, 1998г.
8. Т.Младенов, Ек. Кантарджиева, “Колективното трудово договаряне и политиката на доходите в условията на Валутен съвет”, КТ “Подкрепа”, 1998.
9. Синдикалната организация в предприятието. ИССИ,1998.
10. Информация от Кампанията за защита на фундаменталните права на работното място. КНСБ, 1998 – 2001 г.
11. Ек.Рибарова, Н.Колева, А.Гонева “Анализ на ефективността на институциите и на механизмите на социалния диалог”, София, 2001.
12. проф .В.Мръчков “Трудово право- специална част”, изд.СИБИ, 1997.
13. Н.Даскалова, Т.Михайлова “Социална оценка. КНСБ и социалният диалог”, София, 2001.
14. “Годишни доклади на ЕК за напредъка на България в процеса на присъединяване”, 1999 г., 2000г., 2001 г.
15. “Social Dialogue in CEE”, Ed. By G. Casale, ILO- CEET, Budapest, 1999.
16. Changing Industrial Relations in Europe. Ed. by Anthony Ferner & Richard Hyman, Blackwell, 1998.
17. Collective bargaining in Europe 1999, Ed. By Guiseppe Fajertag, ETUI, 2000.
18. Collective bargaining in Europe 2000, Ed. By Guiseppe Fajertag, ETUI, 2001.

19. Comparative Industrial & Employment Relations. Ed. by Joris Van Ruysseveldt, Rien Huskamp & Jacques van Hoof. Sage, 1995.
20. Industrial Relations. Theory and Practice in Britain. Ed. by Paul Edwards, Blackwell, 1995.
21. The challenges to Trade Unions in Europe. Ed. by Peter Lesink, Jim Van Leemput and Jacques Vilrokx, 1996.
22. Trade Unions in Europe Facing Challenges and searching solutions. Ed. by Jeremy Waddington and R. Hoffmann, ETUI, 2000.